

TITRE Ier. _ LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.

CHAPITRE Ier. _ Dispositions générales.

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

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

Art. 2. Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité (...) d'un employeur. <L 1985-07-17/41, art. 1, 010>

Art. 2bis. <Inséré par L 2001-05-22/33, art. 34; En vigueur : 29-12-2001, étant entendu que le premier bénéfice distribuable est celui de l'exercice comptable qui se clôture au plus tôt le 31 décembre 2001> Ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi : les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

Art. 3. Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, (...) d'un employeur. <L 1985-07-17/41, art. 1, 010>

Art. 3bis. <L 2007-06-03/81, art. 5, 068; En vigueur : 02-08-2007> Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.

Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin

d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Pour l'application du présent article, on entend par :

1° " personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique " : toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° " système pour l'utilisation de la signature électronique " : l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent article, on entend par " prestataire de service d'archivage électronique " : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies

en vertu de la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Art. 3ter. <Inséré par L 2007-06-03/81, art. 17; En vigueur : 02-08-2007> § 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique :

- le document visé à l'article 20bis de la présente loi;
- les documents visés à l'article 21 de la présente loi.

§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, quels documents visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, tant le travailleur que l'employeur peuvent, de manière unilatérale, revenir sur l'accord mutuel visé à l'alinéa précédent en portant à la connaissance de l'autre partie, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents liés à leur relation individuelle de travail doivent être à nouveau communiqués sous format papier.

La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.

§ 3. Les documents visés au paragraphe premier qui sont envoyés et archivés sous format électronique sont également envoyés à et archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Le prestataire de service d'archivage électronique envoie à l'employeur un accusé de réception électronique dans les plus brefs délais. L'accusé de réception électronique mentionne l'identité du travailleur destinataire, la nature du document envoyé et le moment de la réception de ce document.

L'archivage électronique auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit - sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur aux documents archivés est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver aux documents archivés. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent article, on entend par " prestataire de service d'archivage électronique " : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Art. 3quater. <Inséré par L 2007-06-03/81, art. 18; En vigueur : 02-08-2007; reprend le contenu de l'ancien article 3bis> <L 10-03-1980> Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine.

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

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

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise (au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale), de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant. <L 1995-04-13/39, art. 2, 036; En vigueur : 12-06-1995>

Art. 5. Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité (...) d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille. <L 1985-07-17/41, art. 1, 010>

Art. 5bis. <Inséré par L 1993-06-10/32, art. 13, 029; En vigueur : 10-07-1993> Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires.

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

Art. 7. Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.
Il ne peut jamais être conclu à vie.

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

La preuve du contraire n'est pas admise.

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini.) <L 1989-12-22/31, art. 188, 019; En vigueur : 09-01-1990>

Art. 10bis. <L 1998-02-13/32, art. 12, 040; En vigueur : 01-01-1998> § 1er. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article.

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

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

dépasser trois ans.

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

Art. 11. <L 1985-07-17/41, art. 2, 010> Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

Art. 11bis. <L 1981-06-23/04, art. 1er, 003> Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

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

L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. (La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, (alinéa 8), de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ou, à défaut, le règlement de travail). Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.) <L 1989-12-22/31, art. 182, 019; En vigueur : 30-03-1990> <L 1996-07-26/32, art. 40, 038; En vigueur : indéterminée> <L 1998-12-04/31, art. 10, 041; En vigueur : 27-12-1998>

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

_ soit sont prévus par le règlement de travail;

_ soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal no 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

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

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

(Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.)

Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de travail doit être approuvée par cet organe paritaire.) <L 2005-07-20/41, art. 96, 060; En vigueur : 08-08-2005>

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.) (L 1989-12-22/31, art. 182, 019; En vigueur : 30-03-1990>

Art. 11ter. (§ 1.) <L 1985-01-22/30, art. 58, 009> Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

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

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

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

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

(§ 2. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées pour l'engagement d'un travailleur engagé en remplacement d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel.) <L 1991-07-20/31, art. 114, 025; En vigueur : 1991-08-11>

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

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

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

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

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

(En cas d'application de l'article 39bis, l'action naissant du non-paiement de l'indemnité de congé est prescrite un an après le dernier paiement effectif d'une mensualité par l'employeur.) <L 1985-01-22/30, art. 59, 009>

CHAPITRE II. _ Obligations des parties.

Art. 16. L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat.

Art. 17. Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 20. L'employeur a l'obligation:

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

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et

que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

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

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

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

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

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

Art. 20bis. <Inséré par L 2000-08-12/62, art. 196; ED : 10-09-2000> Lorsque le travailleur est amené à exercer son travail dans un pays étranger pour une durée qui excède un mois, l'employeur est tenu de remettre (, soit sous format papier, soit sous format électronique,) au travailleur, avant son départ, un écrit constatant : <L 2007-06-03/81, art. 19, 068; En vigueur : 02-08-2007>

- la durée du travail exercée à l'étranger;
- la devise servant au paiement de la rémunération;
- les avantages éventuels liés à la mission à l'étranger;
- le cas échéant les conditions de rapatriement du travailleur.

Art. 21. Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer (, soit sous format papier, soit sous format électronique) au travailleur (...) (tous les documents sociaux et) un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué. <L 1985-07-18/33, art. 1, 011> <L 2007-06-03/81, art. 20, 068; En vigueur : 02-08-2007>

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

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

Art. 22bis.<Inséré par L 2006-12-27/32, art. 179; En vigueur : 07-01-2007> § 1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner :

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante :

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;
- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29 729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder :

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;

- 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;
- 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au delà de 2/3 de la période convenue.

Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

§ 6. La clause d'écologie ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

La clause d'écologie ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écologie sorte ou non ses effets.

