

3. a. Les épreuves écrites de cet examen concours auront lieu en une seule fois le 12 février 1992. Elles se diviseront en deux parties :

Première partie :

- (1) résumé d'un texte lu aux candidats;
- (2) exposé écrit de considérations personnelles suggérées par un texte remis aux candidats;
- (3) un examen de connaissances générales des structures de la langue.

Seconde partie : examen de connaissances générales portant sur :

- (1) les mathématiques;
- (2) la géographie de la Belgique;
- (3) l'actualité et son contexte historique ayant trait à la Belgique.

b. Les candidats qui auront réussi les épreuves reprises au 3.a. ci-dessus seront ensuite convoqués à :

- une épreuve de condition physique;
- un examen médical de sélection;
- une épreuve psychologique et psychotechnique.

4. Les conditions d'admission, les formulaires d'inscription, ainsi que tout renseignement complémentaire, peuvent être obtenus gratuitement auprès du :

directeur du Service de Recrutement et de Sélection de la Gendarmerie, rue Fritz Toussaint 47, 1050 Bruxelles.

5. Les dossiers d'inscription seront envoyés à l'adresse citée au point 4 ci-dessus, pour le 31 décembre 1991 au plus tard; le cachet de la poste faisant foi.

Les candidats militaires introduiront leur dossier d'inscription par la voie hiérarchique.

3. a. De schriftelijke proeven van dit vergelijkend wervings-examen zullen plaatshebben op 12 februari 1992. Zij bestaan uit twee gedeeltes :

Eerste deel :

- (1) samenvatting van een aan de kandidaten voorgelezen tekst;
- (2) verhandeling omtrent een aan de kandidaten overhandigde tekst;
- (3) een examen over de algemene kennis van de structuren van de taal.

Tweede deel : examens over de algemene kennis van :

- (1) wiskunde;
- (2) aardrijkskunde van België;
- (3) de actualiteit en haar-geschiedkundige context met betrekking tot België.

b. De kandidaten die voor de onder 3.a. hiervoor vermelde proeven slagen, zullen nadien opgeroepen worden voor :

- een proef van lichamelijke geschiktheid;
- een medisch selectieonderzoek;
- een psychologische en psychotechnische proef.

4. De toelatingsvoorwaarden, de inschrijvingsformulieren alsmede nadere inlichtingen kunnen gratis verkregen worden bij :

de directeur van de Recrutering- en Selectiedienst van de Rijkswacht, Fritz Toussaintstraat 47, 1050 Brussel.

5. De inschrijvingsdossiers moeten gericht worden aan het onder 4 hiervoor vermelde adres, uiterlijk op 31 december 1991 het postmerk zal gelden als bewijs.

Militaire kandidaten moeten hun inschrijvingsdossier langs hiërarchische weg indienen.

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

28 OCTOBRE 1991. — Circulaire n° 349. — Situation du personnel contractuel dans les administrations et les autres services des ministères ainsi que dans certains organismes d'intérêt public

Aux administrations et autres services des ministères et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat et qui sont repris à l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, à l'exception des organismes qui exercent une activité financière

Copie à Messieurs les Présidents des Exécutifs (article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles)

Madame le Ministre,
Monsieur le Ministre,
Madame le Secrétaire d'Etat,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

La loi du 20 février 1990 relative aux agents des administrations et de certains organismes d'intérêt public, en modifiant l'article 8 de l'arrêté royal n° 56 du 16 juillet 1982 relatif au recrutement dans certains services publics, a précisé les hypothèses dans lesquelles des personnes peuvent être engagées dans les liens d'un contrat de travail.

Il peut être procédé à l'engagement de personnes sous le régime contractuel aux fins exclusives :

a) de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît de travail;

b) de remplacer des agents qui n'assument pas leur fonction ou ne l'assument qu'à temps partiel, en ce compris les agents qui interrompent leur carrière au sens des arrêtés royaux réglant cette matière, et ce, sans préjudice de la possibilité de remplacer un agent statutaire par un autre agent statutaire;

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN OPENBAAR AMBT

28 OKTOBER 1991. — Omzendbrief nr. 349. — Toestand van het contractueel personeel in de besturen en andere diensten van de ministeries en in sommige instellingen van openbaar nut

Aan de besturen en andere diensten van de ministeries en aan de instellingen van openbaar nut die onder het gezag, de controle of het toezicht van de Staat staan en die zijn opgenomen in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, met uitzondering van de instellingen welke een financiële activiteit uitoefenen

Afschrift aan de Heren Voorzitters van de Executieven (artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen)

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mevrouw de Staatssecretaris,
Mijnheer de Staatssecretaris,

De wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut heeft het koninklijk besluit nr. 56 van 16 juli 1982 betreffende de werving in sommige overheidsdiensten gewijzigd en daarbij de gevallen gepreciseerd waarin personen kunnen worden in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst.

Personen kunnen bij arbeidsovereenkomst worden in dienst genomen uitsluitend om :

a) aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen; het betreft ofwel in de tijd beperkte acties ofwel een buitengewone toename van het werk;

b) ambtenaren te vervangen die hun betrekking niet of slechts deeltijds bekleeden, met inbegrip van de ambtenaren die hun loopbaan onderbreken in de zin van de desbetreffende koninklijke besluiten onverminderd de mogelijkheid om een statutair personeelslid door een ander statutair personeelslid te vervangen;

c) d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

Dans le premier cas, un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres détermine le nombre de personnes qui peuvent être occupées pour répondre aux besoins exceptionnels et temporaires ainsi que la durée de leur occupation.

Dans le deuxième cas, des personnes, moyennant l'avis de l'inspecteur des finances, peuvent être engagées par contrat de travail pour remplacer des agents qui, notamment :

1° sont absents pour un des motifs réglés dans l'arrêté royal du 1^{er} juin 1984 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle; ainsi, par exemple, en cas d'application des chapitres VI et VII dudit arrêté, des contractuels peuvent être engagés pour la durée des prestations non fournies par l'agent statutaire;

2° sont en congé pour mission au sens de l'arrêté royal du 13 novembre 1967 fixant la situation administrative des agents de l'Etat chargés d'une mission;

3° sont détachés au sens de l'arrêté royal du 20 mai 1965 relatif à la composition et au fonctionnement des cabinets ministériels et au personnel des ministères appelé à faire partie du cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région;

4° sont en disponibilité au sens de l'arrêté royal du 13 novembre 1967 relatif à la position de disponibilité des agents de l'Etat.

Il est évident que cette liste est exemplative. La ratio legis de la loi du 20 février 1990 est que dès qu'un agent n'assume plus totalement ses fonctions pour quelque motif que ce soit, il peut être procédé à l'engagement d'un contractuel.

Quant au troisième cas où l'engagement par contrat de travail est autorisé, à savoir les tâches auxiliaires ou spécifiques, il appartient au Roi de fixer celles-ci.

De ce qui précède, il résulte que chaque administration ou organisme d'intérêt public peut recourir à l'engagement de contractuels pour faire face à une situation qui rentre dans une des trois hypothèses envisagées par l'article 8, § 2, de l'arrêté royal n° 56 du 16 juillet 1982. Ceci ne porte évidemment pas préjudice aux situations contractuelles visées par l'arrêté royal du 4 décembre 1990 portant exécution de l'article 8, 2^o, d), de la loi du 20 février 1990 relative aux agents des administrations et de certains organismes d'intérêt public (*Moniteur belge* du 10 janvier 1991) et par l'article 18, § 6, de ladite loi du 20 février 1990 et de son arrêté d'exécution.

Ces contractuels, pour lesquels le service intéressé peut être subventionné (pour rappel, le subventionnement n'est qu'une modalité de l'engagement par contrat de travail), sont soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette loi s'applique, en effet, aux travailleurs occupés par l'Etat et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par un statut. Quelques particularités, toutefois, entourent l'engagement d'un contractuel subventionné; ainsi, par exemple, les conditions d'engagement et la procédure à suivre (conclusion d'une convention pour le subventionnement).

J'attire votre attention sur le fait que les textes antérieurs autorisant l'engagement de contractuels n'ont pas été abrogés par la loi du 20 février 1990. Dès lors, est toujours permis l'engagement de contractuels suivant la procédure et dans les cas fixés par l'arrêté royal du 7 mars 1974 relatif au recrutement des agents dans les administrations et les autres services des ministères et par l'arrêté royal du 1^{er} mars 1976 relatif au recrutement des agents de certains organismes d'intérêt public.

Par ailleurs, les tâches qui peuvent être confiées à certains membres du personnel visés par les arrêtés royaux du 7 mars 1974 et du 1^{er} mars 1976 sont considérées comme tâches auxiliaires ou spécifiques: il en est ainsi notamment pour les travaux de nettoyage ou le service des restaurants, pour l'exécution de programmes de recherche ... (arrêté royal du 1^{er} août 1989 portant exécution de l'article 94, § 2, alinéa 2, de la loi-programme du 30 décembre 1988).

La présente circulaire a pour objet de décrire la situation du personnel contractuel. Les particularités du régime des contractuels subventionnés seront signalées dans le texte.

c) bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen.

In het eerste geval bepaalt een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit het aantal personen die kunnen tewerkgesteld worden om aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften te beantwoorden alsook de duur van hun tewerkstelling.

In het tweede geval kunnen personen op advies van de inspecteur van financiën bij arbeidsovereenkomst worden in dienst genomen om ambtenaren te vervangen die o.m. :

1° afwezig zijn voor een der motieven welke worden geregeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid; zo kunnen bij voorbeeld, bij toepassing van de hoofdstukken VI en VII van genoemd besluit, contractuelen worden aangeworven voor de duur van de prestaties die niet door de statutaire ambtenaar worden geleverd;

2° met verlof wegens opdracht zijn in de zin van het koninklijk besluit van 13 november 1967 tot vaststelling van de administratieve toestand van de rijksambtenaren die met een opdracht worden belast;

3° gedetacheerd zijn in de zin van het koninklijk besluit van 20 mei 1965 betreffende de samenstelling en de werking van de ministeriële kabinetten en betreffende het personeel van de ministeries aangewezen om van het kabinet van de voorzitter of van een lid van de executieve van een gemeenschap of een gewest deel uit te maken;

4° in beschikbaarheid zijn in de zin van het koninklijk besluit van 13 november 1967 betreffende de stand beschikbaarheid van het rijks-personeel.

Deze lijst bevat vanzelfsprekend slechts voorbeelden. De ratio legis van de wet van 20 februari 1990 is dat zodra een ambtenaar om gelijk welke reden zijn ambt niet meer totaal waarneemt, men een contractueel personeelslid kan in dienst nemen.

Wat het derde geval betreft waarin de indienstneming bij arbeidsovereenkomst wordt toegestaan, namelijk de bijkomende of specifieke opdrachten, is het de taak van de Koning die vast te leggen.

