**Loi relative aux contrats de travail**

**3 JUILLET 1978**

**(NOTE : art. 3bis-3ter modifiés avec effet à une date indéterminée par L 2018-01-15/02, art. 11 et 18; En vigueur : indéterminée)**
**(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 28-04-1981 et mise à jour au 23-12-2022)**

# Table des matières


**TITRE Ier. LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.**
**CHAPITRE Ier. Dispositions générales.**
**Art. 1-2, 2bis, 3, 3bis, 3ter, 3quater, 4-5, 5bis, 6-10, 10bis, 11, 11bis, 11ter, 12-15, 15bis, 15ter**
**CHAPITRE II. Obligations des parties.**
**Art. 16-20, 20bis, 21-22, 22bis, 23, 23bis, 24-25**
**CHAPITRE III. Suspension de l'exécution du contrat.**
**Art. 26-30, 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies, 30sexies, 31, 31/1**
**CHAPITRE IV. - Fin du contrat.**
**Art. 32-36, 36bis, 37, 37/1, 37/2, 37/3, 37/4, 37/5, 37/6, 37/7, 37/8, 37/9, 37/10, 37/11, 37/12, 37/13, 38, 38bis, 39, 39bis, 39ter, 40-42**
**CHAPITRE V. Dispositions particulières concernant les travailleurs mineurs d'âge.**
**Art. 43-46, 46bis**
**TITRE II. LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.**
**CHAPITRE Ier. Généralités.**
**Art. 47-48**
**CHAPITRE II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.**
**Art. 49-51, 51bis, 51ter, 52-57**
**CHAPITRE III. Fin du contrat.**
**Section 1re. - [[1] ...][1]**
**Art. 58-65**
**Section 2.**
**Art. 65/1, 65/2, 65/3, 65/4**
**TITRE III. LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE.**
**CHAPITRE Ier. Dispositions générales.**
**Art. 66-69**
**CHAPITRE II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.**
**Art. 70-73, 73/1, 74-77**
**CHAPITRE II/1. - [[1] Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit][1]**
**Section 1re. [[1] Champ d'application][1]**
**Art. 77/1**
**Section 2. - [[1] Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit][1]**
**Art. 77/2, 77/3, 77/4, 77/5, 77/6, 77/7, 77/8**
**CHAPITRE III. Fin du contrat.**

**Section 1re.** - [[1] ...][1]
**Art. 78-86**
**Section 2.**
**Art. 86/1, 86/2, 86/3, 86/4**
**TITRE IV.** **LE CONTRAT DE TRAVAIL DE REPRESENTANT DE COMMERCE.**
**Art. 87-107**
**TITRE V.** **LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.**
**CHAPITRE Ier.** **Généralités.**
**Art. 108-109**
**CHAPITRE II.** **Obligations des parties.**
**Art. 110-111**
**CHAPITRE III.** **Suspension de l'exécution du contrat.**
**Art. 112-114**
**CHAPITRE IV.** **Fin du contrat.**
**Art. 115-118**
**TITRE VI.** **- LE CONTRAT D'OCCUPATION DE TRAVAILLEUR A DOMICILE <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01>**
**Art. 119.1-119.12**
**TITRE VII.** **- (Anciennement TITRE VI) LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS. <L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>**
**Art. 120-130, 130bis, 130ter**
**TITRE VIII.** **(Anciennement TITRE VII) DISPOSITIONS FINALES. <L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>**
**Art. 131, 131bis, 132-138**

# Texte

**TITRE Ier. _ LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.**

**CHAPITRE Ier. _ Dispositions générales.**

**Article 1.La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.**
**Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1er occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.**
**[[2] Elle ne s'applique pas aux personnes relevant de l'application de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 42 de la loi précitée sont remplies.][2]**
**----------**
**(1)<L 2018-07-18/03, art. 28, 088; En vigueur : 20-02-2018>**
**(2)<L 2020-12-24/08, art. 44, 099; En vigueur : 01-01-2021>**

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

**Art. 2bis.<Inséré par L 2001-05-22/33, art. 34; En vigueur : 29-12-2001, étant entendu que le premier bénéfice distribuable est celui de l'exercice comptable qui se clôture au plus tôt le 31 décembre 2001> Ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi : les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 [[1] relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs][1].**
**----------**
**(1)<L 2018-12-14/02, art. 11, 093; En vigueur : 01-01-2018>**

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

**Art. 3bis.<L 2007-06-03/81, art. 5, 068; En vigueur : 02-08-2007> Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.**
**Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.**
**Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de**

**la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services [[1] d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique][1].**

**----------**

**(1)<L 2016-07-21/40, art. 35, 083; En vigueur : 28-09-2016 (AR 2016-09-14/06, art. 1)>**

**Art. 3ter.<Inséré par L 2007-06-03/81, art. 17; En vigueur : 02-08-2007> § 1er. [[2] Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être envoyés et archivés sous format électronique.][2]**

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

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

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

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

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

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

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

**Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services [[1] d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique][1].**

**----------**

(1)<L 2016-07-21/40, art. 36, 083; En vigueur : 28-09-2016 (AR 2016-09-14/06, art. 1)>
(2)<L 2022-10-07/09, art. 8, 105; En vigueur : 10-11-2022>

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

Art. 4. Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.
Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.
Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise (au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale), de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant. <L 1995-04-13/39, art. 2, 036; En vigueur : 12-06-1995>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. [[2] Dans ce cas, il est fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail. Cela doit ressortir du contrat visé à l'alinéa 1er, qui, en outre, par dérogation au 2e alinéa, doit seulement mentionner le régime de travail à temps partiel convenu.][2] (La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, [[1] alinéa 7][1], de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention**

**collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ou, à défaut, le règlement de travail). Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.) <L 1989-12-22/31, art. 182, 019; En vigueur : 30-03-1990> <L 1996-07-26/32, art. 40, 038; En vigueur : indéterminée> <L 1998-12-04/31, art. 10, 041; En vigueur : 27-12-1998>**

**[[2] A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.][2]**

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

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

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

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

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

**----------**

**(1)<L 2013-08-17/26, art. 5, 079; En vigueur : 01-10-2013 (voir AR 2013-09-11/02, art. 8)>**

**(2)<L 2017-03-05/03, art. 57, 085; En vigueur : 01-10-2017>**

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

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

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

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

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

**(§ 2. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées pour l'engagement d'un travailleur engagé en remplacement d'une personne dont la situation juridique est**

**réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel.) <L 1991-07-20/31, art. 114, 025; En vigueur : 1991-08-11>**

**[[1] § 3. Les dispositions du paragraphe 1er peuvent aussi être appliquées lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l'article 31/1 de cette loi, pour ce qui concerne les heures de travail de son régime normal de travail pour lesquelles ce travailleur en incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.][1]**

**----------**

**(1)<L 2018-01-15/02, art. 25, 086; En vigueur : 15-02-2018>**

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

**[[1] Le ou les documents visés à l'article 4 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.][1]**

**----------**

**(1)<L 2022-10-07/09, art. 9, 105; En vigueur : 10-11-2022>**

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

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

**1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;**

**2° dans les salles de jeu;**

**[[1] 3° par un travailleur qui se prostitue.][1]**

**----------**

**(1)<L 2022-02-21/06, art. 7, 101; En vigueur : 31-03-2022>**

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

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

**Art. 15bis. [[1] La limitation de la responsabilité des propriétaires de navires, comme prévu dans la section 2 du chapitre 2 du titre 3 du livre 2 et le chapitre 3 du titre 3 du Livre 3 du Code belge de la Navigation, n'est pas d'application aux créances qui découlent de la présente loi pour un employé occupé à bord d'un navire.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2019-05-08/14, art. 76, 097; En vigueur : 01-09-2020>**