Art. 23. (Le travailleur ne peut être tenu de fournir un cautionnement qu'en conformité des stipulations d'une convention collective de travail, ou, à défaut d'une telle convention, d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal.) <L 1985-07-18/33, art. 2, 011>

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

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

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

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

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

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

Art. 23bis. <L 1985-07-18/33, art. 3, 011> Les cautionnements constitués avant l'entrée en vigueur de la présente loi doivent être adaptés aux stipulations des conventions collectives de travail visées à l'article 23, alinéa premier, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans un délai de six mois prenant cours le jour où l'employeur est lié par la convention collective de travail.

Art. 24. [¹ L'employeur ne peut subordonner la conclusion d'une convention de

travail à la condition, pour le travailleur, de souscrire, d'acheter ou d'échanger, sous quelque forme que ce soit, des valeurs mobilières, telles que des obligations, des actions, des parts ou participations, de verser des parts d'intérêts ou de remettre des fonds à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.

Toute clause contraire est nulle.

En cas de violation de l'alinéa 1er, l'employeur est tenu de payer au travailleur les sommes illégalement exigées de ce dernier, majorées de 10 %, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date de la remise ou du paiement par le travailleur. Le juge peut accorder au travailleur une réparation supérieure, à charge pour celui-ci de justifier l'existence et l'étendue de son préjudice.]¹

(1)<L 2010-06-06/06, art. 17, 070; En vigueur : 01-07-2011>

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

CHAPITRE III. _ Suspension de l'exécution du contrat.

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

La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement [¹ ou en application du Code pénal social]¹, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

(1)<L 2010-06-06/06, art. 18, 070; En vigueur : 01-07-2011>

Art. 27. A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler (au moment de se rendre au travail) : <L 1985-07-18/33, art. 4, 011>

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

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

3° (qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.) <L 1985-07-18/33, art. 4, 011>

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

Art. 28. L'exécution du contrat est suspendue :

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

de fermeture;

2° (pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.) <L 1995-04-03/44, art. 11, 035; ED : 15-05-1995>

(2°bis pendant la durée de l'absence visée à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.) <L 1995-04-03/44, art. 11, 035; En vigueur : 10-05-1995>

3° (pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;) <L 1985-07-17/41, art. 4, 010>

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

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

b) (la section 6 du chapitre III de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;) <L 1985-01-22/30, art. 139, § 1, 009>

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

(5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.) <L 1983-11-29/31, art. 1, 006>

Art. 29. L'exécution du contrat est suspendue :

1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;

2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre du recrutement et de sélection;

3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte pas la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1er alinéa 1er, desdites lois sur la milice;

7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par (l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience). <L 1985-07-17/41, art. 5, § 1, 010>

8° (pendant la durée du séjour du travailleur-objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience.) <L 1985-07-17/41, art. 5, 010>

Art. 30.(§ 1.) Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de (comparution en justice). <L 1985-07-18/33, art. 6, 011> <L 2001-08-10/59, art. 27,

047; En vigueur : 01-07-2002>

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

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

[§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement. <L 2008-12-22/32, art. 133, 069; En vigueur : 01-04-2009; voir également l'art. 135>

[¹ A défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;

3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 2 sont réunies.]¹

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.] <L 2001-08-10/59, art. 27, 047; En vigueur : 01-07-2002>

§ 3. (ancien § 3) (...) <L 2004-07-09/30, art. 292, 058; En vigueur : 25-07-2004>
(§ 3. (ancien § 4) Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au (§ 2) pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.) <L 2002-08-02/45, art. 95, 054 En vigueur : 29-08-2002> <L 2004-07-09/30, art. 292, 058; En vigueur : 25-07-2004>

[² § 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de paternité pendant une période qui débute au moment de l'avertissement écrit à l'employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé de paternité.

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.]²

(1)<L 2011-04-13/09, art. 5, 072; En vigueur : 20-05-2011>

(2)<L 2011-06-11/17, art. 2, 074; En vigueur : 30-07-2011>

Art. 30bis. <Inséré par L 1991-05-29/31, art. 1, 023; En vigueur : 20-07-1991>

Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

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

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

Art. 30ter. <Inséré par L 2004-07-09/30, art. 293; En vigueur : 25-07-2004> § 1er.
Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours

dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

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

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Art. 30quater. <Inséré par L 2007-04-27/35, art. 57, En vigueur : 08-05-2007> § 1er. Le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse, a le droit de s'absenter du travail pour l'accomplissement d'obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement. La durée de cette absence ne peut dépasser 5 jours par an. Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, ces jours doivent être partagés entre eux.

§ 2. Sans préjudice de dispositions plus favorables, le Roi peut, après avis du

Conseil national du Travail, augmenter d'une manière générale le nombre de jours prévus au § 1er.

A partir du 1er janvier 2008, le Roi augmente, après avis du Conseil national du travail, le nombre de jours prévus au § 1er, à maximum 10 par année civile et par famille.

Le Roi détermine également, après avis du Conseil national du Travail, ce qu'on entend par parent d'accueil et famille d'accueil et fixe les modalités pour l'exercice de ce droit, notamment le type de placement et le type d'obligations, missions et situations liées au placement qui peuvent ainsi être prises en compte, et la manière et le délai dans lequel l'employeur doit être averti. Le Roi peut également adapter le nombre de jours prévus au § 1er pour certaines catégories de travailleurs.

Art. 31. <L 1999-06-13/61, art. 8, 043; En vigueur : 01-12-2002> § 1er.

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

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

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

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

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer

son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

CHAPITRE IV. - Fin du contrat.

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

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;
- 4° par la mort du travailleur;
- 5° par la force majeure.

Art. 33. La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

Art. 34. (abrogé) <L 1985-07-17/41, art. 6, 010 et rétabli par L 2007-04-27/34, art. 2, 066; En vigueur : indéterminée> § 1er. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure.