Uit het voorafgaande volgt dat elk bestuur of elke instelling van openbaar nut de indienstneming van contractuelen kan aanwenden om het hoofd te bieden aan een toestand die te rangschikken valt onder een van de drie hypothesen die beoogd worden in artikel 8, § 2, van het koninklijk besluit nr. 56 van 16 juli 1982. Dit maakt vanzelfsprekend geen inbreuk op de contractuele toestanden die bedoeld zijn bij het koninklijk besluit van 4 december 1990 houdende uitvoering van artikel 8, 2^o, d), van de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (*Belgisch Staatsblad* van 10 januari 1991) en bij artikel 18, § 6, van genoemde wet van 20 februari 1990 en haar uitvoeringsbesluit.

Die contractuele personeelsleden, voor wie de betrokken dienst gesubsidieerd kan worden (ter herinnering, de subsidiëring is slechts een modaliteit van de indienstneming bij arbeidsovereenkomst), vallen onder de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Die wet is immers toepasselijk op de werknemers die door de Staat en de instellingen van openbaar nut worden tewerkgesteld en die niet beheerd worden door een statuut. Bij de indienstneming van een gesubsidieerde contractueel zijn er echter enkele bijzonderheden, zoals de voorwaarden van indienstneming en de te volgen procedure (afsluiten van een overeenkomst voor de subsidiëring).

Ik vestig uw aandacht op het feit dat de vroegere teksten die de contractuele indienstneming toestonden door de wet van 20 februari 1990 niet werden opgeheven. De contractuele indienstneming volgens de procedure en in de gevallen die zijn vastgelegd bij het koninklijk besluit van 7 maart 1974 betreffende de werving van personeelsleden in de besturen en andere diensten van de ministeries en bij het koninklijk besluit van 1 maart 1976 betreffende de werving van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut is dus nog steeds toegestaan.

Verder worden de opdrachten die kunnen worden toevertrouwd aan sommige personeelsleden die bedoeld zijn bij de koninklijke besluiten van 7 maart 1974 en van 1 maart 1976 als bijkomende of specifieke opdrachten beschouwd: dit is met name het geval voor het schoonmaakwerk of de restaurantdienst, voor de uitwerking van onderzoeksprogramma's, ... (koninklijk besluit van 1 augustus 1989 houdende uitvoering van artikel 94, § 2, tweede lid, van de program-mawet van 30 december 1988).

Deze omzendbrief wil de toestand van het contractueel personeel beschrijven. De bijzonderheden van de regeling der gesubsidieerde contractuelen zullen in de tekst worden aangestipt.

I. Engagement

1. Priorités (uniquement contractuels subventionnés).

L'article 97, § 1^{er}, de la loi-programme du 30 décembre 1988 précise que, parmi les personnes qui peuvent être engagées par contrat de travail (chômeur complet, chômeur mis au travail, cadre spécial temporaire, troisième circuit de travail ...), une priorité doit être accordée aux lauréats du Secrétariat permanent au recrutement et, parmi ceux-ci, à tout agent qui était soumis à un statut temporaire à la date du 15 janvier 1989.

Par lauréat du S.P.R., il faut entendre toute personne ayant réussi un concours ou un examen (à l'exclusion des examens linguistiques) organisé par le S.P.R., à quelque date que ce soit.

Comment peut-on vérifier qu'il est satisfait à cette priorité légale? Le service qui engage des contractuels subventionnés demandera aux candidats de prouver la satisfaction de cette condition en fournissant, par exemple, la lettre du S.P.R. les informant de leur réussite à la totalité d'un concours ou d'un examen (la réussite d'une seule épreuve d'un concours ou d'un examen en comprenant plusieurs n'est pas suffisante).

En cas de doute ou de difficulté, le service s'adressera directement au S.P.R.

2. Type de contrat.

Le contrat est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail. Il peut être à durée indéterminée, à durée déterminée ou de remplacement. Il peut être d'employé ou d'ouvrier.

— Pour les engagements destinés à répondre à des besoins exceptionnels et temporaires, le contrat doit être conclu à durée déterminée et doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. A défaut d'écrit, le contrat sera en effet réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

— Pour les engagements effectués en vue de pourvoir au remplacement d'agents qui n'assument pas leurs fonctions ou ne les assument que partiellement, le contrat de remplacement est le contrat visé à l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée.

Le contrat de remplacement doit donner le motif pour lequel l'agent remplacé n'assume pas ses fonctions ou ne les assume que partiellement et doit également donner l'identité de l'agent remplacé pour qu'il prenne effectivement fin au retour de cet agent. J'attire votre attention sur le fait que la durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans et qu'en cas de contrats de remplacement successifs sans qu'il y ait une interruption attribuable au remplaçant, la durée totale de ces contrats ne peut pas non plus dépasser deux ans. En effet, si la durée des deux ans n'est pas respectée, le contrat de remplacement sera alors soumis aux règles relatives au contrat à durée indéterminée. Il en est de même lorsqu'aucun écrit n'a été établi lors de l'entrée en service du remplaçant.

Il est à noter que par dérogation à l'article 11^{ter} précité, la durée du contrat de remplacement peut excéder deux ans lorsqu'il s'agit de remplacer une personne qui bénéficie d'une interruption de la carrière professionnelle (article 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tel que modifié par l'arrêté royal n° 424 du 1^{er} août 1986).

— Pour les engagements destinés à l'accomplissement de tâches auxiliaires ou spécifiques, le contrat sera, dans la mesure du possible, à durée déterminée et constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur, sauf en ce qui concerne le personnel des restaurants et le personnel de nettoyage pour lesquels un contrat à durée indéterminée peut être conclu.

Il est à noter que pour les personnes maintenues en service sous contrat de travail sur base de l'article 18, § 6, de la loi du 20 février 1990 relative aux agents des administrations et de certains organismes d'intérêt public, le contrat sera à durée indéterminée (circulaire n° 336 du 3 septembre 1990 — *Moniteur belge* du 27 novembre 1990).

Par ailleurs, je vous signale qu'il est possible de conclure un contrat pour un engagement à temps partiel. Le contrat 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.

Je vous invite, enfin, à vous reporter à la circulaire n° 313 du 15 juin 1989, publiée au *Moniteur belge* du 24 juin 1989 et à laquelle est annexé un modèle de contrat de travail. Ce modèle de contrat

I. Indienstneming

1. Prioriteiten (enkel voor gesubsidieerde contractuelen).

Artikel 97, § 1, van de programmawet van 30 december 1988 bepaalt dat, onder de personen die bij arbeidsovereenkomst kunnen worden in dienst genomen (volledig werkloze, tewerkgestelde werkloze, bijzonder tijdelijk kader, derde arbeidscircuit ...) voorrang moet worden verleend aan de geslaagden van het Vast Wervingssecretariaat en, onder hen, aan ieder personeelslid dat aan een tijdelijk statuut is onderworpen op datum van 15 januari 1989.

Onder geslaagde van het V.W.S. moet elke persoon worden verstaan die geslaagd is voor een examen of een vergelijkend examen (met uitsluiting van de taalexamens) dat door het V.W.S. wordt georganiseerd, op om het even welke datum.

Hoe kan men nagaan of aan deze wettelijke prioriteit is voldaan? De dienst die gesubsidieerde contractuelen in dienst neemt moet aan de kandidaten vragen te bewijzen dat zij aan deze voorwaarden hebben voldaan door b.v. de brief van het V.W.S. voor te leggen die hen inlicht over hun slagen voor het geheel van een examen of vergelijkend examen (het slagen voor één enkel gedeelte van een examen of vergelijkend examen dat er verschillende bevat is niet voldoende).

In geval van twijfel of moeilijkheid moet de dienst zich rechtstreeks tot het V.W.S. wenden.

2. Type van overeenkomst.

De overeenkomst valt onder de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ze kan van onbepaalde of van bepaalde duur zijn ofwel een vervangingsovereenkomst. Het kan een bediende- of werkliezencontract zijn.

— Voor de indienstnemingen die bedoeld zijn om aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften te beantwoorden moet de overeenkomst worden afgesloten voor een bepaalde duur en moet er schriftelijk een akte van opgemaakt zijn ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de werknemer. Is er geen geschrift, dan zal de overeenkomst inderdaad worden geacht voor onbepaalde duur te zijn afgesloten.

— Voor de indienstnemingen die bedoeld zijn om in de vervanging te voorzien van ambtenaren die hun ambt niet of slechts gedeeltelijk waarnemen is de vervangingsovereenkomst die welke bedoeld is in artikel 11^{ter} van bovenvermelde wet van 3 juli 1978.

De vervangingsovereenkomst moet de reden geven waarom de vervangen ambtenaar zijn ambt niet of slechts gedeeltelijk waarneemt. Ze moet ook de identiteit van de vervangen ambtenaar aangeven zodat ze daadwerkelijk beëindigd wordt wanneer deze ambtenaar terugkeert. Ik vestig uw aandacht op het feit dat de duur van de vervangingsovereenkomst niet meer dan twee jaar mag bedragen en dat, in geval van opeenvolgende vervangingsovereenkomsten zonder onderbreking die aan de vervanger is toe te schrijven, de totale duur van deze overeenkomsten eveneens niet meer dan twee jaar mag bedragen. Als de duur van twee jaar niet wordt in acht genomen valt de vervangingsovereenkomst immers onder de regels betreffende de overeenkomst van onbepaalde duur. Hetzelfde geldt wanneer geen schriftelijk stuk werd opgemaakt bij de indiensttreding van de vervanger.

Aan te stippen valt dat, met afwijking van het voormelde artikel 11^{ter}, de duur van de vervangingsovereenkomst meer dan twee jaar kan bedragen wanneer het gaat om het vervangen van een persoon met verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan (artikel 104 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986).

Voor de indienstnemingen die bestemd zijn voor het vervullen van bijkomende of specifieke opdrachten zal de overeenkomst, indien mogelijk, van bepaalde duur zijn en zal er schriftelijk een akte worden van opgemaakt ten laatste op het ogenblik dat de werknemer in dienst treedt, behalve inzake het personeel van de restaurants en het reinigingspersoneel, waarvoor een overeenkomst van onbepaalde duur kan worden afgesloten.

Er dient aangestipt dat, voor de personen die onder arbeidsovereenkomst worden in dienst gehouden op grond van artikel 18, § 6, van de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut, de overeenkomst van onbepaalde duur zal zijn (omzendbrief nr. 336 van 3 september 1990 — *Belgisch Staatsblad* van 27 november 1990).