**Art. 15ter. [[1] Les créances de l'employé occupé à bord d'un navire qui découlent du contrat de travail sont privilégiées sur le navire sous les conditions déterminées dans le chapitre 5 du titre 2 du Livre 2 du Code belge de la Navigation.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2019-05-08/14, art. 76, 097; En vigueur : 01-09-2020>**

**CHAPITRE II. _ Obligations des parties.**

**Art. 16. L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.**

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

**Art. 17.Le travailleur a l'obligation :**

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

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

**3° [[1] de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:**

**a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;**

**b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;][1]**

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

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

**----------**

**(1)<L 2018-07-30/18, art. 43, 089; En vigueur : 24-08-2018>**

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

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

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

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

**[[1] Le signalement ou la divulgation publique, effectué(e) conformément à la loi du 20 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée ne constitue ni une faute lourde, ni un dol, ni une faute légère habituelle susceptible d'engager la responsabilité civile du travailleur et ce quelle que soit la motivation du travailleur.][1]**

**----------**

**(1)<L 2022-12-08/09, art. 68, 108; En vigueur : 02-01-2023>**

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

**Art. 20. L'employeur a l'obligation:**
**1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;**
**2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boite de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;**
**3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;**
**4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;**
**5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi;**
**6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs;**
**7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.**

**Art. 20bis.**
**<Abrogé par L 2022-10-07/09, art. 18, 105; En vigueur : 10-11-2022>**

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

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

**Art. 22bis.<Inséré par L 2006-12-27/32, art. 179; En vigueur : 07-01-2007> § 1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.**
**Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.**
**§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.**

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

**§ 3. L'écrit doit mentionner :**

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

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

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

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

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

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

**- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;**

**- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;**

**[[3] - lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé;**

**- lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de [[5] 18 ans ou plus][5], par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.][3]**

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

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

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

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.535 EUR<DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)**

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

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.254 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)**

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.886 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)**

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.203 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)**

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.221 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)**

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

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

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;
- 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;
- 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au delà de 2/3 de la période convenue.

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

§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit [[1] durant les six premiers mois à partir du début du contrat][1], soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

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

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

[[2] § 8. [[4] Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tirets, ne s'appliquent][4] pas si la clause d'écolage concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions. Le lieu de travail détermine laquelle de ces listes s'applique.

Le Roi peut établir par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail une liste qui déroge aux listes figurant à l'alinéa 1er.][2]

[[6] § 9. Les formations prévues à l'article 21 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.][6]

---

(1)<L 2013-12-26/08, art. 13, 080; En vigueur : 01-01-2014>
(2)<L 2018-10-14/15, art. 2, 091; En vigueur : 10-11-2018>
(3)<L 2019-04-07/06, art. 13, 094; En vigueur : 29-04-2019>
(4)<L 2019-04-07/06, art. 14, 094; En vigueur : 29-04-2019>
(5)<L 2022-05-08/02, art. 17, 103; En vigueur : 01-04-2022; Abrogé : 30-06-2022>
(6)<L 2022-10-07/09, art. 22, 105; En vigueur : 10-11-2022>

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

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

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

**L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.**
**Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.**
**Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.**
**Le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération.**

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

**Art. 24. [[1] L'employeur ne peut subordonner la conclusion d'une convention de travail à la condition, pour le travailleur, de souscrire, d'acheter ou d'échanger, sous quelque forme que ce soit, des valeurs mobilières, telles que des obligations, des actions, des parts ou participations, de verser des parts d'intérêts ou de remettre des fonds à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.**
**Toute clause contraire est nulle.**
**En cas de violation de l'alinéa 1er, l'employeur est tenu de payer au travailleur les sommes illégalement exigées de ce dernier, majorées de 10 %, ainsi que les intérêts au taux légal depuis la date de la remise ou du paiement par le travailleur. Le juge peut accorder au travailleur une réparation supérieure, à charge pour celui-ci de justifier l'existence et l'étendue de son préjudice.][1]**
**----------**
**(1)<L 2010-06-06/06, art. 17, 070; En vigueur : 01-07-2011>**

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

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

**Art. 26. Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.**
**La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement [[1] ou en application du Code pénal social][1], ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.**
**----------**
**(1)<L 2010-06-06/06, art. 18, 070; En vigueur : 01-07-2011>**

**Art. 27.[[1] § 1er.][1] A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler (au moment de se rendre au travail) : <L 1985-07-18/33, art. 4, 011>**
**1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause**

**survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;**
**2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.**
**3° (qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.) <L 1985-07-18/33, art. 4, 011>**
**Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1er, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.**
**[[1] § 2. En cas d'application d'un horaire flottant tel que prévu par l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération due sur la base du § 1er sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne de travail.][1]**
**----------**
**(1)<L 2017-03-05/03, art. 71, 085; En vigueur : 01-02-2017>**

**Art. 28. L'exécution du contrat est suspendue :**
**1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;**
**2° (pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.) <L 1995-04-03/44, art. 11, 035; En vigueur : 15-05-1995>**
**(2°bis pendant la durée de l'absence visée à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.) <L 1995-04-03/44, art. 11, 035; En vigueur : 10-05-1995>**
**3° (pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;) <L 1985-07-17/41, art. 4, 010>**
**4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :**
**a) la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;**
**b) (la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;) <L 1985-01-22/30, art. 139, § 1, 009>**
**c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.**
**(5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.) <L 1983-11-29/31, art. 1, 006>**

**Art. 29.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 25, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 30.(§ 1.) Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de (comparution en justice). <L 1985-07-18/33, art. 6, 011> <L 2001-08-10/59, art. 27, 047; En vigueur : 01-07-2002>**
**Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.**
**Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1er. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.**

**[§ 2. [4 Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.**

**Le droit à quinze jours de congé de naissance, tel que visé à l'alinéa 1er, est étendu à vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023.]4**

**[1 A défaut d'un travailleur visé à l'[3 alinéa 1er]3, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance :**

**1° [4 ...]4**

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

**3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population. [4 La condition du 2° et du 3° relative à la résidence principale de l'enfant n'est pas applicable lorsque l'enfant est mort-né.]4**

**Un seul travailleur a droit au [4 congé de naissance]4 visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au [4 congé de naissance]4 en vertu respectivement [4 ...]4 du 2° et du 3° de l'[3 alinéa 3]3 ont successivement priorité les uns sur les autres.**

**Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au [4 congé de naissance]4 ouvert par les alinéas précédents.**

**Le [4 congé de naissance]4 ouvert par l'[3 alinéa 3]3 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.**

**Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les modalités d'octroi du [4 congé de naissance]4, lorsque les conditions visées à l'[3 alinéa 3]3 sont réunies.]1**

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

**Pendant les [4 douze jours]4 suivants [3 et pendant les jours supplémentaires visés à l'alinéa 2, [4 ...]4]3 le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.] <L 2001-08-10/59, art. 27, 047; En vigueur : 01-07-2002>**

**§ 3. (ancien § 3) (...) <L 2004-07-09/30, art. 292, 058; En vigueur : 25-07-2004>**

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

**[4 § 3/1. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé de naissance, visé au paragraphe 2, en informe son employeur au préalable.]4**

**[2 § 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au [4 congé de**

naissance][4] pendant une période qui débute au moment [[4] de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, et qui prend fin après cinq mois à compter du jour de l'accouchement][4], sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce [[4] congé de naissance][4].