§ 2. L'incapacité de travail définitive visée au § 1er doit être attestée soit par le médecin traitant du travailleur soit par le conseiller en prévention-médecin du travail. Si l'attestation émane du médecin traitant du travailleur, celle-ci doit être confirmée par le conseiller en prévention- médecin du travail. A défaut de cela, l'incapacité de travail définitive attestée par le médecin traitant ne peut être utilisée pour constater la fin du contrat de travail pour cause de force majeure.

Le Roi est compétent pour préciser, par arrêté délibéré en conseil des ministres, les règles de procédures relatives à la constatation de l'incapacité définitive du travailleur d'accomplir le travail convenu visée à l'alinéa précédent.

§ 3. Lorsqu'un travailleur, conformément à la procédure visée au § 2, est déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail, ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses.

§ 4. Lorsqu'une adaptation des conditions de travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque cela ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ou lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que le travailleur refuse une offre d'un autre travail correspondant à ses possibilités, la fin du contrat pour cause de force majeure ne peut être constatée qu'après attestation de l'incapacité de travail définitive visée au § 1er par le médecin-inspecteur social compétent de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, dans le délai et selon les règles précises fixés par le Roi.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi.

§ 5. Pour exercer les attributions qui Lui sont conférées par le présent article, le Roi prend l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

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

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend

immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

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

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

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

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

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.) <L 1985-07-18/33, art. 7, 011>

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

Art. 36bis. <inséré par L 1991-06-12/30, art. 112, ED : 55-55-555, au plus tard le 09-07-1992> Sont nulles les clauses du contrat de travail autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque la rémunération du travailleur fait l'objet d'une saisie à la suite de contrats de crédit définis par la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation.

Art. 37. (§ 1.) Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

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

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.) <L 1987-11-07/30, art. 73, 015; En vigueur : 01-01-1988>

(§ 2. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le travailleur peut le résilier moyennant un préavis. Les mentions qui doivent y figurer et les modalités de notification sont conformes au § 1er.) <L 1991-07-20/31, art. 115, 025; En vigueur : 1991-09-01>

Art. 38. § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens (des articles 28, 1°, 2° et 5°), 29 et 31. <L 1983-11-29/31, art. 2, 006>

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

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

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

(En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la période de huit semaines, visée à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant laquelle la travailleuse prend ses jours de congé de repos postnatal, le délai de préavis cesse de produire ses effets pendant la totalité de cette période de huit semaines.) <L 2008-12-22/32, art. 131, 069; En vigueur : 01-04-2009; voir également l'art. 132>

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

1° (pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°; <L 1985-07-17/41, art. 7, 010>

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

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection (ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience) ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel; <L 1985-07-17/41, art. 7, 010>

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

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

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

Art. 38bis. <ARN225 1983-12-07/32, art. 15, 005> En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant les jours de repos compensatoire octroyés en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (et de l'article 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public). <L 2003-04-22/40, art. 2, 056; En vigueur : 13-05-2003>

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

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

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

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

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

Art. 39bis. <L 1985-01-22/30, art. 60, 009> § 1er. L'employeur peut payer l'indemnité de congé visée à l'article 39, § 1er, par mensualités en cas de licenciement effectué par une entreprise en difficulté ou qui connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

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

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

Art. 40. § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

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

Art. 41. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées

aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

(La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.) <L 1981-06-23/04,art. 2, 003>

(Les travailleurs visés à l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, ne bénéficient du droit prévu au présent article que s'ils demandent une procédure de reclassement professionnel.) <L 2007-05-17/48, art. 9, 067; En vigueur : 01-12-2007>

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

CHAPITRE V. _ Dispositions particulières concernant les travailleurs mineurs d'âge.

Art. 43. (alinéa 1 abrogé) <L 1995-03-21/32, art. 12, 034; En vigueur : 01-05-1995>

Le travailleur mineur (...) est capable de conclure (et de résilier) un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. <L 1981-03-30/06, art. 1er, 002> <L 1995-03-21/32, art. 12, 034; En vigueur : 01-05-1995>

Art. 44. L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur (...). <L 1995-03-21/32, art. 13, 034; En vigueur : 01-05-1995>

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

Art. 46. (Sans préjudice de l'article 43) le juge compétent, pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché. <L 1981-03-30/06, art. 2, 002>

Art. 46bis. <L 1985-07-17/41, art. 8, 010> Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux travailleurs mineurs d'âge autres que ceux visés par la présente loi.

TITRE II. _ LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE Ier. _ Généralités.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II. _ Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Art. 49. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

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

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

(¹ Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi :

1° la date et la nature de l'accident technique;

2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi une liste mentionnant les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.]¹

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.) <L 2001-12-30/30, art. 69, 050; En vigueur : 18-11-2002>

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.) <L 1992-06-26/30, art. 97, 028; En vigueur : 10-07-1992>

(L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.) <L 1992-06-26/30, art. 97, 028; En vigueur : 10-07-1992>

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.) <AR254 1983-12-31/49, art. 1er, 007>

[¹ Le Roi détermine les conditions selon lesquelles la communication électronique, visée aux alinéas 4 et 5, peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.]¹

(1)<L 2011-07-04/03, art. 5, 073; En vigueur : 01-10-2011>

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

(Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.) <L 1992-06-26/30, art. 98, 028; En vigueur : 10-07-1992>

[¹ L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.]¹

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.) <L 1999-03-26/30, art. 124, 042; En vigueur : 01-01-1999>

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

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

(L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1er. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.) <L 1999-03-26/30, art. 50, 042; En vigueur : 01-01-1999>

(1)<L 2011-07-04/03, art. 6, 073; En vigueur : 01-10-2011>

Art. 51. § 1er. (Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique :

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

[² Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.]²

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

[² La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :

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

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.]²

[² La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :

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

2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.]² <L 2001-12-30/30, art. 71, 050; En vigueur : 18-11-2002>

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

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

[² La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.]²

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

[² Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.]²

(Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.) <L 2001-12-30/30, art. 71, 050; En vigueur : 18-11-2002>

(§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.) <AR254 1983-12-31/49, art. 2, D, 007>

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

(Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er.) ((Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.)) <L 1990-12-29/30, art. 147, 021; En vigueur : 1991-01-19> <L 1992-06-26/30, art. 99, 028; En vigueur : 10-07-1992>

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

(§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.) <L 1989-12-22/31, art. 151, 019; En vigueur : 09-01-1990>

(§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.) <L 1992-06-26/30, art. 99, 028; En vigueur : 10-07-1992>

(§ 3quater. [² Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.]²

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.) <L 1999-03-26/30, art. 125, 042; En vigueur : 01-01-1999>

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

contrat sans préavis.