Verder wil ik er op wijzen dat het mogelijk is een overeenkomst af te sluiten voor een deeltijdse indienstneming. Van de overeenkomst moet schriftelijk een akte voor elke werknemer individueel worden opgemaakt op het ogenblik dat hij de uitvoering van zijn overeenkomst aanvat. Dit geschreven stuk moet de deeltijdse arbeidsregeling en de overeengekomen dienstrooster vermelden.

Ten slotte wil ik u verwijzen naar de omzendbrief nr. 313 van 15 juni 1989 die is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 24 juni 1989 en waaraan een model van arbeidsovereenkomst is

doit être utilisé lors de tout engagement effectué sur base de l'article 8 de l'arrêté royal n° 56 du 16 juillet 1982 ainsi que pour le maintien en service de personnes visées à l'article 18, § 6, de la loi du 20 février 1990 déjà citée.

3. Clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être stipulée par écrit dans chaque contrat de travail ou d'emploi au plus tard au moment de l'entrée en service de l'agent contractuel.

Pour les contrats d'ouvrier, la durée de la période d'essai est, aux termes de l'article 48, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, de sept jours minimum et de quatorze jours maximum. J'attire votre attention sur le fait que la période d'essai à prévoir dans le contrat conclu en application de l'article 8 de l'arrêté royal n° 56 est de quatorze jours (voir modèle de contrat joint à la circulaire n° 313). 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 excéder sept jours.

Pour les employés, la période d'essai ne peut être inférieure à un mois; elle ne peut être supérieure à six ou à douze mois selon que la rémunération de l'intéressé est inférieure ou supérieure à 920 000 francs (1). Il est donc loisible aux parties de prévoir conventionnellement un temps d'essai inférieur aux six et douze mois si, toutefois, il est au moins égal à un mois. Il appartient donc aux parties de fixer le temps d'essai de manière raisonnable en tenant compte de la durée du contrat et du montant de la rémunération. En cas de suspension du contrat pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Il est à noter qu'en vertu de la circulaire n° 336 du 3 septembre 1990 (*Moniteur belge* du 27 novembre 1990), la clause d'essai doit être omise pour les personnes maintenues en service sur base de l'article 18, § 6, de la loi du 20 février 1990 relative aux agents des administrations et de certains organismes d'intérêt public.

II. Sécurité sociale

1. Tutelle du Service de santé administratif.

Au préalable, il importe de noter que dans les administrations et services où l'arrêté royal du 1^{er} décembre 1964 relatif à la vérification des aptitudes physiques requises des candidats à certains emplois publics est d'application, toute personne engagée par contrat comme membre du personnel doit se soumettre à un examen médical organisé par l'Office médico-social de l'Etat.

Tout agent malade, en ce compris l'agent contractuel, est soumis à la surveillance du Service de santé administratif.

Les certificats médicaux justificatifs d'absence sont rédigés sur les formules SSA1 qui doivent être remises aux agents contractuels. Ces certificats sont distincts de ceux destinés aux organismes assureurs. Le cas échéant, l'agent est donc tenu d'envoyer à sa mutuelle, dans les délais requis, un certificat médical distinct constatant l'incapacité de travail.

En matière d'accidents du travail, et pour autant que l'agent contractuel soit soumis au régime institué par la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, la déclaration d'accident se fait par écrit en double exemplaire au moyen de la formule « déclaration d'accident » (Modèle A) à laquelle doit être joint un certificat médical (Modèle B) si l'accident a occasionné une incapacité de travail de plus d'un jour.

2. Paiement du salaire garanti 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.

Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période de salaire garanti, l'ouvrier ou l'employé se trouve à charge de sa mutuelle.

A) Ouvriers

Pour une incapacité de travail de moins de quatorze jours, le premier jour ouvrable est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain.

Pendant les sept premiers jours calendrier, le travailleur perçoit 100 % de la rémunération brute normale à charge de son employeur. Du huitième au quatorzième jour calendrier, il perçoit 86,97 % de la

(1) Ce montant est adapté annuellement.

toegevoegd. Dit model van overeenkomst moet worden gebruikt bij elke indienstreming op grond van artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 56 van 16 juli 1982 en ook voor het in dienst behouden van de personen bedoeld in artikel 18, § 6, van de reeds vermelde wet van 20 februari 1990.

3. Proefclausule.

De proefclausule moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk in elke arbeids- of tewerkstellingsovereenkomst worden opgenomen, ten laatste op het ogenblik van de indienstreding van de contractuele ambtenaar.

Voor de werklieënovereenkomsten bedraagt de duur van de proefperiode, volgens de bewoordingen van artikel 48, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ten minste zeven dagen en ten hoogste veertien. Ik vestig uw aandacht op het feit dat de proeftijd die moet worden vastgelegd in de overeenkomst die wordt gesloten met toepassing van artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 56, veertien dagen bedraagt (zie modelovereenkomst gevoegd bij de omzendbrief nr. 313). In geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wordt deze periode verlengd met een duur die gelijk is aan die van de schorsing met dien verstande dat de verlenging niet meer dan zeven dagen mag bedragen.

Voor de bedienden mag de proeftijd niet minder dan een maand bedragen; hij mag niet meer dan zes of twaalf maanden bedragen, naar gelang de bezoldiging van de betrokkene lager of hoger ligt dan 920 000 frank (1). De partijen kunnen dus, bij overeenkomst, een proefperiode bepalen die minder dan zes en twaalf maanden bedraagt, als ze maar ten minste gelijk is aan één maand. Het is dus aan de betrokken partijen om op redelijke wijze de proeftijd vast te leggen, rekening houdend met de duur van de overeenkomst en met het bedrag van de bezoldiging. Wanneer de overeenkomst tijdens de proefperiode geschorst wordt, wordt die verlengd met een duur welke gelijk is aan die van de schorsing.

Aan te stippen valt dat, krachtens omzendbrief nr. 336 van 3 september 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 27 november 1990), de proefclausule moet worden weggelaten voor de personen die worden in dienst gehouden op grond van artikel 18, § 6, van de wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut.

II. Sociale Zekerheid

1. Voogdij van de administratieve gezondheidsdienst.

Vooraf dient te worden aangestipt dat in de besturen en diensten waar het koninklijk besluit van 1 december 1964 betreffende de controle op de lichamelijke geschiktheid vereist van gegadigden voor bepaalde overheidsbetrekkingen toepasselijk is, elke persoon die als personeelslid bij overeenkomst in dienst wordt genomen zich moet onderwerpen aan een door de Sociaal-Medische Rijksdienst georganiseerd geneeskundig onderzoek.

Elke zieke ambtenaar, met inbegrip van het contractuele personeelslid, valt onder het toezicht van de Administratieve Gezondheidsdienst.

De geneeskundige getuigschriften die een afwezigheid rechtvaardigen moeten worden opgesteld op de SSA1-formulieren die aan de contractuele personeelsleden moeten worden overhandigd. Deze getuigschriften verschillen van die welke voor de verzekeringsinstellingen bestemd zijn. Zonodig moet het personeelslid dus aan zijn ziekenfonds, binnen de gestelde termijn, een afzonderlijk geneeskundig getuigschrift toesturen dat de werkonbekwaamheid vaststelt.

Inzake arbeidsongevallen en voor zover het contractuele personeelslid onder de toepassing valt van de regeling die is ingesteld bij de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, gebeurt de aangifte van ongeval schriftelijk in twee exemplaren door middel van het formulier « aangifte van ongeval » (model A) waar een geneeskundig getuigschrift (model B) moet worden aan toegevoegd indien het ongeval een arbeidsonbekwaamheid van meer dan één dag heeft teweeggebracht.

2. Uitbetaling van het gewaarborgd loon in geval van werkonbekwaamheid die het gevolg is van een ziekte, anders dan een beroepsziekte, of van een ongeval, anders dan een arbeidsongeval.

Indien de arbeidsonbekwaamheid langer duurt dan de periode van het gewaarborgd loon valt de arbeider of bediende ten laste van zijn ziekenfonds.

A) Werklieden

Voor een werkonbekwaamheid van minder dan veertien dagen is de eerste werkdag een carenzdag; de periode van het gewaarborgd loon begint 's anderendaags.

Tijdens de eerste zeven kalenderdagen ontvangt de werknemer 100 % van de normale brutobezoldiging ten laste van zijn werkgever. Van de achtste tot de veertiende kalenderdag ontvangt hij 86,97 %

(1) Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.

rémunération brute normale à charge de son employeur. Du quinzième au trentième jour calendrier, la situation pécuniaire du travailleur est la suivante :

a) pour la partie de la rémunération brute ne dépassant pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'A.M.I. :

- 60 % à charge de la mutuelle;
- 26,97 % à charge de l'employeur;

b) pour la partie de la rémunération brute dépassant le plafond susdit :

- 86,97 % à charge de l'employeur.

Pour avoir droit la première fois au salaire garanti, l'ouvrier doit être resté au moins un mois en fonction sans interruption. S'il atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération pour les jours restants.

Si une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail déjà couverte par un salaire garanti, cette rémunération n'est pas due une nouvelle fois.

La rémunération est cependant due :

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir si la première période d'incapacité n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération pendant une période de quatorze jours;

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

Lorsque la suspension du contrat dure plus de six mois par suite d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité.

B) Employés

1. Lorsque l'incapacité de travail d'un employé engagé à l'essai n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain.

Pendant les sept premiers jours calendrier, l'employé perçoit 100 % de la rémunération brute normale à charge de son employeur. Du huitième au quatorzième jour calendrier, il perçoit 87,93 % de la rémunération brute normale à charge de son employeur. Du quinzième au trentième jour calendrier, la situation pécuniaire de l'employé est la suivante :

a) pour la partie de la rémunération brute ne dépassant pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'A.M.I. :

- 60 % à charge de la mutuelle;
- 27,93 % à charge de l'employeur;

b) pour la partie de la rémunération brute dépassant le plafond susdit :

- 87,93 % à charge de l'employeur.

Pour avoir droit la première fois au salaire garanti, l'employé doit être resté au moins un mois en fonction sans interruption. S'il atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération pour les jours restants.

La rémunération n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze jours suivant la fin d'une période d'incapacité ayant donné lieu au paiement de la rémunération garantie. Elle est cependant due si la nouvelle incapacité résulte d'une autre maladie ou d'un autre accident; elle est également due pour la partie de quatorze jours restant à courir si la première période d'incapacité n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération garantie pendant quatorze jours.

Lorsque, en cours d'essai, une absence pour cause de maladie ou d'accident a une durée de plus de sept jours, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité.

2. L'employé engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois est, en cas d'incapacité de travail résultant de la maladie ou d'accident, dans la même situation pécuniaire que l'agent absent pour maladie pendant la période d'essai. Le contrat peut également être résilié sans préavis par l'employeur lorsque l'absence dure plus de sept jours.