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. [[4] A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.][4]

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur paie une indemnité forfaitaire égale à [[4] la rémunération brute de six mois][4], sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

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

[[4] Pour l'application de ce paragraphe, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 1er, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires, on entend également le fait de prendre la décision de licencier.][4]

[[4] § 5. Lorsque le travailleur dont l'employeur est informé de la naissance d'un enfant pour qui le travailleur a droit à un congé de naissance visé au paragraphe 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant.

A la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la naissance de l'enfant.

Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la naissance de l'enfant, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.

Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.][4]

---

(1)<L 2011-04-13/09, art. 5, 072; En vigueur : 20-05-2011>
(2)<L 2011-06-11/17, art. 2, 074; En vigueur : 30-07-2011>
(3)<L 2020-12-20/09, art. 63, 098; En vigueur : 01-01-2021>
(4)<L 2022-10-07/08, art. 6, 104; En vigueur : 10-11-2022>

Art. 30bis.<Inséré par L 1991-05-29/31, art. 1, 023; En vigueur : 20-07-1991> [[1] § 1er.][1] Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi. [[1] La durée de l'absence ainsi fixée compte au moins dix jours de travail par année civile.][1]

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

**[[1] § 2. Le travailleur a le droit, dans le cadre du paragraphe 1er, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables, suivant les conditions et règles prévues par le présent paragraphe.**

**Pour l'application de ce paragraphe, on entend par:**

**1° membre du ménage: toute personne cohabitant avec le travailleur;**

**2° membre de la famille: le conjoint du travailleur ou la personne avec qui le travailleur cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil, de même que les parents du travailleur jusqu'au premier degré;**

**3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables: tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables;**

**4° soins ou aide: toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.**

**Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe son employeur au préalable.**

**Le travailleur fournit aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année civile où le congé d'aidant est pris et dont il apparait que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.**

**Le droit au congé d'aidant exercé sur la base du présent paragraphe est imputé sur le congé pour raisons impérieuses visé au paragraphe 1er.**

**Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pour lequel le travailleur n'a pas droit à une rémunération dans le cadre du paragraphe 1er, et déterminer le montant de cette allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.**

**L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, pendant une période qui débute au moment de l'avertissement de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé d'aidant, et qui prend fin un mois après ce congé, sauf pour des motifs étrangers à la prise du congé d'aidant.**

**L'employeur doit prouver l'existence de ces motifs. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.**

**Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 7, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.**

**Pour l'application des alinéas 7 à 9 inclus, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection, tel que visé à l'alinéa 7, tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin au contrat de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant cette période. Par la prise de mesures préparatoires ont entend également le fait de prendre la décision de licencier.][1]**

---

**(1)<L 2022-10-07/08, art. 7, 104; En vigueur : 10-11-2022>**

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

**[3 Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :**

**1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;**

**2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021;**

**3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023;**

**4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025;**

**5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.]3**

**[3 Le Roi peut fixer une date antérieure d'entrée en vigueur pour le droit aux semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, 2° à 5° inclus.**

**L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 3 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.**

**S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé d'adoption de l'autre parent adoptif visé à l'article 18bis, § 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. Le Roi peut déterminer de quelle manière le travailleur en apporte la preuve.]3**

**La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales [4 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales]4.**

**[3 La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.]3**

**[5 § 1er/1. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.**

**Toutefois, en cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.**

**En cas d'adoption internationale, le Roi peut déterminer dans quels cas et sous quelles conditions et modalités il peut être dérogé au caractère ininterrompu du congé d'adoption tel que prévu au § 1er, alinéa 1er.]5**

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

**Le Roi peut également déterminer que le travailleur maintient, pour une partie du**

congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.
§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. [5 Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.]5
La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.
Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption.
§ 4. L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.
La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.
Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération [6 brute de six mois]6, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.
Cette indemnité ne peut être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.
[6 § 5. Lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d'adoption conformément au paragraphe 3, alinéas 1er et 2, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou son contrat de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la prise du congé d'adoption.
A la demande du travailleur, l'employeur lui donne connaissance par écrit des motifs du non-renouvellement. L'employeur doit prouver que le non-renouvellement du contrat de travail concerné est étranger à la prise du congé d'adoption.
Si le motif invoqué à l'appui du non-renouvellement du contrat de travail en question n'est pas étranger à la prise du congé d'adoption, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois.
Pour l'application du présent paragraphe, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est considéré comme l'employeur.]6

---

(3)<L 2018-09-06/12, art. 2, 092; En vigueur : 01-01-2019>
(4)<L 2018-12-14/02, art. 2, 093; En vigueur : 31-12-2018>
(5)<L 2018-09-06/12, art. 2/1, 092; En vigueur : 01-01-2019>
(6)<L 2022-10-07/08, art. 8, 104; En vigueur : 10-11-2022>

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

**1er.**

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

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

**Art. 30quinquies. [[1] L'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.**

**La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.**

**En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2018-01-15/02, art. 8, 086; En vigueur : 15-02-2018>**

**Art. 30sexies. [[1] § 1er. Sans préjudice de l'article 30quater, le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.**

**Le congé parental d'accueil de six semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil ensemble :**

**1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2019;**

**2° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021;**

**3° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023;**

**4° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025;**

**5° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.**

**Le Roi peut fixer une date antérieure d'entrée en vigueur pour les semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, 2° à 5° inclus.**

**L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 4 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé parental d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.**

**Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées à l'alinéa 2, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé parental d'accueil de l'autre parent d'accueil visé à l'article 18bis, § 4, de**

**l' arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. Le Roi peut déterminer de quelle manière le travailleur en apporte la preuve.**

**La durée maximale du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.**

**La durée maximale du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée.**

**§ 2. Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.**

**Le Roi peut fixer un autre point de départ pour la prise de cours du délai de douze mois visé à l'alinéa 1er.**

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

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

**§ 4. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé parental d'accueil doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.**

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

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

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

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

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

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

**§ 6. Pour l'application de cet article, on entend par placement familial de longue durée : le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.**

**Pour l'application de cet article, le Roi peut encore préciser les notions d'accueil et de placement familial de longue durée.]**[1]

**----------**
**(1)<Inséré par L 2018-09-06/12, art. 3, 092; En vigueur : 01-01-2019>**

**Art. 31.<L 1999-06-13/61, art. 8, 043; En vigueur : 01-12-2002> § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.**

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

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

**Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. [1 ...]1**

**[2 § 2/1. Par dérogation au § 2, alinéas 2 et 3, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse correspond à sa résidence habituelle connue de l'employeur.**

**Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année calendrier au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger à l'alinéa 1er par convention collective de travail ou par règlement de travail.]2**

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

**[1 Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.]1**

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

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

**[1 § 3/1. Le travailleur qui :**

**- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;**

**- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;**

**- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,**

**peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.][1]**

**§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 61, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**(2)<L 2022-10-30/03, art. 2, 107; En vigueur : 28-11-2022>**