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

§ 5bis. [² ...]².

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

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au (§ 2, alinéa 5). <L 2001-12-30/30, art. 71, 050; En vigueur : 18-11-2002>

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

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

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

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.) <L 1999-03-26/30, art. 125, 042; En vigueur : 01-01-1999>

[¹ § 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.

Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.

L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.

Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.]¹

(1)<L 2011-04-12/05, art. 9, 071; En vigueur : 01-01-2012>

(2)<L 2011-07-04/03, art. 7, 073; En vigueur : 01-10-2011>

Art. 51bis. <AR225 1983-12-07/32, art. 16, 005> L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application des articles 49, 50 et 51 que lorsque le travailleur se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public) et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. <L 2003-04-22/40, art. 3, 056; En vigueur : 13-05-2003>

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

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.) <L 1985-01-22/30, art. 61, 009>

Art. 52. § 1er. (En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <AR465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

(Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti). <AR465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 1-11-1986>

(En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé) <L 1981-06-

23/04, art. 3, 003>

(abrogé) <AR465 1986-10-01/30, art. 1, b, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 1-11-1986>

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

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

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant (la période de salaire garanti), il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants. <AR465 1986-10-01/30, art. 1, c, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

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

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

1° pour la partie de la période de (quatorze) jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er durant une période de (quatorze) jours; <AR465 1986-10-01/30, art. 1, d, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

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

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

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

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

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

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

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

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

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 52.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 55. <L 1989-12-22/31, art. 241, 019; En vigueur : 09-01-1990> En cas d'incapacité de travail de l'ouvrière résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

Art. 56. L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par (les dispositions des articles 28, 2° bis, 30, 30ter, 49, 51, 52, 54 et 55) que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler. <L 2004-07-09/30, art. 294, 058; En vigueur : 25-07-2004>

(Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, déroger à la règle figurant à l'alinéa 1er.) <L 1993-06-10/32, art. 14, 029; En vigueur : 10-07-1993>

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

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

Art. 57. Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération (telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 30ter, 49 à 52, 54 et 55), dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence. <L 2004-07-09/30, art. 295, 058; En vigueur : 25-07-2004>

CHAPITRE III. _ Fin du contrat.

Section 1re. - [¹ Régime général]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 10, 071; En vigueur : 01-01-2012>

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

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

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

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

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

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

(Lorsque le congé est donné par un employeur qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par dérogation aux alinéas 2 et 3, le délai de préavis est fixé à :

1° trente-cinq jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

2° quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3° cinquante-six jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4° quatre-vingt-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° cent douze jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.) <L 2003-04-22/40, art. 4, 056; En vigueur : 13-05-2003>

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

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

(§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.) <L 1991-07-20/31, art. 116, 025; En vigueur : 1991-09-01>

Art. 62. <L 1985-07-17/41, art. 10, 010> L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

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

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

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

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

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

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, (aux 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,) (ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.) <AR 1991-05-21/31, art. 7, 022; En vigueur : 01-05-1991> <L

1985-01-22/30, art. 139, § 2, 009>

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

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 (...), le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail. <L 1985-07-18/33, art. 8, 011>

(Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 61, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier la durée de l'absence par dérogation à l'alinéa 1er.) <L 1985-07-18/33, art. 8, 011>

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

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100 EUR)) <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29 729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre ((16 100 EUR)) et ((32 200) EUR), la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en

commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 25.277 EUR et à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32.200 EUR sont portés par indexation à 25.921 EUR et à 51.842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 26.418 EUR et à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 26.912 EUR et à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 27.597 EUR et à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.580 EUR et « 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 29 729 EUR et à 59 460 EUR; voir DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 30.327 EUR et 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 31.467 EUR et 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

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

Lorsque la rémunération annuelle dépasse ((32 200) EUR), la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article. <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En

vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR
<DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 51.842 EUR
<DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR
<DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR
<DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR
<DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR
<DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR
<DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59.460 EUR
<DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR
<DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR
<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

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

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

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

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

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

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

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

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

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il

est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

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

Section 2. [¹ Dispositions particulières à partir du 1er janvier 2012]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 10, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 65/1. [¹ La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'ouvrier a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a une interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 11, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 65/2. [¹ § 1er. Par dérogation à l'article 59, alinéas 2, 3 et 5, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- vingt-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise;
- quarante jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de six mois à moins de cinq ans dans l'entreprise;
- quarante-huit jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de cinq ans à moins de dix ans dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de dix ans à moins de quinze ans dans l'entreprise;
- nonante-sept jours pour les ouvriers qui comptent une ancienneté de quinze ans à moins de vingt ans dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Par ancienneté, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

§ 2. Le délai de préavis est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier. Ce délai est doublé lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

§ 3. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article,

les dispositions de l'article 39, § 1er, sont d'application.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 12, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 65/3. [¹ § 1er. En cas d'application des dispositions prévues par ou en vertu des articles 60 et 61, il n'y a pas lieu de respecter les délais prévus à l'article 65/2.