3. L'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins, pour une durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat de remplacement conserve le droit à la rémunération normale pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

van de normale brutobezoldiging ten laste van zijn werkgever. Van de vijftiende tot de dertigste kalenderdag is de geldelijke toestand van de werknemer als volgt :

a) voor het gedeelte van de brutobezoldiging dat niet hoger ligt dan het plafond dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de Z.I.V.-prestaties :

- 60 % ten laste van het ziekenfonds;
- 26,97 % ten laste van de werkgever;

b) voor het gedeelte van de brutobezoldiging dat voormeld plafond overschrijft :

- 86,97 % ten laste van de werkgever.

Om de eerste maal recht te hebben op het gewaarborgd loon moet de werkmán ten minste een maand ononderbroken zijn ambt hebben uitgeoefend. Als hij deze anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon kan hij voor de overblijvende dagen aanspraak maken op de bezoldiging.

Indien zich 'een nieuwe werkonbekwaamheid voordoet in de eerste veertien dagen volgend op het einde van een periode van werkonbekwaamheid welke reeds door een gewaarborgd loon is gedekt, is die bezoldiging niet opnieuw verschuldigd.

De bezoldiging is evenwel verschuldigd :

1° voor het gedeelte van de periode van veertien dagen dat nog moet worden gedekt als de eerste periode van onbekwaamheid geen aanleiding tot het uitbetalen van de bezoldiging heeft gegeven tijdens een periode van veertien dagen;

2° wanneer de werkmán door middel van een geneeskundig getuigschrift aantoonde dat de nieuwe werkonbekwaamheid aan een andere ziekte of een ander ongeval te wijten is.

Wanneer de schorsing van de overeenkomst langer dan zes maanden duurt wegens een arbeidsonbekwaamheid die het gevolg is van een ziekte of een ongeval, kan de werkgever de overeenkomst opzeggen met uitbetaling van een vergoeding.

B) Bedienden

1. Wanneer de arbeidsongeschiktheid van een op proef in dienst genomen bediende geen veertien dagen bedraagt is de eerste werkdag een carenzdag; de periode van het gewaarborgd loon vangt 's anderendaags aan.

Tijdens de eerste zeven kalenderdagen ontvangt de bediende 100 % van de normale brutobezoldiging ten laste van zijn werkgever. Van de achtste tot de veertiende kalenderdag ontvangt hij 87,93 % van de normale brutobezoldiging ten laste van zijn werkgever. Van de vijftiende tot de dertigste kalenderdag ziet de geldelijke toestand van de bediende er als volgt uit :

a) voor het gedeelte van de brutobezoldiging dat niet hoger ligt dan de loongrens die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de Z.I.V.-prestaties :

- 60 % ten laste van het ziekenfonds;
- 27,93 % ten laste van de werkgever;

b) voor het gedeelte van de brutobezoldiging dat hoger ligt dan de voormelde loongrens :

- 87,93 % ten laste van de werkgever.

Om een eerste maal recht te hebben op het gewaarborgd loon moet de bediende ten minste een maand zonder onderbreking in functie zijn gebleven. Als hij deze anciënniteit bereikt tijdens de periode van het gewaarborgd loon kan hij voor de overblijvende dagen aanspraak maken op de bezoldiging.

De bezoldiging is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe werkonbekwaamheid voordoet in de veertien dagen volgend op het einde van een periode van onbekwaamheid die aanleiding heeft gegeven tot het uitbetalen van de gewaarborgde bezoldiging. Ze is evenwel verschuldigd indien de nieuwe onbekwaamheid voortvloeit uit een andere ziekte of een ander ongeval; ze is eveneens verschuldigd voor het gedeelte van veertien dagen dat nog moet worden gedekt als de eerste periode van onbekwaamheid geen aanleiding heeft gegeven tot uitbetaling van de gewaarborgde bezoldiging gedurende veertien dagen.

Wanneer tijdens de proefperiode een afwezigheid wegens ziekte of ongeval langer dan zeven dagen duurt, kan de werkgever de overeenkomst opzeggen zonder schadevergoeding.

2. De bediende die in dienst is genomen voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden bevindt zich, in geval van arbeidsonbekwaamheid die het gevolg is van ziekte of ongeval, in dezelfde geldelijke toestand als de ambtenaar die wegens ziekte afwezig is tijdens de proeftijd. De overeenkomst kan eveneens zonder opzeg door de werkgever worden verbroken wanneer de afwezigheid meer dan zeven dagen duurt.

3. De bediende die in dienst is genomen voor een bepaalde duur van ten minste drie maanden, voor onbepaalde duur of in het kader van een vervangingsovereenkomst, behoudt zijn recht op normale bezoldiging tijdens de eerste dertig dagen die het gevolg zijn van ziekte of ongeval.

Lorsqu'une période d'incapacité de travail dépasse six mois, l'employeur peut mettre fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité égale à la rémunération du délai de préavis qui doit normalement être pris en compte, 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.

La rémunération pour les trente premiers jours n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze jours suivant la fin d'une période d'incapacité. Toutefois, cette rémunération est due si la nouvelle incapacité de travail résulte d'une autre maladie ou d'un autre accident; elle est également due pour la partie de trente jours restant à courir si la première période d'incapacité n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération garantie pendant trente jours.

3. Assurance maternité.

Les personnes que l'Etat et les organismes d'intérêt public engagent dans les liens d'un contrat de travail sont soumises au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime de l'emploi et du chômage des travailleurs (article 9, § 2, et article 11, § 3 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

En matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, les personnes sous contrat de travail sont donc soumises au secteur des soins de santé et au secteur des indemnités. Leur assujettissement à ce dernier secteur a pour conséquence qu'elles sont soumises à l'assurance-maternité. A toutes fins utiles, je vous rappelle que le régime de l'assurance-maternité a été institué par la loi-programme du 22 décembre 1989 et est entré en vigueur le 9 janvier 1990.

Dans le cadre de l'assurance-maternité, la travailleuse reçoit une indemnité de maternité pour chaque jour ouvrable de la période de repos prénatal et de la période de repos postnatal. Le repos prénatal débute à la demande de la travailleuse au plus tôt sept semaines avant la date présumée de l'accouchement. A partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement, l'intéressée doit cesser toute activité. L'intéressée remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Le repos postnatal est la période de huit semaines qui suivent l'accouchement (articles 61^{quater} et 61^{quinquies} de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité).

Le taux de l'indemnité de maternité est fixé à 79,5 % de la rémunération perdue pendant les trente premiers jours de la période de repos de maternité; ce taux est porté à 82 % pour les travailleuses assujetties au secteur des indemnités en vertu de la loi du 27 juin 1969 et pour les travailleuses qui cessent de travailler pour se reposer au plus tôt à partir du cinquième mois de grossesse. A partir du trente et unième jour du repos de maternité, l'indemnité de maternité est égale à 75 % de la rémunération perdue (articles 227^{quinquies} et suivants de l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 déjà citée).

J'attire votre attention sur le fait que les dispositions relatives au paiement du salaire garanti en cas de maternité ont disparu de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, suite à la loi-programme du 22 décembre 1989. Les travailleuses émargent donc dès le début du repos de maternité de l'assurance-maternité.

4. Accidents du travail.

En matière d'accidents du travail, d'accidents survenus sur le chemin du travail et de maladies professionnelles, les membres du personnel engagés par contrat de travail sont soumis :

a) soit à l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation en faveur des membres du personnel des administrations et des autres services de l'Etat, de certains membres du personnel des établissements d'enseignement subventionnés et des centres psycho-médico-sociaux et offices d'orientation scolaire et professionnelle subventionnés, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail;

b) soit à l'arrêté royal du 12 juin 1970 relatif à la réparation en faveur des membres du personnel des organismes d'intérêt public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents

Wanneer een periode van arbeidsonbekwaamheid meer dan zes maanden bedraagt, kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst mits hij een vergoeding uitbetaalt die gelijk is aan de bezoldiging van de opzegtermijn die normaal geldt, met aftrek van de bezoldiging die sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid is betaald of, in voorkomend geval, sinds de datum waarop de opzegtermijn is begonnen.

De bezoldiging voor de eerste dertig dagen is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsonbekwaamheid voordoet in de veertien dagen volgend op het einde van een periode van onbekwaamheid. Deze bezoldiging is evenwel verschuldigd wanneer de nieuwe werkonbekwaamheid het gevolg is van een andere ziekte of een ander ongeval; ze is eveneens verschuldigd voor het gedeelte van dertig dagen dat nog moet worden gedekt indien de eerste periode van onbekwaamheid geen aanleiding heeft gegeven tot het uitbetalen van de gewaarborgde bezoldiging gedurende dertig dagen.

3. Moederschapsverzekering.

De personen welke de Staat en de instellingen van openbaar nut in dienst nemen bij arbeidsovereenkomst vallen onder de toepassing van de regeling inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, van de regeling inzake rust- en overlevingspensioenen der loontrekkenden en van de regeling inzake tewerkstelling en werkloosheid van de werknemers (artikel 9, § 2, en artikel 11, § 3, van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen in uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders).

Inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit vallen de personen met arbeidsovereenkomst dus onder de toepassing van de sector medische zorgen en van de sector uitkeringen. Hun onderworpenheid aan laatstgenoemde sector heeft als gevolg dat zij onder de toepassing vallen van de moederschapsverzekering. Voor al wat dienen kan herinner ik eraan dat de regeling van de moederschapsverzekering werd ingevoerd door de programmawet van 22 december 1989 en in werking is getreden op 9 januari 1990.

In het raam van de moederschapsverzekering krijgt de werknemers een moederschapsuitkering voor elke werkdag van de periodes van prenatale en van postnatale rust. De periode van prenatale rust neemt, op vraag van de werknemers, een aanvang ten vroegste zeven weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum moet de betrokkene elke werkzaamheid staken. Ze overhandigt aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift waarbij wordt verklaard dat ze normaal moet bevallen aan het einde van de gevraagde bevallingsrust. Indien de bevalling plaatsheeft na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de prenatale rust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling. Het postnatale verlof is de periode van acht weken volgend op de bevalling (artikelen 61^{quater} en 61^{quinquies} van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering).

Het bedrag van de moederschapsuitkering is vastgelegd op 79,5 % van de verloren bezoldiging tijdens de eerste dertig dagen van de tijdvakken van moederschapsrust; dit bedrag wordt op 82 % gebracht voor de werknemers die krachtens de wet van 27 juni 1969 aan de sector uitkeringen onderworpen zijn en voor de werknemers die ophouden met werken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde zwangerschapsmaand. Vanaf de eenendertigste dag van de moederschapsrust bedraagt de moederschapsuitkering 75 % van de verloren bezoldiging (artikelen 227^{quinquies} en volgende van het koninklijk besluit van 4 november 1963 houdende uitvoering van de reeds vermelde wet van 9 augustus 1963).