**Art. 31/1. [[1] § 1er. L'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend**

**temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail.**

**§ 2. La relation de travail en vigueur avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail est de manière réfragable présumée maintenue, nonobstant ladite exécution ou la conclusion ou l'exécution de l'avenant visé au paragraphe 3.**

**Durant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur qui sont liés à la relation de travail visée à l'alinéa 1er, sauf dispositions contraires convenues entre l'employeur et le travailleur en application du paragraphe 3.**

**§ 3. Pour la période de l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, le travailleur et l'employeur peuvent conclure un avenant contenant, s'il y a lieu, les modalités dont ils ont convenu, notamment sur les points qui suivent :**

**- le volume du travail adapté ou de l'autre travail;**
**- les horaires du travail adapté ou de l'autre travail;**
**- la nature du travail adapté ou de l'autre travail;**
**- la rémunération pour le travail adapté ou l'autre travail;**
**- la durée de validité de l'avenant.**

**L'avenant prend immédiatement fin lorsque le travailleur cesse de satisfaire aux conditions prévues à l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Dès que le travailleur ne satisfait plus à ces conditions, il informe son employeur de cette situation.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2016-12-20/03, art. 2, 084; En vigueur : 09-01-2017>**

## CHAPITRE IV. - Fin du contrat.

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

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

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

**Art. 34.[[1] § 1er. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure après que la procédure déterminée au paragraphe 2 a été suivie.**

**La procédure visée au paragraphe 2 ne peut être entamée que lorsque le travailleur a été en incapacité de travail ininterrompue durant une période d'au moins neuf mois et pour autant que, pour le travailleur, aucun trajet de réintégration ne soit en cours au sens du code sur le bien-être. Cette période de neuf mois est interrompue lorsque le travailleur reprend effectivement le travail, à moins que le travailleur, au cours des quatorze premiers jours de cette reprise du travail, soit à nouveau en incapacité de**

**travail, auquel cas cette période est censée ne pas être interrompue.**

**§ 2. Le travailleur ou l'employeur notifie à l'autre partie ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, au moyen d'un envoi recommandé, l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, conformément à la procédure spécifique du livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code sur le bien-être au travail. La notification émanant de l'employeur mentionne le droit du travailleur de demander au conseiller en prévention-médecin du travail, conformément à cette procédure spécifique prévue par le code sur le bien-être au travail, que les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail soient examinées, s'il a été constaté qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. La notification émanant de l'employeur mentionne également le droit du travailleur de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise au cours de cette procédure, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.**

**Après réception de la notification visée à l'alinéa 1er, le conseiller en prévention-médecin du travail suit la procédure spécifique déterminée dans le livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail.**

**Le contrat de travail ne peut prendre fin pour force majeure médicale que lorsqu'il apparaît de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, qui n'est plus susceptible de recours, ou du résultat de la procédure de recours reprise dans le code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et que:**

**1° le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, conformément à la procédure spécifique du livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, ou,**

**2° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique du livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, a remis le rapport motivé au dans lequel il explique pourquoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, ou,**

**3° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique du livre 1er, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail, a remis au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur.**

**S'il ne ressort pas de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, ou du résultat de la procédure de recours prévue par le code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, cette procédure prend fin sans suite. La partie la plus diligente ne peut recommencer la procédure visée dans ce paragraphe, que lorsque le travailleur atteint à nouveau une période d'au moins neuf mois d'incapacité de travail ininterrompue, tel que prévu dans l'alinéa 1er, à compter du jour suivant la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail ou, si le travailleur a introduit un recours contre cette constatation, à compter du jour suivant la réception du résultat de la procédure de recours.**

**§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut demander et traiter les données à caractère personnel, y compris les données relatives à la santé du travailleur,**

**qui sont nécessaires aux déterminations et recommandations visées dans la procédure spéciale prévue au livre Ier, titre 4, chapitre VI, section 3, du code du bien-être au travail. Il peut échanger, sous réserve du consentement du travailleur, ces données avec les autres médecins et les tiers concernés dans le cadre de cette procédure tel prévu à l'article I.4-73.- § 3 du code du bien-être au travail, et avec le médecin-inspecteur social, dans le respect du secret professionnel médical et de la confidentialité des données. Le conseiller en prévention-médecin du travail est le responsable du traitement au sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE. La durée maximale de conservation de ces données personnelles est de cinq ans après la fin du contrat de travail.**

**§ 4. Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi.][1]**

**----------**

**(1)<L 2022-10-30/03, art. 3, 107; En vigueur : 28-11-2022>**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**préavis.**

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

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

**[[1] Par dérogation à l'alinéa précédent, il est néanmoins possible, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la batellerie, de notifier le préavis par la remise par l'employeur d'un écrit au travailleur. La signature du travailleur sur le duplicata de cet écrit vaut uniquement pour réception de la notification.][1]**

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

**[[2] § 3. Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, le délai de préavis en cas de rupture par l'employeur ou le travailleur est déterminé dans le contrat et doit être fixé au minimum à:**

**1° 14 jours pour le travailleur ayant moins de six mois d'ancienneté;**

**2° un mois pour le travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté.**

**Les délais de préavis prévus à l'alinéa 1er, 1° et 2°, peuvent être modifiés par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.**

**§ 4. Si le contrat est conclu pour une durée déterminée en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7°, de l'arrêté royal du 28& novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, le délai de préavis en cas de rupture par l'employeur ou le travailleur est déterminé dans le contrat et doit être fixé au minimum à:**

**1° 14 jours lorsque le contrat est conclu pour une durée de moins de six mois;**

**2° un mois lorsque le contrat est conclu pour une durée au moins de six mois.**

**Les délais de préavis prévus à l'alinéa 1er, 1° et 2°, peuvent être modifiés par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.][2]**

**----------**

**(1)<L 2013-07-30/01, art. 6, 078; En vigueur : 11-08-2013>**

**(2)<L 2022-03-17/11, art. 4, 102; En vigueur : 01-01-2022>**

**Art. 37/1. [[1] Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 2, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/2.**[1] **§ 1er.** [2] **Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :**

**- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;**

**- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;**

**- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;**

**- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;**

**- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;**

**- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;**

**- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;**

**- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;**

**- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;**

**- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;**

**- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;**

**- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;**

**- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.]**[2]

**A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.**

**A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.**

**A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.**

**§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :**

**- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;**

**- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;**

**- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;**

**- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;**

**- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;**

**- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;**

**- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;**

- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1er, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :
- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.][1]

---

(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 3, 080; En vigueur : 01-01-2014>
(2)<L 2018-03-26/01, art. 2, 087; En vigueur : 01-05-2018>

Art. 37/3. [[1] Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.][1]

---

(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 4, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 37/4. [[1] Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire.][1]

---

(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 5, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 37/5. [[1] Le délai de préavis à respecter par le travailleur est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.][1]

---

(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 6, 080; En vigueur : 01-01-2014>

**Art. 37/6. [[1] Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur.**

**Lorsque le délai de préavis est donné au travailleur visé à l'alinéa 1er, celui-ci bénéficie des dispositions de l'article 41.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 7, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/7. [[1] § 1er. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.**

**Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l'article 50 dépasse un mois.**

**§ 2. Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.**

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

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

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 8, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/8. [[1] En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenant après la notification par l'employeur d'un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l'employeur pendant cette période d'incapacité de travail donnera lieu au paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai de préavis restant à courir.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 9, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/9. [[1] Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis visée à l'article 40, § 2, alinéa 1er, est écoulée.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 10, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/10. [[1] Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de**

**rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 11, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/11. [[1] En cas de congé donné par l'employeur en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au chapitre VII de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.**

**Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les modalités et conditions de cette possibilité.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2013-12-26/08, art. 12, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 37/12. [[1] Lorsque l'employeur, de commun accord avec le travailleur, dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2019-04-07/06, art. 12, 094; En vigueur : 29-04-2019>**

**Art. 37/13. [[1] Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.**

**Le trajet de transition visé à l'alinéa 1er implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.**

**Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.**

**Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.**

**Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1er, de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2, de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.**

**Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.**

**Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.**

**Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.**

**Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.**

**Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2022-10-03/06, art. 22, 106; En vigueur : 20-11-2022>**

**Art. 38.§ 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens (des articles 28, 1° , 2° et 5°) [[2] , 30, § 2, 30bis, 30ter][2] [[1] ...][1] et 31. <L 1983-11-29/31, art. 2, 006>**

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

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

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

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

**§ 3. [[1] ...][1]**

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 26, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2022-10-07/08, art. 9, 104; En vigueur : 10-11-2022>**

**Art. 38bis. <ARN225 1983-12-07/32,art. 15, 005> En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant les jours de repos compensatoire octroyés en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (et de l'article 8, § 3, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement**

**du temps de travail dans le secteur public). <L 2003-04-22/40, art. 2, 056; En vigueur : 13-05-2003>**

**Art. 39.§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles [1 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11]1, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions [2 ...]2 de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.**

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

**[1 Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.**

**Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.]1**

**§ 2. [3 Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.]3**

**[4 § 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.]4**

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

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 14, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2013-12-26/08, art. 27, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(3)<L 2016-12-20/03, art. 3, 084; En vigueur : 09-01-2017>**
**(4)<L 2022-10-07/08, art. 10, 104; En vigueur : 10-11-2022>**

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

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

**§ 2. L'indemnité de congé payée mensuellement est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les mêmes modalités que celles qui étaient applicables à la**

**rémunération du travailleur dont le contrat a pris fin.**

**Art. 39ter. [[1] § 1er. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.**

**La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1er mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.**

**La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3vicies bis, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.**

**L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.**

**Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.**

**§ 2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application de l'article 37/13.][1]**

**----------**

**(1)<L 2022-10-03/06, art. 24, 106; En vigueur : 01-01-2023>**

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

**§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue**

et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1er, sont applicables aux délais de préavis prévus à l'alinéa 1er.

Les délais de préavis visés au premier alinéa prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10bis, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.

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

---

(1)<L 2013-12-26/08, art. 15, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 41.[[1] § 1er. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux paragraphes 2 à 4, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

§ 2. Pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsque le travailleur bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

§ 4. Les dispositions des paragraphes 2 et 3 s'appliquent au travailleur à temps partiel proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.][1]

---

(1)<L 2013-12-26/08, art. 16, 080; En vigueur : 01-01-2014>

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

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

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

Le travailleur mineur (...) est capable de conclure (et de résilier) un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur.

**A défaut de cette autorisation, il peut y être supplée par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. <L 1981-03-30/06, art. 1er, 002> <L 1995-03-21/32, art. 12, 034; En vigueur : 01-05-1995>**

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

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

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

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

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

### CHAPITRE Ier. _ Généralités.

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

**Art. 48.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 28, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

**Art. 49.[[2] § 1er.][2] L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.**
**La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.**
**L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1er, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.**
**([[1] Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi :**
**1° la date et la nature de l'accident technique;**
**2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.**

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

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

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

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

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

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

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

***[[3] L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.][3]***

**L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.**

**Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 1er ou ne s'y conforme que tardivement, les dispositions du § 1er, alinéa 7, sont d'application.][2]**

**----------**

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

**(2)<L 2012-06-22/02, art. 10, 076; En vigueur : 01-10-2012 (voir AR 2012-09-20/23, art. 7, 1°)>**

**(3)<L 2012-12-27/06, art. 45, 077; En vigueur : indéterminée>**

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

**(Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du**

**Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article [4 27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises]4, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.) <L 1992-06-26/30, art. 98, 028; En vigueur : 10-07-1992>**

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

***[3 L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.]3***

**L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application [2 de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou]2 de l'article 51, § 3quater, alinéa 1er.) <L 1999-03-26/30, art. 124, 042; En vigueur : 01-01-1999>**

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

**[5 ...]5**

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

**----------**

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

**(2)<L 2012-06-22/02, art. 11, 076; En vigueur : 01-10-2012 (voir AR 2012-09-20/23, art. 7, 1°)> >**

**(3)<L 2012-12-27/06, art. 46, 077; En vigueur : indéterminée>**

**(4)<L 2013-12-26/08, art. 17, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**(5)<L 2013-12-26/08, art. 29, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

**L'arrêté royal indique :**

**1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;**

**2° la durée de ce nouveau régime;**

**3° le nombre maximal des journées de chômage.**

**[2 Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre**

**recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.][2].**

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

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

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

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

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

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

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

**[[6] 3° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2.][6]**

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

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

**[[2] La notification doit indiquer :**

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

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

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

**[[6] 4° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2.][6]**

**L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° [[6] , 3° et 4°][6].**

**[[2] Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication**

**électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.][2]**

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

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

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

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

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

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

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

**(§ 3quater. [[3] L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.][3]**

***[[4] L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de***

***formation visé à l'article 51ter.]*[4]**

**L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application [[3] de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou][3] de l'article 50, alinéa 3.) <L 1999-03-26/30, art. 125, 042; En vigueur : 01-01-1999>**

**§ 4. [[5] ...][5]**

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

**§ 5bis. [[2] ...][2].**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***[[4] L'employeur est tenu de payer à l'ouvrier au moins le double du minimum du supplément visé aux alinéas 2 et 5 pour chaque jour de chômage en application des articles 49, 50 ou le présent article durant lequel l'ouvrier n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée l'article 51ter, alinéa 2.***

**----------**

**(1)<L 2011-04-12/05, art. 9, 071; En vigueur : 01-01-2012>**
**(2)<L 2011-07-04/03, art. 7, 073; En vigueur : 01-10-2011>**
**(3)<L 2012-06-22/02, art. 12, 076; En vigueur : 01-10-2012 (voir AR 2012-09-20/23, art. 7, 1°)>**
**(4)<L 2012-12-27/06, art. 47, 077; En vigueur : indéterminée>**
**(5)<L 2013-12-26/08, art. 30, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(6)<L 2018-01-15/02, art. 9, 086; En vigueur : 15-02-2018>**

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

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

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

**Art. 51ter. *[[1] Le Roi fixe la forme et le contenu du plan de formation visé aux articles 49, § 2, alinéa 2, 50, alinéa 4, et 51, § 3quater, alinéa 2, de même que les modalités de sa conservation ou de sa transmission à l'Office national de l'Emploi.***