§ 2. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires compétentes pour les employeurs et les ouvriers auxquels s'appliquent un arrêté royal déterminant des délais de préavis en vertu de l'article 61 et entré en vigueur avant le 1er janvier 2012, examinent, avant le 1er janvier 2013, s'il y a lieu d'adapter ces délais de préavis dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis fixés en vertu de l'article 61 et inférieurs à ceux fixés dans l'article 65/2 sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2 sans pouvoir dépasser les délais de préavis fixés à l'article 65/2.

§ 3. Les employeurs et les ouvriers qui relèvent de commissions paritaires et de sous-commissions paritaires au sein desquelles ont été conclus des accords collectifs ou des conventions collectives de travail entrés en vigueur avant le 1er janvier 2012 qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents qui les excluent de l'application des délais de préavis fixés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail relative aux délais de préavis des ouvriers ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 65/2.

Ces commissions paritaires et sous-commissions paritaires examinent avant le 1er janvier 2013 si les délais de préavis qui leur sont applicables ne doivent pas être adaptés dans la même proportion que celle utilisée à l'article 65/2.

A défaut de proposition émise par une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employeurs comme prévus à l'alinéa 1er sont augmentés par le Roi à partir du 1er janvier 2013 dans la même proportion que celle utilisée pour l'article 65/2.

§ 4. Les délais de préavis applicables en exécution du présent article sont les délais de préavis en vigueur au moment où le congé est notifié.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 13, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 65/4. [¹ Les préavis visés aux articles 65/2 et 65/3 doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une

période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 14, 071; En vigueur : 01-01-2012>

TITRE III. _ LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE.

CHAPITRE Ier. _ Dispositions générales.

Art. 66. Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employe.

Art. 67. § 1er. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à (six mois ou douze mois) selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse ((19 300) EUR). <L 1985-01-22/30, art. 62, 009> <AR 1984-12-14/33, art. 2, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 19 300 EUR est porté par indexation à 30.301 EUR) <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 31.073 EUR) <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 31.669 EUR) <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 32.261 EUR) <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 33.082 EUR) <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 33.677 EUR) <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 34.261 EUR) <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 35.638 EUR) <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 36.355 EUR) <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 37.721 EUR) <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>

(NOTE : Le montant de 19.300 EUR est porté par indexation à 37.721 EUR) <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>

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

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

Art. 68. (abrogé) <L 1985-01-22/30, art. 63, 009>

Art. 69. Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse ((32 200) EUR) et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. <AR 1984-12-14/33, art. 3, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59 460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)**CHAPITRE II.**

Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.

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

Art. 71. L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à (...) sa rémunération pour une période de sept jours (et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <L 1985-07-17/41, art. 11, 010; En vigueur : 10-09-1985> <AR465 1986-10-01/30, art. 3, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

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

Art. 72. L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à (...) sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. <L 1985-07-17/41, art. 12, 010>

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

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

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

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

1° pour la partie de la période de trente ou de (quatorze) jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de (quatorze) jours; <AR465 1986-10-01/30, art. 4, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

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

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

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

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

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

Art. 75. L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des

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

Art. 76. <L 1989-12-22/31, art. 242, 019; En vigueur : 09-01-1990> En cas d'incapacité de travail de l'employée résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

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

CHAPITRE II/1. - [1 Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 15, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Section 1re. [1 Champ d'application]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 16, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/1. [1 § 1er. Le présent chapitre s'applique aux employés et aux employeurs ressortissant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. L'application du régime prévu au présent chapitre est toutefois limitée aux entreprises en difficulté visées au § 4 qui sont liées par :

1° une convention collective conclue au sein de la commission paritaire et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

2° à défaut d'une convention collective de travail visée au 1°, pour les entreprises qui ont une délégation syndicale, une convention collective conclue au niveau de l'entreprise. Si dans les deux semaines suivant le début des négociations, par l'invitation formelle de la délégation syndicale, pour la conclusion d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, aucun résultat n'est atteint, l'employeur peut encore appliquer le régime visé au présent chapitre pour autant qu'il soit lié par un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

3° à défaut de convention collective de travail visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, un plan d'entreprise visé au présent article, approuvé conformément à la procédure prévue au § 3;

4° à défaut de convention collective de travail visée au 1°, pour les entreprises sans

délégation syndicale, une convention collective de travail.

Le plan d'entreprise mentionné aux 2° et 3° a force obligatoire à l'égard des employés et de l'employeur dans l'entreprise.

Les conventions collectives de travail et les plans d'entreprise mentionnés aux points 1° à 4° doivent :

- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent chapitre;
- être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi;
- mentionner le montant du supplément visé à l'article 77/4, § 7;
- déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 77/7.

§ 3. L'entreprise doit transmettre, par lettre recommandée au Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, le plan d'entreprise visé au § 2, alinéa 1er, 2° et 3°, accompagné d'une demande motivée.

Le Directeur général présente le plan d'entreprise immédiatement pour décision à la Commission " Plans d'entreprise " visée au chapitre 3 du Titre 1er de la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel.

La Commission prend dans les deux semaines après la réception du plan d'entreprise une décision motivée sur la base des critères suivants :

- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;
- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;
- il est démontré que l'application du régime prévu au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.

Les décisions motivées de cette Commission sont transmises aux entreprises concernées par le Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté :

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit :

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures

de travail productives des travailleurs;

- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise;

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale;

3° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre de l'année 2008; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit :

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;

- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.

Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.

§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1er, 2°, l'application des régimes prévus à l'article 51 pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.

Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au

§ 3.

§ 6. La Commission visée au § 3, octroie pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1er, 3°, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si les conditions suivantes sont remplies :

1° l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise;

2° l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.

La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1er, 2° et 3°, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.