Ik vestig uw aandacht op het feit dat de bepalingen inzake de uitbetaling van het gewaarborgd loon in geval van moederschap krachtens de programmawet van 22 december 1989 verdwenen zijn uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemers worden dus van bij het begin van het moederschapsrust betaald door de moederschapsverzekering.

4. Arbeidsongevallen.

Inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, vallen de bij overeenkomst in dienst genomen personen onder de toepassing van :

a) ofwel het koninklijk besluit van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der rijksbesturen en der andere rijksdiensten, van sommige leden van het personeel der gesubsidieerde onderwijsinstellingen en der gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra en diensten voor studie- en beroepsoriëntering, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk;

b) ofwel het koninklijk besluit van 12 juni 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van de personeelsleden der instellingen van openbaar nut, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen

survenus sur le chemin du travail, dans la mesure où cet arrêté leur est applicable. Dans le cas contraire, ils sont soumis aux dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (secteur privé).

Pendant la période d'incapacité temporaire, le travailleur conserve la rémunération due en raison du contrat de travail en application de l'article 32 de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 précité (article 3 de l'arrêté du 12 juin 1970 précité). Cela signifie que les employés et les ouvriers qui sont soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail conservent pendant les trente ou les sept premiers jours de l'incapacité temporaire leur rémunération normale (articles 54, 70 et 72 de la loi du 3 juillet 1978).

Si l'incapacité temporaire se prolonge au-delà de la période du salaire hebdomadaire ou mensuel garanti, l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1967 est applicable aux intéressés : ils ont donc droit, à charge de l'employeur public, à une indemnité journalière égale à 90 % de la rémunération quotidienne moyenne prévue aux termes de l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'incapacité temporaire.

Il est à noter que l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1967 a une portée supplétive : cette disposition ne porte dès lors pas préjudice à des dispositions plus favorables au travailleur qui seraient inscrites dans le contrat de travail.

En cas d'invalidité permanente, le travailleur perçoit une rente qui est établie sur base de la rémunération annuelle à laquelle l'intéressé a droit au moment de l'accident.

5. Cotisations de sécurité sociale.

Le taux des cotisations de sécurité sociale pour un membre du personnel engagé par contrat de travail s'établit comme suit :

- a) travailleur : — chômage : 0,87 %;
— soins de santé : 2,55 %;
— indemnités : 1,15 %;
— pensions : 7,50 %;
total = 12,07 %;
- b) employeur : — chômage : 1,36 %;
— soins de santé : 3,80 %;
— indemnités : 2,32 %;
— pensions : 8,86 %;
total = 16,34 %.

Les taux des cotisations patronales donnés ci-dessus est d'application pour le troisième trimestre 1991.

Les modifications apportées aux taux des cotisations de sécurité sociale sont portées à la connaissance des services du personnel par des avis qui leur sont communiqués par l'Office national de sécurité sociale.

III. Dispositions administratives

1. Congés.

1.1. L'application de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle est limitée en ce qui concerne le personnel engagé par contrat :

- au chapitre II qui traite des congés annuels de vacances et des jours fériés;
- à l'article 13ter relatif au congé d'adoption (article 1^{er}, alinéa 4).

J'attire votre attention sur le fait que, pour l'application de l'article 3, § 3, dudit arrêté royal (réduction du congé annuel de vacances), il y a lieu d'avoir égard à la circulaire du 22 avril 1950 relative à la détermination des congés de vacances des agents temporaires ou auxiliaires ayant bénéficié d'une absence pour maladie ou infirmité. Cette circulaire précise qu'en ce qui concerne ces deux catégories d'agents, les absences ne peuvent entrer en ligne de compte comme services actifs pour l'établissement des congés annuels de vacances que pour autant qu'elles soient rémunérées par l'administration. Les absences pour maladie non rémunérées par l'administration sont donc assimilées à de la disponibilité. Cette circulaire qui n'a jamais été abrogée, vaut évidemment pour les agents engagés sous le régime du contrat de travail. A toutes fins utiles, le texte de la circulaire du 22 avril 1950 est repris en annexe à la présente.

op de weg naar en van het werk, voor zover dit besluit op hen toepasselijk is. In het andere geval zijn ze onderworpen aan de bepalingen van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 (privé-sector).

Tijdens de periode van tijdelijke ongeschiktheid behoudt de werknemer, met toepassing van artikel 32 van voormeld koninklijk besluit van 24 januari 1969 (artikel 3 van het besluit van 12 juni 1970), de bezoldiging verschuldigd op grond van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de bedienden en werklieden die onder de toepassing vallen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gedurende de eerste dertig of zeven dagen van de tijdelijke ongeschiktheid hun normale wedde behouden (artikelen 54, 70 en 72 van de wet van 3 juli 1978).

Als de tijdelijke ongeschiktheid langer duurt dan de periode van het gewaarborgde week- of maandloon is artikel 3bis van de wet van 3 juli 1967 op de betrokkenen toepasselijk : ze hebben dus recht, ten laste van de tewerkstellende overheid, op een dagelijkse vergoeding die gelijk is aan 90 % van de gemiddelde dagelijkse bezoldiging die is vastgesteld volgens de bewoordingen van artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en dit tot het verstrijken van de periode van tijdelijke ongeschiktheid.

Er dient te worden aangestipt dat artikel 3bis van de wet van 3 juli 1967 een aanvullende draagwijdte heeft : deze bepaling maakt dus geen inbreuk op gunstiger bepalingen welke in de arbeidsovereenkomst zouden ingeschreven zijn.

In geval van blijvende invaliditeit ontvangt de werknemer een rente die wordt opgesteld op grond van de jaarlijkse bezoldiging waarop de betrokkene recht heeft op het ogenblik van het ongeval.

5. Sociale zekerheidsbijdragen.

Het bedrag van de sociale zekerheidsbijdragen voor een personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is wordt als volgt bepaald :

- a) werknemer : — werkloosheid : 0,87 %;
— gezondheidszorg : 2,55 %;
— uitkeringen : 1,15 %;
— pensioenen : 7,50 %;
totaal = 12,07 %;
- b) werkgever : — werkloosheid : 1,36 %;
— gezondheidszorg : 3,80 %;
— uitkeringen : 2,32 %;
— pensioenen : 8,86 %;
totaal = 16,34 %.

Het hierboven vermelde bedrag van de patronale bijdragen is toepasselijk voor het derde trimester 1991.

De personeelsdiensten worden op de hoogte gebracht van de wijzigingen aan de bedragen der sociale zekerheidsbijdragen door berichten die hun worden medegedeeld door de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

III. Administratieve bepalingen

1. Verloven.

1.1. De toepassing van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid is, wat het bij overeenkomst in dienst genomen personeel betreft, beperkt tot :

- hoofdstuk II dat het heeft over de jaarlijkse vakantieverloven en de feestdagen;
- artikel 13ter betreffende het adoptieverlof (artikel 1, vierde lid).

Ik vestig uw aandacht op het feit dat, voor de toepassing van artikel 3, § 3, van genoemd koninklijk besluit (vermindering van het jaarlijks vakantieverlof), men rekening dient te houden met de omzendbrief van 22 april 1950 betreffende de vaststelling van het vakantieverlof van het tijdelijk- of hulppersoneel dat afwezig is wegens ziekte of gebrekkigheid. Die omzendbrief stipt aan dat, wat deze twee personeelscategorieën betreft, de afwezigheden slechts voor het vaststellen van het jaarlijks vakantieverlof als actieve dienst kunnen meetellen in zover ze door de administratie worden bezoldigd. De niet door de administratie bezoldigde afwezigheden wegens ziekte worden dus gelijkgesteld met beschikbaarheid. Die omzendbrief, die nooit is opgeheven, geldt vanzelfsprekend voor het personeel dat in dienst is genomen onder de regeling der arbeidsovereenkomst. Voor al wat dienen kan is de tekst van de omzendbrief van 22 april 1950 hier als bijlage toegevoegd.

1.2. Les congés de circonstances peuvent être accordés dans les limites ci-après :

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1 ^o Mariage du travailleur	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante
2 ^o Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant du travailleur	Le jour du mariage
3 ^o Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur	Le jour de la cérémonie
4 ^o La naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père	Trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement
5 ^o Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
6 ^o Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
7 ^o Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur	Le jour des funérailles
8 ^o Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint	Le jour de la cérémonie
9 ^o Participation d'un enfant du travailleur et de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée	Le jour de la fête
10 ^o Séjour du travailleur militaire dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours
11 ^o Séjour du travailleur objet de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours

1.2. Omstandigheidsverlof kan binnen de volgende perken worden toegekend :

Motieven van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1 ^o Huwelijk van de werknemer	Twee dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week van de gebeurtenis of tijdens de volgende week
2 ^o Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de tweede echtgenoot van de moeder, de schoonmoeder, de tweede vrouw van de vader, een kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
3 ^o Priesterwijding of binnengaan in het klooster van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot, van een zuster, een schoonbroer of een schoonzuster van de werknemer	De dag van het plechtigheid
4 ^o De geboorte van een kind van de werknemer indien de afstamming van dit kind vastgesteld is ten opzichte van zijn vader	Drie door de werknemer te kiezen dagen binnen de twaalf dagen na de bevalling
5 ^o Overlijden van de echtgenoot, van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot, van de vader, de moeder, de schoonvader, de tweede man van de moeder, de schoonmoeder of de tweede vrouw van de vader van de werknemer	Drie door de werknemer te kiezen dagen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
6 ^o Overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, een kleinkind, een schoonzoon of een schoondochter die bij de werknemer woont	Twee door de werknemer te kiezen dagen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis
7 ^o Overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, een kleinkind, een schoonzoon of een schoondochter die niet bij de werknemer woont	De dag van de begrafenis
8 ^o Plechtige communie van een kind van de arbeider of van zijn echtgenoot	De dag van de plechtigheid
9 ^o Deelname van een kind van de werknemer en van zijn echtgenoot aan het feest van de lekenjeugd daar waar het georganiseerd wordt	De dag van het feest
10 ^o Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een wervings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn bezoek aan een wervings- en selectiecentrum	De nodige tijd met een maximum van drie dagen
11 ^o Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde in de Administratieve gezondheidsdienst of in één van de door de Koning aangewezen ziekenhuisinrichtingen overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden	De nodige tijd met een maximum van drie dagen

Motieven van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
12° Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour	12° Deelname aan een vergadering van een door de vrederechter bijeengeroepen familierraad	De nodige tijd met een maximum van één dag
13° Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours	13° Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbanken of verschijning in persoon opgelegd door de arbeidsrechtbank	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
14° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire	14° Uitoefenen van de functies van bijzitter van een hoofdbureau of van een enig stembureau, bij de parlementsverkiezingen, de provinciale of de gemeenteverkiezingen	De nodige tijd
15° Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours	15° Uitoefenen van de functies van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
16° Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours	16° Uitoefenen van de functies van bijzitter in een telbureau tijdens de parlementsverkiezingen, de provinciale en de gemeenteverkiezingen	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen
17° Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption	Trois jours à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage	17° Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het raam van een adoptie	Drie door de werknemer te kiezen dagen in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats als deeltitnakend van zijn huishouden

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

Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles prévues ci-dessus.