***Le Roi détermine le type de formations devant être dispensées en exécution du plan de formation.][1]***

**----------**

**(1)<Inséré par L 2012-12-27/06, art. 48, 077; En vigueur : indéterminée>**

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

**travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>**

**[[1] alinéa 2 abrogé][1]**

**[[1] alinéa 3 abrogé][1]**

**[[1] alinéa 4 abrogé, en ce compris l'ancien alinéa 4 déjà abrogé][1]**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**[[2] § 5. Par dérogation aux paragraphes précédents, aucune rémunération n'est à charge de l'employeur [[5] pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution][5] d'un travail adapté ou d'un autre travail en application de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, en cas d'incapacité de travail résultant de toute maladie, autre qu'une maladie professionnelle, survenue durant cette période, ou en cas d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, se produisant durant cette même période.][2]**

**[[3] § 6. Si l'incapacité de travail suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse, du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son époux, épouse ou partenaire cohabitant, les jours d'absence qui sont accordés conformément à l'article 2, 5°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, sont imputés à partir du quatrième jour sur la période de la rémunération garantie prévue dans le présent article, à condition que ce quatrième jour**

**suive un troisième jour d'absence autorisé conformément à l'article 2, 5°, de l'arrêté royal précité.][3]**

**[[4] § 7. Par dérogation aux paragraphes précédents, l'ouvrier qui est occupé en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7°, 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 et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, n'a pas droit à la rémunération due en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident de travail, ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, sauf si cette rémunération est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.][4]**

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 62, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2016-12-20/03, art. 4, 084; En vigueur : 09-01-2017>**
**(3)<L 2021-06-27/18, art. 6, 100; En vigueur : 25-07-2021>**
**(4)<L 2022-03-17/11, art. 5, 102; En vigueur : 01-01-2022>**
**(5)<L 2022-10-30/03, art. 4, 107; En vigueur : 28-11-2022>**

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

**1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1er, dernier alinéa;**
**2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;**
**3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 52.**

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

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

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

**§ 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou [[1] Fedris][1] visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que [[1] Fedris][1] visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.**

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

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

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

**§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent**

**article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.**

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

**----------**

**(1)<AR 2018-09-06/13, art. 13, 090; En vigueur : 01-01-2017>**

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

**Art. 56.L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par (les dispositions des articles 28, 2°bis, 30, 30ter, [1 30sexies,]1 49, 51, 52, 54 et 55) que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler. <L 2004-07-09/30, art. 294, 058; En vigueur : 25-07-2004>**

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

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

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

**----------**

**(1)<L 2018-09-06/12, art. 3/1, 092; En vigueur : 01-01-2019>**

**Art. 57.Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération (telles qu'elles sont définies aux [2 ou en vertu des]2 articles 27, [1 ...]1 30, [2 30ter, 30sexies]2, 49 à 52, 54 et 55), dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence. <L 2004-07-09/30, art. 295, 058; En vigueur : 25-07-2004>**

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 31, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2022-10-07/08, art. 11, 104; En vigueur : 10-11-2022>**

**CHAPITRE III. _ Fin du contrat.**

**Section 1re. - [1 ...]1**

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 32, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 58.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 33, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 59.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 34, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 60.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 35, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 61.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 36, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 62.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 37, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 63.Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.**
**En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.**
**Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.**
**L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, (aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel,) (ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.) <AR 1991-05-21/31, art. 7, 022; En vigueur : 01-05-1991> <L 1985-01-22/30, art. 139, § 2, 009>**

***(NOTE :***
***L'article 63 , modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :***
***1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;***
***2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°;***
***voir L 2013-12-26/08, art. 38, 080; En vigueur : 01-01-2014)***

**Art. 64.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 39, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 65.§ 1er. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en**

**utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.**
**§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas ((16 100 EUR)) <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>**

**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29 729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.535 EUR <DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.254 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.886 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.203 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.221 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)**

**Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre ((16 100 EUR)) et ((32 200) EUR), la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités soit que ces organes ne fonctionnement pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>**

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

**vigueur : 01-01-2002>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et de 32.200 EUR sont portés par indexation à 25.921 EUR et à 51.842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)**
**(NOTE : Les montants de 16 100 EUR et de 32 200 EUR sont portés par indexation respectivement à 26.418 EUR et à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 26.912 EUR et à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 27.597 EUR et à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.093 EUR et 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 28.580 EUR et 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 29 729 EUR et à 59 460 EUR; voir DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 30.327 EUR et 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 30.535 EUR et 61.071 EUR <DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 31.467 EUR et 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 32.254 EUR et 64.508 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 32.886 EUR et 65.771 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont porté par indexation à 33.203 EUR et 66.406 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)**
**(NOTE : Les montants de 16.100 EUR et 32.200 EUR sont portés par indexation à 33.221 EUR et 66.441 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)**

**En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.**
**Lorsque la rémunération annuelle dépasse ((32 200) EUR), la clause de non-concurrence peut validement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article. <AR 1984-12-14/33, art. 1, 008> <AR 2000-07-20/66, art. 1, 046; En vigueur : 01-01-2002>**

**(NOTE : Le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR <DIVERS**

**2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 51.842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59.460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 61.071 EUR <DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 64.508 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 67.718 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 66.406 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 66.441 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)**

**La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :**
**1° elle doit se rapporter à des activités similaires;**
**2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;**
**3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;**
**4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.**
**Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.**
**Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.**
**Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les**

**modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.**

**La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit [[1] durant les six premiers mois à partir du début du contrat][1], soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.**

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

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 18, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Section 2.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 40, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 65/1.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 40, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 65/2.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 40, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 65/3.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 40, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 65/4.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 40, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

**CHAPITRE Ier. _ Dispositions générales.**

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

**Art. 67.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 41, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

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

**(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 50.554 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)**
**(NOTE : le montant de 32 200 EUR est porté par indexation à 51 842 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 52.836 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 53.825 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 55.193 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 56.187 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 57.162 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 59 460 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 60.654 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 61.071 EUR <DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 62.934 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 64.508 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 67.7718 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 66.406 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)**
**(NOTE : Le montant de 32.200 EUR est porté par indexation à 66.4441 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)**

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

**Art. 70.L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.**
**[[1] Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail suit immédiatement une période d'absence en raison du décès de l'époux, de l'épouse ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, ces jours d'absence qui sont accordés conformément à l'article 2, 5°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, sont imputés à partir du quatrième jour sur la période de trente jours visée à l'alinéa 1er, à condition que ce quatrième jour suive un troisième jour d'absence autorisé conformément à l'article 2, 5°, de l'arrêté royal précité.][1]**

**[[2] Par dérogation aux alinéas précédents, l'employé qui est occupé en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7°, 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 et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, n'a pas droit à la rémunération due en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident qui n'est pas un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, sauf si cette rémunération est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.][2]**

**----------**

**(1)<L 2021-06-27/18, art. 7, 100; En vigueur : 25-07-2021>**
**(2)<L 2022-03-17/11, art. 6, 102; En vigueur : 01-01-2022>**

**Art. 71.L'employé engagé [[1] ...][1], pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à (...) sa rémunération pour une période de sept jours (et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <L 1985-07-17/41, art. 11, 010; En vigueur : 10-09-1985> <AR465 1986-10-01/30, art. 3, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>**

**Les dispositions des [[3] articles 52, § § 1, 6, et 7,][3] et 53 sont applicables à cette rémunération.**

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 42, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2021-06-27/18, art. 8, 100; En vigueur : 25-07-2021>**
**(3)<L 2022-03-17/11, art. 7, 102; En vigueur : 01-01-2022>**