Le montant du supplément fixé en application du présent paragraphe ne peut être inférieur à 2 euros.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 17, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Section 2. - [¹ Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 18, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/2. [¹ L'employeur dont l'entreprise satisfait à l'une des conditions visées à l'article 77/1, § 4, et qui est lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, tels que visés à la section 1re du présent chapitre, peut faire application des dispositions de la présente section.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 19, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/3. [¹ Au moins quatorze jours avant de pouvoir faire application de l'article 77/4, l'employeur doit, par pli recommandé à la poste, notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise, un formulaire, dont le modèle est fixé par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lequel il prouve qu'il satisfait à une des conditions prévues à l'article 77/1.

Lorsqu'il invoque la première condition de l'article 77/1, § 4, il joint à ce formulaire les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés.

Le jour même de la notification prévue à l'alinéa 1er, l'employeur doit communiquer une copie de cette notification au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 20, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/4. [¹ § 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.

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

La notification doit indiquer :

- 1° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;**
- 2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;**
- 3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.**

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'il fixe pour l'application de la présente section.

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

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

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

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

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.

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

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la

suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.

Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.

A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 21, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/5. [¹ § 1er. L'exécution du contrat ne peut être suspendue en application de l'article 77/4 que lorsque l'employé se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 7, § 3, et 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et aux articles 11 et 12 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

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

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 22, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/6. [¹ L'employé comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 77/4.

En cas de congé donné par l'employé avant la suspension, le délai de préavis court

pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 23, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 77/7. [¹ Le régime de suspension totale de l'exécution du contrat et le régime de travail à temps réduit visés à l'article 77/4 peuvent être introduits pour les périodes prévues aux conventions collectives de travail ou au plan d'entreprise visés à la section 1re et ce respectivement pour maximum seize et vingt-six semaines calendrier par année civile.

Chaque notification doit porter sur une semaine calendrier ou sur plusieurs semaines calendrier pour un régime de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine.

En cas de combinaison, sur une même année, de régimes de suspension totale de l'exécution du contrat et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régimes de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 24, 071; En vigueur : 01-01-2012>

CHAPITRE III. _ Fin du contrat.

Section 1re. - [¹ Régime général]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 25, 071; En vigueur : 01-01-2012>

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

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

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

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

Art. 80. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au

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

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

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. <L 1985-07-18/33, art. 9, 011>

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis. <L 1985-07-18/33, art. 9, 011>

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

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR), le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. <AR 1984-12-14/33, art. 4, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)
<DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR)
<DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR)
<DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR)
<DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR)
<DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR)
<DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR)
<DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29 729 EUR)
<DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR)

<DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR

<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>

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

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

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède ((16 100) EUR), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. <AR 1984-12-14/33, art. 4, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR)

<DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR)

<DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR

<DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR

<DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR

<DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR

<DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29 729 EUR

<DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR

<DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR

<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>

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

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à ((16 100) EUR) sans excéder ((32 200) EUR), ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède ((32 200) EUR). <AR 1984-12-14/33, art. 4, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 25 277 EUR et à 50 554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation à 25 921 EUR et à 51 842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation à 26.418 EUR et à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32.200 EUR sont portés par indexation

à 26.912 EUR et à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32.200 EUR sont portés par indexation à 27.597 EUR et à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.580 EUR et « 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32.200 EUR sont portés par indexation à 29 729 EUR et à 59 460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 30.327 EUR et 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 31.467 EUR et 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

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

(§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse ((32 200 EUR)) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment. <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 51 842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59.460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

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

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

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge.) <L 1994-03-30/31, art. 136, 030; En vigueur : 10-04-1994>

Art. 83. (§ 1.) (Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.) ((Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âgés de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.)) <L 1990-07-20/34, art. 15, 020; En vigueur : 01-01-1991; les dispositions de l'article 15 ne sont applicables qu'aux préavis notifiés à partir du 1er janvier 1991> <<L 1991-07-20/30, art. 7, 026; En vigueur : 11-08-1991>

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

(§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'employé est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.) <L 1991-07-20/31, art. 117, 025; En vigueur : 1991-09-01>

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

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

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR) et de (deux) mois si elle dépasse ((16 100) EUR) sans excéder ((32 200) EUR). <AR 1984-12-14/33, art. 5, 008> <L 1985-07-17/41, art. 13, 010> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 25.277 EUR) et à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation à 25 921 EUR et à 51 842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation à 26.418 EUR et à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR et à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Les montant de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 26.912 EUR et à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-

01-2005>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 27.597 EUR et à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.093 EUR et à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.580 EUR et à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 29 729 EUR et à 59 460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 30.327 EUR et 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 31.467 EUR et 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Si la rémunération annuelle dépasse ((32 200) EUR), le préavis visé à l'alinéa 1er est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge sans pouvoir excéder (quatre mois). <L 1985-07-17/41, art. 13, 010> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 51 842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59.460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Art. 85. Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100)

EUR), pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. <AR 1984-12-14/33, art. 6, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29.729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse ((16 100) EUR), l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1er, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine. <AR 1984-12-14/33, art. 6, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29.729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

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

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

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

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

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

Section 2. - [¹ Dispositions particulières à partir du 1er janvier 2012]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 25, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 86/1. [¹ La présente section est applicable aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1er janvier 2012.

Toutefois, cette section ne s'applique pas lorsque l'employé a été occupé précédemment par ce même employeur dans les liens d'un contrat de travail et que, s'il y a interruption d'occupation entre ce contrat et le contrat visé à l'alinéa 1er, cette interruption ne dépasse pas sept jours.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 26, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 86/2.[¹ § 1er. Par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 120 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 150 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR
<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 30 jours par année d'ancienneté entamée.

Lorsque le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont fixés de la manière suivante :

- 45 jours pour les employés engagés depuis moins de cinq ans;
- 90 jours pour les employés engagés depuis cinq ans et moins de dix ans;
- 135 jours pour les employés engagés depuis au moins dix ans;
- 180 jours pour les employés engagés depuis quinze ans et plus pour autant que leur rémunération annuelle dépasse 32.200 euros.