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour les absences visées aux points 2, 3, 5, 8 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour les absences visées aux points 6 et 7.

1.3. En vertu de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, y inséré par la loi du 29 mai 1991 instaurant un congé pour raisons impérieuses, le personnel sous contrat a le droit de s'absenter s'il peut se prévaloir de telles raisons. Cette mesure sera concrétisée prochainement par un arrêté royal.

1.4. Depuis la modification apportée à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 par l'article 177 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, la durée du repos de maternité a été portée à quinze semaines.

L'intéressée, à sa demande, obtient congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

Il est donc important de relever que le repos de maternité comporte maintenant un congé prénatal obligatoire d'une semaine.

J'attire votre attention sur le fait que le personnel contractuel féminin occupé dans le secteur public sera soumis à toutes les réglementations prises en exécution de l'article 39 de la loi sur le travail, et notamment aux dispositions qui régleront la conversion du congé de maternité en un congé de paternité en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère.

Je vous rappelle que pendant le repos de maternité, aucune rémunération n'est due par l'employeur et que l'indemnité de maternité est payée par l'organisme assureur à partir du premier jour de l'absence.

De deeltijds aangeworven werknemers hebben het recht op het werk afwezig te zijn, met behoud van de normale bezoldiging tijdens de hierboven vermelde dagen en periodes die overeenkomen met de dagen en periodes waarop ze normaal gewerkt zouden hebben.

Ze kunnen de dagen afwezigheid kiezen binnen dezelfde perken als die welke hierboven zijn beschreven.

Het geadopteerd of erkend natuurlijk kind wordt met een wettig of gewettigd kind gelijkgesteld voor de in de punten 2, 3, 5, 8 en 9 bedoelde afwezigheden.

De schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenoot van de werknemer worden met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer gelijkgesteld voor de in de punten 6 en 7 beoogde afwezigheden.

1.3. Krachtens artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 29 mei 1991 houdende invoering van een verlot om dwingende redenen heeft het contractueel personeel het recht afwezig te zijn als het zulke redenen kan invoeren. Deze maatregel zal binnenkort concrete vorm krijgen door een koninklijk besluit.

1.4. Sedert de wijziging die aan artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is aangebracht door artikel 177 van de wet van 28 december 1990 houdende sociale bepalingen, is de duur van de moederschaprust op vijftien weken gebracht.

Op haar verzoek verkrijgt de betrokkene verlot ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoede datum van de bevalling. Indien de bevalling slechts plaatsheeft na de door de dokter voorziene datum, wordt het verlot verlengd tot de werkelijk datum van de bevalling.

De werknemster mag geen enkel werk verrichten vanaf de zevende dag vóór de vermoede datum van de bevalling tot het einde van een periode van acht weken die begint op de dag van de bevalling.

Het is dus belangrijk op te merken dat de bevallingsrust nu een verplicht prenataal verlot van één week bevat.

Ik vestig uw aandacht op het feit dat het vrouwelijk contractueel personeel dat in de overheidssector tewerkgesteld is aan elke reglementering onderworpen zal worden die ter uitvoering van artikel 39 van de arbeidswet wordt uitgevaardigd en onder meer aan de bepalingen die de omzetting van het moederschapsverlot in een vaderschapsverlot zullen regelen in geval van hospitalisatie of overlijden van de moeder.

Ik herinner u eraan dat tijdens de moederschaprust geen bezoldiging door de werkgever verschuldigd is en dat de moederschapsvergoeding door de verzekeringsinstelling wordt betaald vanaf de eerste dag van de afwezigheid.

1.5. Pour le surplus, je vous signale que les dispositions de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience n'ont pas été rendues applicables au personnel engagé par contrat. Il y a donc lieu de se référer à la loi du 3 juillet 1978 (article 29).

Par contre, les membres du personnel engagés par contrat de travail peuvent bénéficier de l'arrêté royal du 21 août 1970 relatif à l'octroi d'un congé et d'une indemnité de promotion sociale à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat.

L'article 1^{er}, 4^o rend en effet les dispositions dudit arrêté applicables aux membres du personnel rétribué par l'Etat qui, en vertu d'une disposition fixée par le Roi, bénéficient d'un régime annuel de congé de vacances identique à celui prévu par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964.

2. Interruption de la carrière professionnelle.

Le personnel contractuel peut bénéficier de l'interruption de carrière aux conditions et selon les modalités prévues pour les travailleurs du secteur privé. Ces conditions et modalités sont fixées par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Cet arrêté a été publié au *Moniteur belge* du 12 janvier 1991.

L'agent contractuel peut interrompre sa carrière soit d'une manière complète soit à temps partiel.

L'interruption de la carrière n'est pas un droit pour le personnel contractuel, elle est subordonnée à l'accord de l'autorité dont l'agent relève.

Pour de plus amples informations en la matière, il y a lieu de s'adresser au Ministère de l'Emploi et du Travail, rue Belliard 53, à 1040 Bruxelles (tél. 02/233 41 11).

3. Cumuls et incompatibilités.

Les agents engagés par contrat sont compris dans le champ d'application de l'arrêté royal n^o 46 relatif aux cumuls d'activités professionnelles dans certains services publics.

Ils sont visés par la loi du 6 août 1931 établissant des incompatibilités et interdictions concernant les ministres, anciens ministres et ministres d'Etat, ainsi que les membres et anciens membres des chambres législatives.

En matière de congé politique, ils sont soumis à la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics. Ils peuvent donc obtenir des dispenses de service ou des congés politiques pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée.

IV. Dispositions pécuniaires

1. Les dispositions pécuniaires applicables aux personnes engagées par contrat de travail sont contenues dans l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les ministères.

2. Les agents contractuels reçoivent :

a) une rémunération égale au traitement octroyé à un membre du personnel de l'Etat pour la même fonction ou pour une fonction analogue, ainsi que les augmentations barémiques qui y sont liées; le cas échéant, la rétribution garantie est accordée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères;

b) une allocation de foyer ou de résidence aux mêmes conditions que le personnel définitif de l'Etat;

c) un pécule de vacances, aux mêmes conditions que le personnel définitif des administrations de l'Etat;

d) une allocation de fin d'année aux mêmes conditions que le personnel statutaire des administrations de l'Etat;

e) les mêmes indemnités et allocations que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente, aux mêmes conditions que le personnel définitif des administrations de l'Etat.

3. Pour l'octroi des augmentations intercalaires, les services à prestations complètes prestés dans l'une des qualités ci-après sont pris en compte conformément aux règles en vigueur pour le personnel définitif des administrations de l'Etat :

a) temporaire (arrêtés du Régent du 30 avril 1947 et du 10 avril 1948);

b) travailleur du cadre spécial temporaire;

1.5. Voor het overige deel ik u mede dat de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die, in vreedetijd, militaire prestaties verrichten, of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden niet toepasselijk gemaakt werden op het bij overeenkomst in dienst genomen personeel. Er moet dus verwezen worden naar de wet van 3 juli 1978 (artikel 29).

Daarentegen kunnen de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden het voordeel genieten van het koninklijk besluit van 21 augustus 1970 betreffende de toekenning van verlof en van een vergoeding van sociale promotie aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

Artikel 1, 4^o, maakt inderdaad de bepalingen van dat besluit toepasselijk op de personeelsleden die door de Staat worden bezoldigd en die, krachtens een door de Koning vastgelegde bepaling, een zelfde jaarlijkse vakantieverlofregelingsregeling genieten als die bepaald bij het koninklijk besluit van 1 juni 1964.

2. Onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het contractueel personeel kan de onderbreking van de loopbaan verkrijgen onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die bepaald zijn voor de werknemers van de privé-sector. Deze voorwaarden en modaliteiten worden bepaald door het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Dit besluit werd bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 12 januari 1991.

Het contractuele personeelslid kan zijn loopbaan volledig of deeltijds onderbreken.

De loopbaanonderbreking is geen recht voor het contractueel personeel, maar is afhankelijk van het akkoord van de overheid waaronder het personeelslid ressorteert.

Meer inlichtingen ter zake zijn te verkrijgen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Belliardstraat 53, te 1040 Brussel (tel. 02/233 41 11).

3. Cumulaties en onverenigbaarheden.

De bij overeenkomst in dienst genomen personeelsleden zijn begrepen in het toepassingsgebied van het koninklijk besluit nr. 46 betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten.

Ze vallen onder de toepassing van de wet van 8 augustus 1931 houdende de vaststelling van onverenigbaarheden en ontzeggingen betreffende de ministers, gewezen ministers en ministers van Staat, alsmede de leden en gewezen leden van de wetgevende Kamers.

Wat het politiek verlof betreft zijn ze onderworpen aan de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten. Ze kunnen dus dienstvrijstellingen of politiek verlof verkrijgen voor de uitoefening van een politiek mandaat of van een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld.

IV. Geldelijke bepalingen

1. De geldelijke bepalingen welke toepasselijk zijn op bij arbeidsovereenkomst aangeworven personen zijn vervat in het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst aangeworven in de ministeries.

2. De contractuele personeelsleden ontvangen :

a) een bezoldiging die gelijk is aan de wedde die aan een lid van het Rijkspersoneel wordt toegekend voor hetzelfde ambt of voor een overeenkomstig ambt, alsook de daaraan verbonden weddeverhogingen; in voorkomend geval wordt, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries de gewaarborgde bezoldiging toegekend;

b) een haard- of standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het vastbenoemd personeel van de Rijksbesturen;

c) een vakantiegeld onder dezelfde voorwaarden als het vastbenoemd personeel van de Rijksbesturen;

d) een eindejaarstoelage onder dezelfde voorwaarden als het statutair personeel van de Rijksbesturen;

e) dezelfde vergoedingen en toelagen als die toegekend voor hetzelfde ambt of een overeenkomstig ambt, onder dezelfde voorwaarden als het vastbenoemd personeel van de Rijksbesturen.