§ 2. Si le congé est notifié par l'employeur à partir du 1er janvier 2014, par dérogation à l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 16.100 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé de la manière suivante :

- 91 jours pour les employés engagés depuis moins de trois ans;
- 116 jours pour les employés engagés depuis trois ans à moins de quatre ans;
- 145 jours pour les employés engagés depuis quatre ans à moins de cinq ans;
- 182 jours pour les employés engagés depuis cinq ans à moins de six ans.

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR
<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Pour les employés engagés depuis au moins six ans, le préavis à observer par l'employeur est fixé à 29 jours par année d'ancienneté entamée.

Le Roi peut modifier les délais de 116, 145 et 29 jours par arrêté délibéré en Conseil des Ministres sur avis conforme du Conseil national du Travail.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1er et 2, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 euros au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR
<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés à l'article 82, § 2.

A défaut de convention, les dispositions des §§ 1er et 2 restent applicables.

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

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.

Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire visée à l'alinéa 2.

§ 5. En cas de non-respect des délais de préavis déterminés par le présent article, les dispositions de l'article 39, § 1er, sont d'application.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 27, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 86/3. [¹ Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 86/2, § 1er et § 2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 28, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 86/4. [¹ La détermination de la rémunération journalière nécessaire pour calculer l'indemnité de congé due en application des articles 39 et 40 s'obtient en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours de l'employé et en divisant par 91.

La rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1er comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération mensuelle en cours visée à l'alinéa 1er est partiellement ou entièrement variable, on prend en compte pour la partie variable la moyenne des douze mois antérieurs.]¹

(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 29, 071; En vigueur : 01-01-2012>

TITRE IV. _ LE CONTRAT DE TRAVAIL DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

Art. 87. Les dispositions du titre III, l'article 86 excepté, et du présent titre s'appliquent au contrat de travail de représentant de commerce.

Art. 88. Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 90.

Art. 89. La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

Art. 90. La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est d'un mois à partir de la transmission de l'ordre.

Art. 91. Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

Art. 92. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la

cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

Art. 93. Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat, a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre a été passé au cours de l'exécution du contrat.

Art. 94. Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées, le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

Art. 95. Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 91, 92, 93, alinéa 2, et 94 ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

Art. 96. Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

Art. 97. L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

Art. 98. En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 97.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

Art. 99. En cas de cessation du contrat, (...), l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés. <L 1985-07-17/41, art. 14, 010>

Les commissions visées aux articles 91 et 93, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Les commissions visées aux articles 92 et 94 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement, du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

Art. 100. Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa

suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

Art. 101. Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

(L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.) <L 1985-07-17/41, art. 15, 010>

Art. 102. Les indemnités dues en vertu des articles 39 et 40 et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

Art. 103. Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant de l'indemnité d'éviction visée à l'article 101 ne couvre pas l'intégralité du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir en plus de l'indemnité visée à l'article 101, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de cette indemnité.

Art. 104. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100) EUR), la clause de non-concurrence est réputée inexistante. <AR 1984-12-14/33, art. 7, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>

(NOTE : Le montant de 16 100 EUR) est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR

<DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR

<DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29.729 EUR

<DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR

<DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR

<DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

Art. 105. La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

Art. 106. L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

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

Art. 107. Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de du croire doit être écrite.

TITRE V. _ LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

CHAPITRE Ier. _ Généralités.

Art. 108. Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

Art. 109. Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel

le préavis a été notifié.

CHAPITRE II. _ Obligations des parties.

Art. 110. L'employeur a l'obligation :

- de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort;
- de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

Art. 111. Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.

Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

CHAPITRE III. _ Suspension de l'exécution du contrat.

Art. 112. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail (et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <AR465 1986-10-01/30, art. 6, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à cette rémunération.

Art. 113. <L 1989-12-22/31, art. 243, 019; En vigueur : 09-01-1990> En cas d'incapacité de travail de la domestique résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 112 sont applicables.

Art. 114. Sans préjudice des articles 112, 116 et 117, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.

(...), les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur. <L 1985-07-17/41, art. 16, 010>

Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident

du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

CHAPITRE IV. _ Fin du contrat.

Art. 115.[¹ Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1er, et, selon le cas, les dispositions des articles 65/1, 65/2 et 65/4 s'appliquent au contrat de travail domestique.]¹

(1)<L 2011-04-12/05, art. 30, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 116. Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, (...). <L 1985-07-17/41, art. 17, 010>

Art. 117. Pendant la période d'essai, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 112, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

Art. 118. (anciennement 119) <L 1996-12-06/30, art. 2, 039; En vigueur : 1997-03-01> Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avvertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.

TITRE VI. - Le contrat d'occupation de travailleur à domicile <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01>

Art. 119.1. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> (§ 1er.) Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi. <L 2006-07-20/39, art. 241, 062; En vigueur : 28-07-2006>

(§ 2. Les articles 119.3 à 119.12 ne sont pas applicables aux travailleurs auxquels s'applique la convention collective sur le télétravail conclue au sein du Conseil national du travail.

Les articles visés à l'alinéa 1er ne sont pas applicables aux travailleurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas lorsque ceux-ci sont soumis par le Roi à un régime particulier de télétravail.) <L 2006-07-20/39, art. 241, 062; En vigueur : 28-07-2006>

Art. 119.2. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; ED : 1997-03-01> § 1. Dans la

mesure où les dispositions du présent titre (ou de la convention collective de travail visée à l'article 119.1, § 2, alinéa 1er, ou des dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, alinéa 2) n'y dérogent pas, les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, sont applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile. <L 2006-07-20/39, art. 242, 062; En vigueur : 28-07-2006>

§ 2. (Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre, les dispositions du présent titre ou de la convention collective de travail visée à l'article 119.1, § 2, alinéa 1er, ou des dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, alinéa 2, s'appliquent aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé aux autres prestations. Ce contrat est, le cas échéant, soumis aux dispositions des articles 119.4 et 119.5.) <L 2006-07-20/39, art. 243, 062; En vigueur : 28-07-2006>

Art. 119.3. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 20, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de :

- 1° mettre à la disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;
- 2° payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Art. 119.4. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-12-24> § 1. Le contrat d'occupation de travailleur à domicile doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

§ 2. Cet écrit doit mentionner :

- 1° en ce qui concerne l'employeur : les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;
- 2° en ce qui concerne le travailleur : les nom, prénoms et la résidence principale;
- 3° la rémunération convenue ou, au cas où celle-ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- 4° le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;
- 5° le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail;
- 6° une description succincte du travail convenu;
- 7° le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume minimal convenu des prestations;
- 8° la commission paritaire compétente.