3. Voor het toekennen van de tussentijdse verhogingen worden de diensten met volledige prestaties, die verricht zijn in een der volgende hoedanigheden in aanmerking genomen overeenkomstig de van kracht zijnde regels voor het vastbenoemd personeel van de Rijksbesturen :

a) tijdelijke (besluiten van de Regent van 30 april 1947 en 10 april 1948);

b) werknemer in het bijzonder tijdelijk kader;

- c) travailleur du troisième circuit de travail;
- d) stagiaire dans le cadre de la loi sur le stage des jeunes;
- e) contractuel subventionné;
- f) membre du personnel engagé par contrat.

Ne sont toutefois pas prises en considération :

a) pour les temporaires, les périodes de suspension de service pour maladie qui dépassent trente jours, soixante jours ou nonante jours selon que les agents ont moins de deux ans de service, deux ans et moins de quatre ans de service ou quatre ans de service et plus;

b) pour les personnes engagées par contrat de travail, les périodes de suspension qui ne sont pas rémunérées et qui ne sont pas prises en considération pour l'avancement de traitement, sauf le jour de carence et les quinze semaines couvertes par le congé de maternité (1).

Les services, y compris les périodes qui, en vertu du statut des agents de l'Etat, correspondent à une situation dans laquelle un agent conserve ses titres à l'avancement de traitement, que le contractuel a prestés dans le secteur public en qualité de chômeur mis au travail, sont admissibles jusqu'à six ans au plus pour l'octroi des augmentations intercalaires. Les services admissibles sont calculés par mois calendrier et ceux qui ne comportent pas un mois entier ne sont pas comptabilisés.

J'attire votre attention sur la garantie prévue par l'arrêté royal du 11 février 1991 en faveur des contractuels en service le 1^{er} janvier 1991. Si le traitement calculé sur base des services admissibles est inférieur à celui que l'agent contractuel percevait, à la date du 1^{er} janvier 1991, en qualité de temporaire ou de chômeur mis au travail, le traitement supérieur lui est maintenu.

V. Rupture unilatérale du contrat.

A. Contrat de travail d'employé.

1. Pendant la période d'essai.

Il peut être mis fin à un contrat, pendant la période d'essai, moyennant un préavis de sept jours.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, le préavis peut revêtir la forme :

- d'un écrit remis à l'employeur;
- d'une lettre recommandée à la poste;
- d'un exploit d'huissier.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le préavis peut se faire soit par lettre recommandée à la poste soit par exploit d'huissier.

La partie qui résilie le contrat sans respecter le délai de préavis est tenue de payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

2. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis, faute de quoi il y a lieu à indemnisation.

La forme dans laquelle le préavis doit être notifié est l'une de celles exposées ci-dessus lorsque le contrat est rompu pendant la période d'essai.

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

La durée du préavis dépend du montant de la rémunération :

a) rémunération annuelle ne dépassant pas 766 000 francs (ce montant est adapté annuellement).

La durée du préavis donné par l'employeur est de trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans; elle est augmentée de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans chez le même employeur.

La durée du préavis donné par l'employé est égale à la moitié de celle du préavis donné par l'employeur, avec un maximum de trois mois.

b) rémunération annuelle dépassant 766 000 francs (ce montant est adapté annuellement).

(1) La prise en compte, pour les augmentations intercalaires des contractuels, de la période de congé de maternité est prévue par le protocole n° 59/1 du 13 juin 1991 conclu au sein du Comité commun à l'ensemble des services publics et concernant l'accord intersectoriel de programmation sociale pour les années 1991-1994 applicable à l'ensemble du secteur public. Cette mesure sera concrétisée prochainement par un arrêté royal.

- c) werknemer in het derde arbeidscircuit;
- d) stagiair in het raam van de wet op de stage der jongeren;
- e) gesubsidieerde contractueel;
- f) bij een overeenkomst in dienst genomen personeelslid.

Nochtans komen niet in aanmerking :

a) voor de tijdelijken, de periodes van dienstschorsing wegens ziekte die de dertig, de zestig of de negentig dagen te boven gaan naargelang de ambtenaren minder dan twee jaar dienst, twee jaar tot minder dan vier jaar dienst of vier jaar dienst en meer hebben;

b) voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personen, de periodes van schorsing die niet bezoldigd zijn en niet voor een bevordering tot een hogere wedde in aanmerking komen, behoudens de carenzdagen en de vijftien weken van het bevallingsverlof (1).

De diensten, met inbegrip van de periodes die krachtens het statuut van het rijkspersoneel overeenstemmen met een toestand waarbij een ambtenaar zijn aanspraak op een bevordering tot een hogere wedde behoudt, die de contractueel in de hoedanigheid van tewerkgestelde werkloze heeft verricht in de overheidssector, worden tot maximum zes jaar meegeteld voor het toekennen van tussentijdse verhogingen. De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand; die welke geen volle maand bedragen worden niet meegeteld.

Ik vestig uw aandacht op de waarborg die bij het koninklijk besluit van 11 februari 1991 is ingesteld ten gunste van de op 1 januari 1991 in dienst zijnde contractuelen. Indien de wedde, berekend op grond van de in aanmerking komende diensten, lager ligt dan die welke het contractuele personeelslid op 1 januari 1991 ontving als tijdelijke of tewerkgestelde werkloze, behoudt hij de hogere wedde.

V. Eenzijdige verbreking van de overeenkomst.

A. Arbeidsovereenkomst voor bedienden.

1. Tijdens de proefperiode.

Aan de overeenkomst kan, tijdens de proefperiode, een einde worden gemaakt met een opzeg van zeven dagen.

Wanneer het ontslag door de werknemer wordt gegeven kan de opzeg de vorm hebben van :

- een geschreven stuk dat aan de werkgever wordt overhandigd;
- een bij de post aangetekende brief;
- een deurwaardersexploot.

Wanneer het ontslag door de werkgever wordt gegeven kan de opzeg gebeuren per bij de post aangetekende brief of per deurwaardersexploot.

De partij die de overeenkomst verbreekt zonder de opzegtermijn in acht te nemen dient een vergoeding te betalen die gelijk is aan de lopende bezoldiging welke ofwel beantwoordt aan de duur van de opzeg ofwel aan het gedeelte van die termijn dat nog moet lopen.

2. Wanneer het om een overeenkomst van onbepaalde duur gaat kan elk van de partijen ze verbreken met opzeg, zoniet dient er een schadevergoeding te worden betaald.

De vorm waarin de opzeg moet worden betekend is een van die welke hierboven zijn uiteengezet wanneer de overeenkomst wordt verbroken tijdens de proefperiode.

De opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de opzeg werd betekend.

De duur van de opzeg hangt af van het bedrag van de bezoldiging :

a) jaarlijkse bezoldiging niet hoger dan 766 000 frank (dit bedrag wordt jaarlijks aangepast).

De duur van de opzeg die door de werkgever wordt gegeven bedraagt drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar zijn in dienst genomen; hij wordt met drie maanden verhoogd voor elke nieuwe periode van vijf jaar bij dezelfde werkgever.

De duur van de opzeg die door de bediende wordt gegeven bedraagt de helft van die welke door de werkgever wordt gegeven, met een maximum van drie maanden.

b) jaarlijkse bezoldiging hoger dan 766 000 frank (dit bedrag wordt jaarlijks aangepast).

(1) De inaanmerkingneming, voor de tussentijdse verhogingen van de contractuelen, van de periode van bevallingsverlof wordt voorzien door het protocol nr. 59/ van 13 juni 1991 dat binnen het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten overeenkomen werd betreffende het intersectoraal akkoord van sociale programmering voor de jaren 1991-1994 dat op het geheel van de openbare sector van toepassing is. Deze maatregel zal eerlangs door een koninklijk besluit geconcretiseerd worden.

La durée du préavis donné par l'employeur est fixée par convention entre les parties ou par le juge; la durée ne peut être inférieure à celle prévue pour les employés dont la rémunération ne dépasse pas 766 000 francs.

La durée du préavis donné par l'employé est fixée par convention ou par le juge, avec un maximum de quatre mois et demi si la rémunération est inférieure à 1 532 000 francs (ce montant est adapté annuellement). Si la rémunération dépasse ce montant, le délai de préavis ne peut dépasser six mois.

La partie qui rompt le contrat sans respecter les délais prévus doit payer à l'autre partie, quel que soit le montant de la rémunération, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Parmi ceux-ci, figure le pécule de vacances qui doit donc être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture du contrat d'emploi. Pour déterminer la rémunération en cours, il faut donc se référer aux conditions salariales du contrat, telles qu'elles étaient en vigueur au moment de la rupture du contrat.

3. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, chacune des parties peut résilier le contrat avant l'arrivée du terme. En ce cas, la partie qui le résilie est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme.

Cette indemnité ne peut cependant être supérieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

4. Chacune des parties au contrat (à l'essai, à durée indéterminée ou à durée déterminée) peut y mettre fin de manière unilatérale sans que cela entraîne pour elle l'obligation d'une quelconque indemnité : c'est la rupture pour motif grave.

Le congé pour motif grave doit trouver sa justification dans une faute dont les conséquences sont telles qu'elles rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail et qu'elles justifient la rupture du contrat.

Celui qui invoque l'existence d'une telle faute n'est toutefois pas maître du motif avancé à l'appui de sa décision. Il appartient en effet aux juridictions du travail de décider si l'acte incriminé constitue réellement une faute et est suffisamment grave que pour justifier la rupture du contrat sans préavis ni indemnité. Il va de soi que pour être admis, les faits reprochés doivent être décrits avec précision.

Pour justifier la rupture unilatérale du contrat sans préavis ni indemnité, le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Par ailleurs, le congé ne peut plus être donné sans préavis ni indemnité lorsque le fait qualifié de grave est connu par la personne qui rompt le contrat depuis plus de trois jours ouvrables.

Le motif grave est notifié soit par lettre recommandée à la poste soit par exploit d'huissier de justice soit par la remise d'une lettre à l'autre partie. Ces formalités sont prescrites à peine de nullité et ne peuvent être remplacées par aucune autre modalité.

5. Il peut se faire que la résiliation d'un contrat d'emploi par l'une des parties, même si celle-ci a observé les règles en matière de préavis, puisse en fait ne pas être équitable à l'égard de l'autre partie. Sur base de la théorie de l'abus de droit (pour mémoire, l'abus de droit réside dans l'excès que commet une personne dans l'exercice de son droit en dépassant les limites fixées par la bonne foi ou par le but en vue duquel ce droit a été conféré), l'employé peut obtenir, à charge de son employeur, des dommages-intérêts.

B. Contrat de travail d'ouvrier.

1. Pendant la période d'essai.

Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant cette période, sauf pour motif grave.

Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette interdiction ne s'applique qu'aux sept premiers jours.

À l'expiration des sept premiers jours, il peut être mis fin unilatéralement à la période d'essai sans aucune formalité.

2. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, chaque partie peut y mettre fin moyennant un préavis.

De duur van de opzeg die door de werkgever wordt gegeven wordt bij overeenkomst door de partijen ofwel door de rechter bepaald; die duur mag niet minder zijn dan die welke is bepaald voor de bedienden van wie de bezoldiging niet meer dan 766 000 frank bedraagt.

De duur van de opzeg die door de bediende wordt gegeven wordt bij overeenkomst ofwel door de rechter bepaald, met een maximum van vier en een halve maand wanneer de bezoldiging minder bedraagt dan 1 532 000 frank (dit bedrag wordt jaarlijks aangepast). Indien de bezoldiging dit bedrag overschrijdt mag de opzegtermijn niet meer bedragen dan zes maanden.

De partij die de overeenkomst verbreekt zonder de voorziene termijnen in acht te nemen moet aan de andere partij, ongeacht het bedrag van de bezoldiging, een vergoeding betalen welke gelijk is aan de lopende bezoldiging die ofwel beantwoordt aan de duur van de opzegtermijn ofwel aan het gedeelte van deze termijn dat nog moet lopen.

De ontslagvergoeding behelst niet alleen de lopende bezoldiging maar ook de krachtens de overeenkomst verworven voordelen, waaronder het vakantiegeld dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de vergoeding voor verbreking van de tewerkstellingsovereenkomst. Om de lopende bezoldiging te berekenen moet men dus verwijzen naar de loonvoorwaarden van de overeenkomst zoals die van kracht waren op het ogenblik dat de overeenkomst werd verbroken.

3. In geval van een overeenkomst van bepaalde duur kan elk van de partijen de overeenkomst verbreken voor ze ten einde loopt. In dat geval moet de partij die ze verbreekt aan de andere een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van de bezoldiging die tot aan dat einde nog verschuldigd was.

Deze vergoeding mag evenwel niet groter zijn dan het dubbele van de bezoldiging die overeenstemt met de opzegtermijn welke in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was afgesloten.

4. Elk van de partijen bij de overeenkomst (op proef, voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd) kan er eenzijdig een einde aan maken zonder dat dit voor haar de verplichting tot vergoeding meebrengt : dit is de verbreking om dringende reden.

Het ontslag om dringende reden dient gerechtvaardigd te worden door een fout waarvan de gevolgen dusdanig zijn dat ze het verderzetten van de arbeidsbetrekkingen onmiddellijk en definitief onmogelijk maken en dat ze de verbreking van de overeenkomst rechtvaardigen.

Degeene die het bestaan van zo'n reden inroept kan die echter niet zomaar zelf beoordelen om zijn beslissing te staven. Het is inderdaad de taak van de arbeidsrechtbanken te beslissen of de gewraakte handeling inderdaad een voldoende zware fout is voor de verbreking van de overeenkomst zonder opzeg of vergoeding. Vanzelfsprekend kunnen de feiten die men de betrokkene verwijt slechts in aanmerking worden genomen als ze precies zijn beschreven.

Om de eenzijdige verbreking van de overeenkomst zonder opzeg of vergoeding te rechtvaardigen moet van de dringende reden kennis worden gegeven binnen de drie dagen welke volgen op het ontslag. Overigens kan het ontslag niet meer zonder opzegging of vergoeding worden gegeven wanneer het als erg bestempelde feit sinds meer dan drie werkdagen bekend was aan de persoon die de overeenkomst verbreekt.

De kennisgeving van de dringende reden geschiedt hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, hetzij door het overhandigen van een brief aan de andere partij. Deze formaliteiten zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid. Ze kunnen niet door andere modaliteiten worden vervangen.

5. Soms is het beëindigen van een tewerkstellingsovereenkomst door één der partijen, zelfs wanneer die alle opzegregels heeft nageleefd, niet billijk tegenover de andere partij. Op grond van de theorie van het rechtsmisbruik (ter herinnering, rechtsmisbruik bestaat in het feit dat iemand buitensporig van zijn recht gebruik maakt en hierbij de perken overschrijdt die gesteld worden door de goede trouw of door het doel waarvoor dit recht werd toegekend) kan de bediende ten laste van zijn werkgever schadeloosstelling verkrijgen.

B. Arbeidsovereenkomst voor werklieden.

1. Tijdens de proeftijd.

Indien de proeftijd zeven dagen bedraagt kan de overeenkomst niet eenzijdig worden beëindigd tenzij om dringende reden.

Indien de proeftijd meer dan zeven dagen bedraagt is dit verbod slechts toepasselijk op de eerste zeven dagen.

Bij het verstrijken van de eerste zeven dagen kan er zonder enige formaliteit eenzijdig een einde worden gemaakt aan de proeftijd.

2. Wanneer het om een overeenkomst van onbepaalde tijd gaat kan elke partij ze beëindigen met een opzeg.

Le délai de préavis est de vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et est de quatorze jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier. Il prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait par la remise d'un écrit à l'employeur, par lettre recommandée à la poste ou par un exploit d'huissier de justice. Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification se fait par lettre recommandée ou par exploit d'huissier.

La partie qui résilie unilatéralement le contrat sans respecter les délais de préavis est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

3. Si le contrat est à durée déterminée, il y a lieu d'appliquer les mêmes règles que pour la rupture d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée.

4. Si une partie peut exciper d'un motif grave, le contrat de travail d'ouvrier peut être résilié sans préavis ni indemnité aux conditions et selon les modalités exposées plus haut à propos du contrat de travail d'employé.

5. La loi du 3 juillet 1978 a, en son article 63, institué une protection de l'ouvrier engagé pour une durée indéterminée contre le licenciement abusif. Il s'agit du licenciement 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 du service. L'ouvrier licencié de manière abusive peut prétendre à une indemnité correspondant à la rémunération de six mois. L'indemnité est due indépendamment du fait que l'ouvrier ait été licencié avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas, elle peut être cumulée avec l'indemnité de préavis.

C. Contrat de remplacement.

Il est nécessaire de stipuler dans le contrat que le contrat de remplacement prendra automatiquement fin au retour de la personne remplacée. En cas de rupture du contrat, avant le retour de la personne remplacée, tant l'employeur que le travailleur devront respecter les préavis normaux précités.

Le Ministre de la Fonction publique,
R. Langendries.

Annexe

22 AVRIL 1950. — Détermination des congés de vacances des agents temporaires ou auxiliaires ayant bénéficié d'une absence pour maladie ou infirmité

La question m'a été posée de savoir dans quelle mesure les absences pour maladie ou infirmité accordées aux agents temporaires ou auxiliaires sont à considérer comme services actifs pour la détermination des congés de vacances annuels.

J'ai l'honneur de vous faire savoir qu'en ce qui concerne ces deux catégories d'agents, les absences ne peuvent entrer en ligne de compte comme services actifs pour l'établissement des congés annuels de vacances que pour autant qu'elles soient rémunérées par l'administration. En effet, il est à noter que, pour les agents définitifs, les absences prolongées pour cause de maladie ou d'infirmité sont transformées, par après, en mise en disponibilité, régime auquel échappent les agents temporaires ou auxiliaires.

Dès lors, agir d'une autre manière qu'il est stipulé ci-dessus aboutirait à octroyer à ces derniers un régime de congés ordinaires plus favorable que celui dont bénéficient les agents définitifs.

(Décision de Monsieur le Premier Ministre en date du 22 avril 1950).

De opzegtermijn bedraagt achtentwintig dagen wanneer de werkgever het ontslag geeft en veertien dagen wanneer de werkmán het geeft. Hij vangt aan op de maandag volgend op de week waarin er kennis van gegeven werd.

Wanneer de werknemer het ontslag geeft geschiedt de kennisgeving door afgifte van een geschrift aan de werkgever, door een bij de post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot. Wanneer de werkgever het ontslag geeft geschiedt de kennisgeving ervan bij aangetekende brief of deurwaardersexploot.

De partij die eenzijdig de overeenkomst beëindigt zonder de opzegtermijnen in acht te nemen dient aan de andere partij een vergoeding te betalen welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzegtermijn, hetzij met het gedeelte van deze termijn dat nog moet lopen.

3. Indien het om een overeenkomst van bepaalde tijd gaat dient men dezelfde regels toe te passen als voor het verbreken van een arbeidsovereenkomst voor bedienden van bepaalde tijd.

4. Indien een partij een dringende reden kan aanvoeren kan de arbeidsovereenkomst voor werklieden zonder opzegging of vergoeding worden beëindigd onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die hierboven zijn uiteengezet inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

5. De wet van 3 juli 1978 heeft, in artikel 63, een regel ingevoerd om de voor onbepaalde tijd aangeworven werkmán te beschermen tegen willekeurige afdanking. Het gaat om ontslag om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden van de dienst. De willekeurig afgedankte werkmán kan aanspraak maken op een vergoeding die overeenstemt met het loon van zes maanden. De vergoeding is verschuldigd ongeacht het feit of de werkmán is afgedankt met of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn. In dit laatste geval kan zij met de opzeggvergoeding worden gecumuleerd.

C. Vervangingsovereenkomst.

Het is nodig in de overeenkomst te bepalen dat de vervangingsovereenkomst automatisch zal worden beëindigd als de vervangen persoon terugkeert. In geval van verbreking van de overeenkomst vóór de terugkeer van de vervangen persoon moeten zowel de werkgever als de werknemer de voormelde normale opzeggingstermijnen in acht nemen.

De Minister van Openbaar Ambt,
R. Langendries.

Bijlage

22 APRIL 1950. — Vaststelling van het vakantieverlof van het tijdelijk- of hulppersoneel, dat afwezig is geweest wegens ziekte of gebrekkigheid

Mij werd gevraagd in welke mate de afwezigheidsduur wegens ziekte of gebrekkigheid toegestaan aan leden van het tijdelijk- of het hulppersoneel dient beschouwd als actieve dienst voor het bepalen van het jaarlijks vakantieverlof.

Ik heb de eer U te laten weten dat, wat deze twee categorieën personeelsleden betreft, de afwezigheidsdagen niet mogen in aanmerking komen als actieve dienst voor het bepalen van het jaarlijks vakantieverlof, dan voor zover zij door het bestuur bezoldigd werden. Hier moet immers aangestipt worden dat, voor de vast aangestelde personeelsleden de tijdperken van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid achteraf omgezet worden in terbeschikkingstelling, aan welk regime het tijdelijk- of hulppersoneel niet onderworpen is.

Derhalve zou een andere manier van doen dan die welke hierboven werd aangeduid leiden tot het toekennen aan laatstbedoelde personeelsleden van een stelsel van gewoon verlof, dat gunstiger zou zijn dan dat der vast aangestelde Rijksambtenaren.

(Beslissing van de heer Eerste-Minister op datum van 22 april 1950).