§ 3. Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier et compléter les mentions ci-dessus.

Art. 119.5. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; ED : 1997-12-24> A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4. sauf le § 2, 4°, le travailleur à domicile pourra à tout moment mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Art. 119.6. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-12-24> A défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 10 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération.

Art. 119.7. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; ED : 1997-03-01> Les articles 49 et 50 ne sont pas applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

Art. 119.8. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 27, a droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir sa tâche journalière normalement, le travailleur apte au travail, payé au forfait, qui ne peut entamer le travail ou poursuivre le travail en cours, pour une cause indépendante de sa volonté.

Art. 119.9. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 31, § 2, alinéas 1 et 2, en cas d'incapacité de travail à la suite de maladie ou d'accident et sauf cas de force majeure, le travailleur à domicile doit :

- 1° avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail;
- 2° envoyer ou remettre à l'employeur, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, un certificat médical. Il peut être dérogé à ce délai par une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 et 119.12 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Art. 119.10. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> § 1. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut modifier le nombre de jours de carence prévus à l'article 52 pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait.

§ 2. Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

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

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 119.11. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> L'article 41 n'est applicable qu'au travailleur à domicile payé au forfait.

Art. 119.12. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> § 1. Sur

proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut, pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait, imposer un ou des jours de carence ou modifier le nombre de jours de carence en cas d'application des articles 70 et 71.

§ 2. Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément

TITRE VII. - (Anciennement TITRE VI) LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS. L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>

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

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

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

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

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

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° le lieu de l'exécution du contrat;

(4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.) <L 1995-03-21/32, art. 1, 034; En vigueur : 01-05-1995>

(5°) la durée journalière et hebdomadaire du travail;

(6°) l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

(7°) la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

(8°) l'époque du paiement de la rémunération;

(9°) la clause éventuelle d'essai;

(10°) le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

(11°) la commission paritaire compétente.

(12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;

13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail ;

14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;

15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ;

16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise ;

17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale ;

18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;

19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.) <L 1995-03-21/32, art. 1, 034; En vigueur : 01-05-1995>

Art. 125. (Une copie du contrat visé à l'article 123 est communiquée par l'employeur, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi, accompagnée de la copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail visé à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.) <L 1995-03-21/32, art. 2, 034; En vigueur : 01-05-1995>

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

(L'employeur qui a communiqué les données, comme définies par le Roi en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à l'institution, chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, selon les modalités fixées par le Roi, est dispensé de l'obligation de communiquer les copies visées à l'alinéa 1er au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de ce même alinéa.) <L 2002-02-21/39, art. 2, 051; En vigueur : 01-10-2001>

Art. 126. <L 1995-03-21/32, art. 3, 034; En vigueur : 01-05-1995> (A défaut d'écrit conforme aux dispositions des articles 123 et 124 ou de la communication des données, comme définies par le Roi en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à l'institution, chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, selon les modalités fixées par le Roi, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi,

sans préavis ni indemnité.) <L 2002-02-21/39, art. 4, 052; En vigueur : 01-01-2003>

A défaut d'écrit conforme aux dispositions de l'article 123, ou, lorsqu'il y a un écrit, à défaut d'indications, dans celui-ci, concernant les dates du début et de la fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable figurant dans le règlement de travail, les conditions relatives au contrat de travail de durée indéterminée applicables à l'employeur sont également valables en ce qui concerne ce contrat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 130bis. <L 1983-06-29/31, art. 10, § 2, 004> Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles des mineurs (de quinze ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein) peuvent conclure des contrats d'occupation d'étudiants. <L 1995-03-21/32, art. 4, 034; En vigueur : 01-05-1995>

Art. 130ter. <L 1985-07-17/41, art. 19, 010> Les étudiants visés au présent titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charge.

TITRE VIII. (Anciennement TITRE VII) DISPOSITIONS FINALES. <L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>

Art. 131. Pour l'application [¹ des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104]¹, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

([¹ les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104]¹ sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu est arrondi (à l'euro). <AR 2001-11-28/30, art. 1, 049; En vigueur : 01-01-2002 et confirmé par L 2002-06-26/47, art. 9, 053; En vigueur : 01-01-2002> <L 2006-12-27/32, art. 180, 064; En vigueur : 07-01-2007>

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

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

1° indice des salaires conventionnels pour employés : l'indice établi par le Ministère de l'Emploi et du Travail sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;

2° montant de base : le montant en vigueur au 1er janvier 1985;

3° nouvel indice : l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;

4° indice de départ : l'indice du troisième trimestre 1984.) <L 1985-01-22/30, art. 64, 009>

(1)<L 2011-04-12/05, art. 31, 071; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 131bis. <Inséré par L 1992-06-26/30, art. 100, 028; En vigueur : 10-07-1992> L'organe consulté en application de la présente loi fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

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

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

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

Art. 135. <Disposition modificative>

Art. 136. <Disposition modificative>

Art. 137. Sont abrogées :

1° à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969, par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972 et par la loi du 11 juillet 1973;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5° (...), la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants. <L 1985-07-17/41, art. 20, 010>