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

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

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

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

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

**1° pour la partie de la période de trente ou de (quatorze) jours restant à courir si la**

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

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

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

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

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

**Art. 73/1.[[1] Par dérogation aux dispositions précédentes du présent chapitre, aucune rémunération n'est à charge de l'employeur [[2] pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution][2] d'un travail adapté ou d'un autre travail en application de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, en cas d'incapacité de travail résultant de toute maladie, autre qu'une maladie professionnelle, survenue durant cette période, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, se produisant durant cette même période.][1]**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2016-12-20/03, art. 5, 084; En vigueur : 09-01-2017>**

**(2)<L 2022-10-30/03, art. 5, 107; En vigueur : 28-11-2022>**

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

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

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

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

**a été en service.**

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

**----------**

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

**Section 1re. [1 Champ d'application]1**

**----------**

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

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

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

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

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

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

**4° à défaut de convention collective de travail visée au 1°, pour les entreprises sans délégation syndicale, une convention collective de travail.**

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

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

**- mentionner expressément qu'ils sont conclus dans le cadre du présent chapitre;**

**- être déposés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;**

**- contenir des mesures pour le maintien maximal de l'emploi;**

**- mentionner le montant du supplément visé à l'article 77/4, § 7;**

**- déterminer la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, sans que cette durée puisse dépasser la durée maximale visée à l'article 77/7.**

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

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

**interprofessionnel.**

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

**- l'entreprise satisfait aux conditions de reconnaissance comme entreprise en difficulté conformément aux dispositions du § 4;**

**- le plan d'entreprise répond aux conditions du § 2;**

**- il est démontré que l'application du régime prévu au plan d'entreprise permet d'éviter des licenciements.**

**Les décisions motivées de cette Commission sont transmises aux entreprises concernées [4 et à l'Office National de l'Emploi]4 par le Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.**

**§ 4. Est considérée comme entreprise en difficulté :**

**1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre [2 [3 [4 ...]4 de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3 ]2; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés, joints en annexe.**

**La diminution substantielle de 10 % de la production doit :**

**- concerner la production complète de l'entreprise;**

**- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;**

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

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

**3° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre [2 [3 [4 ...]4 de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3 ]2; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre.**

**[3 4° l'entreprise qui est reconnue en difficulté, par le ministre de l'Emploi, sur base de circonstances imprévisibles qui ont entraîné, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.]3**

**La diminution substantielle de 10 % des commandes doit :**
**- affecter toutes les commandes de l'entreprise;**
**- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;**
**- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.**
**Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.**
**Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.**
**§ 5. Lorsque l'entreprise transmet son plan d'entreprise par lettre recommandée auprès du Directeur général de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle doit apporter la preuve qu'elle remplit un des critères d'entreprise en difficulté tels que prévus au § 4, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.**
**Si l'entreprise invoque pour la période prévue au § 4, alinéa 1er, 2°, l'application des régimes prévus à l'article 51 pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale elle doit en apporter la preuve par une déclaration sur l'honneur, en utilisant le formulaire et ses annexes, visés à l'article 77/3.**
**Ces documents et formulaires précités devront être joints à la demande prévue au § 3.**
**§ 6. La Commission visée au § 3, octroie pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1er, 3°, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si les conditions suivantes sont remplies :**
**1° l'entreprise a conclu un accord sur ce point avec tous les employés de l'entreprise;**
**2° l'entreprise démontre qu'une concertation a effectivement eu lieu avec tous les employés de l'entreprise.**
**La Commission visée au § 3, peut octroyer pour les plans d'entreprises visés au § 2, alinéa 1er, 2° et 3°, une dérogation au montant visé à l'article 77/4, § 7, si la Commission l'estime raisonnable. Cette décision doit être prise à l'unanimité.**
**Le montant du supplément fixé en application du présent paragraphe ne peut être inférieur à 2 euros.][1]**

**----------**
**(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 17, 071; En vigueur : 01-01-2012>**
**(2)<AR 2015-12-13/01, art. 1, 081; En vigueur : 01-01-2016>**
**(3)<L 2016-05-16/01, art. 28, 082; En vigueur : 02-06-2016>**
**(4)<L 2020-03-06/04, art. 25, 096; En vigueur : 01-05-2020>**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**La notification doit indiquer :**

**1° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;**

**2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;**

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

**[[5] 4° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi.][5]**

**L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° [[5] , 3° et 4°][5].**

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

**[[2] § 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.][2]**

***[[3] L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.][3]***

**§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation**

**syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.**

**§ 3. [[4] ...][4]**

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

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

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

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

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

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

**[[2] L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.**

**L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.][2]**

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

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

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

**Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même**

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

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

***[[3] L'employeur est tenu de payer à l'employé au moins le double du minimum du supplément visé à l'alinéa 5 pour chaque jour de chômage en application de l'article 77/4 durant lequel l'employé n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée à l'article 77/8, alinéa 2.][3]***

**----------**

**(1)<Inséré par L 2011-04-12/05, art. 21, 071; En vigueur : 01-01-2012>**
**(2)<L 2012-06-22/02, art. 13, 076; En vigueur : 01-10-2012 (voir AR 2012-09-20/23, art. 7, 1°)>**
**(3)<L 2012-12-27/06, art. 49, 077; En vigueur : indéterminée>**
**(4)<L 2013-12-26/08, art. 43, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(5)<L 2018-01-15/02, art. 10, 086; En vigueur : 15-02-2018>**

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

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

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

**----------**

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

**Art. 77/6.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 44, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

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

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

du contrat.][1]

---

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

Art. 77/8. [[1] Le Roi fixe la forme et le contenu du plan de formation visé à l'article 77/4, § 1er/1, alinéa 2, ainsi que les modalités de sa conservation ou de sa transmission à l'Office national de l'Emploi en vertu de l'article 51ter, alinéa 1er.

Le type de formations devant être dispensées en exécution du plan de formation est déterminé selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51ter, alinéa 2. ][1]

---

(1)<Inséré par L 2012-12-27/06, art. 50, 077; En vigueur : indéterminée>

CHAPITRE III. _ Fin du contrat.

Section 1re. - [[1] ...][1]

---

(1)<L 2013-12-26/08, art. 45, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 78.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 46, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 79.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 47, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 80.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 48, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 81.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 49, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 82.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 50, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 83.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 51, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 84.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 52, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 85.
<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 53, 080; En vigueur : 01-01-2014>

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

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit [[1] durant les six premiers mois à partir du début du contrat][1], soit après cette période, par l'employeur sans motif grave.

**Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.**

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

**a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux.**

**b) disposer d'un service de recherches propre.**

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

**----------**

**(1)<L 2013-12-26/08, art. 19, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Section 2.**

**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 54, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 86/1.**

**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 54, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 86/2.**

**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 54, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 86/3.**

**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 54, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 86/4.**

**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 54, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

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

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

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

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

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

**Tout ordre est présumé accepte, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut**

**de fixation, ce délai est d'un mois à partir de la transmission de l'ordre.**

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

**Art. 92. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.**

**Art. 93. Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat, a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.**
**Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre a été passé au cours de l'exécution du contrat.**

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

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

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

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

**Art. 98. En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 97.**
**Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.**

**Art. 99. En cas de cessation du contrat, (...), l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés. <L 1985-07-17/41, art. 14, 010>**
**Les commissions visées aux articles 91 et 93, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.**
**Les commissions visées aux articles 92 et 94 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement, du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.**

**Art. 100. Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.**
**Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.**

**Art. 101. Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.**
**Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.**
**Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.**
**Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.**
**(L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.) <L 1985-07-17/41, art. 15, 010>**

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

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

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

**(NOTE : Le montant de 16 100 EUR) est porté par indexation à 25.277 EUR <DIVERS 2001-10-30/30, art. M, 048; En vigueur : 01-01-2002>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 25.921 EUR <DIVERS 2002-11-07/30, art. M, 055; En vigueur : 01-01-2003>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.418 EUR <DIVERS 2003-11-28/30, art. M, 057; En vigueur : 01-01-2004>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 26.912 EUR <DIVERS 2004-12-10/30, art. M, 059; En vigueur : 01-01-2005>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 27.597 EUR <DIVERS 2005-12-02/30, art. M, 061; En vigueur : 01-01-2006>)**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.093 EUR <DIVERS 2006-12-07/31, art. M, 063; En vigueur : 01-01-2007>**
**(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 28.580 EUR <DIVERS 2007-11-30/31, art. M, En vigueur : 01-01-2008>)**

(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 29.729 EUR <DIVERS 2008-11-12/30, art. M, En vigueur : 01-01-2009>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.327 EUR <DIVERS 2009-10-27/01, art. M; En vigueur : 01-01-2010>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 30.535 EUR <DIVERS 2010-11-12/14, art. M; En vigueur : 01-01-2011>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 31.467 EUR <DIVERS 2011-11-22/01, art. M; En vigueur : 01-01-2012>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.254 EUR <DIVERS 2012-10-23/04, art. M; En vigueur : 01-01-2013>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 32.886 EUR <DIVERS 2013-10-25/01, art. M; En vigueur : 01-01-2014>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.203 EUR <DIVERS 2014-12-09/01, art. M; En vigueur : 01-01-2015>)
(NOTE : Le montant de 16.100 EUR est porté par indexation à 33.221 EUR <DIVERS 2015-11-04/01, art. M; En vigueur : 01-01-2016>)

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.
La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit [[1] durant les six premiers mois à partir du début du contrat][1], soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.
La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.
---
(1)<L 2013-12-26/08, art. 20, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 105. La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

Art. 106. L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.
Toutefois, l'employeur peut réclamer une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

Art. 107. Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.
Toute clause de ducroire doit être écrite.

## TITRE V. _ LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

### CHAPITRE Ier. _ Généralités.

Art. 108. Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

**Art. 109.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 55, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**CHAPITRE II. _ Obligations des parties.**

**Art. 110. L'employeur a l'obligation :**
**- de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;**
**- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort;**
**- de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.**

**Art. 111. Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.**
**Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.**

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

**Art. 112.En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail (et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <AR465 1986-10-01/30, art. 6, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>**
**En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à cette rémunération.**
**[[1] Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail coïncide avec l'absence due au décès du conjoint, du partenaire cohabitant ou d'un enfant du travailleur domestique ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, les jours d'absence qui sont accordés sur la base de l'article 2, 5°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles sont calculés à partir du quatrième jour sur la période du salaire garanti comme prévu à l'alinéa 1er, à condition que ce quatrième jour corresponde à un troisième jour d'absence accordé sur la base de l'article 2, 5°, de l'arrêté royal précité.][1]**
**----------**
**(1)<L 2021-06-27/18, art. 9, 100; En vigueur : 25-07-2021>**

**Art. 113. <L 1989-12-22/31, art. 243, 019; En vigueur : 09-01-1990> En cas d'incapacité de travail de la domestique résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des**

**périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 112 sont applicables.**

**Art. 114. Sans préjudice des articles 112, 116 et 117, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.**
**(...), les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur. <L 1985-07-17/41, art. 16, 010>**
**Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.**

**CHAPITRE IV. _ Fin du contrat.**

**Art. 115.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 56, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 116.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 57, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 117.**
**<Abrogé par L 2013-12-26/08, art. 58, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 118. (anciennement 119) <L 1996-12-06/30, art. 2, 039; En vigueur : 1997-03-01> Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.**

**TITRE VI. - LE CONTRAT D'OCCUPATION DE TRAVAILLEUR A DOMICILE <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01>**

**Art. 119.1. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> (§ 1er.) Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi. <L 2006-07-20/39, art. 241, 062; En vigueur : 28-07-2006>**
**(§ 2. Les article s 119.3 à 119.12 ne sont pas applicables aux travailleurs auxquels s'applique la convention collective sur le télétravail conclue au sein du Conseil national du travail.**
**Les article s visés à l'alinéa 1er ne sont pas applicables aux travailleurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas lorsque ceux-ci sont soumis par le Roi à un régime particulier de télétravail.) <L 2006-07-20/39, art. 241, 062; En vigueur : 28-07-2006>**

**Art. 119.2. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> § 1. Dans la mesure où les dispositions du présent titre (ou de la convention collective de travail visée à l'article 119.1, § 2, alinéa 1er, ou des dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, alinéa 2) n'y dérogent pas, les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, sont applicables au contrat**

**d'occupation de travailleur à domicile. <L 2006-07-20/39, art. 242, 062; En vigueur : 28-07-2006>**

**§ 2. (Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre, les dispositions du présent titre ou de la convention collective de travail visée à l'article 119.1, § 2, alinéa 1er, ou des dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, alinéa 2, s'appliquent aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé aux autres prestations. Ce contrat est, le cas échéant, soumis aux dispositions des article s 119.4 et 119.5.) <L 2006-07-20/39, art. 243, 062; En vigueur : 28-07-2006>**

**Art. 119.3. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 20, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de :**

**1° mettre à la disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;**

**2° payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.**

**Art. 119.4. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-12-24> § 1. Le contrat d'occupation de travailleur à domicile doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.**

**§ 2. Cet écrit doit mentionner :**

**1° en ce qui concerne l'employeur : les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;**

**2° en ce qui concerne le travailleur : les nom, prénoms et la résidence principale;**

**3° la rémunération convenue ou, au cas ou celle-ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération;**

**4° le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;**

**5° le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail;**

**6° une description succincte du travail convenu;**

**7° le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume minimal convenu des prestations;**

**8° la commission paritaire compétente.**

**§ 3. Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier et compléter les mentions ci-dessus.**

**Art. 119.5. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-12-24> A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4. sauf le § 2, 4°, le travailleur à domicile pourra à tout moment mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.**

**Art. 119.6. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-12-24> A défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 10 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération.**

**Art. 119.7. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Les articles 49 et 50 ne sont pas applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.**

**Art. 119.8. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 27, a droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir sa tâche journalière normalement, le travailleur apte au travail, payé au forfait, qui ne peut entamer le travail ou poursuivre le travail en cours, pour une cause indépendante de sa volonté.**

**Art. 119.9. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> Par dérogation à l'article 31, § 2, alinéas 1 et 2, en cas d'incapacité de travail à la suite de maladie ou d'accident et sauf cas de force majeure, le travailleur à domicile doit :**
**1° avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail;**
**2° envoyer ou remettre à l'employeur, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, un certificat médical. Il peut être déroge à ce délai par une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 et 119.12 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.**

**Art. 119.10.<Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> [1 ...]1 [1 ...]1 [1 ...]1 Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.**
**La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.**
**Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.**
**----------**
**(1)<L 2013-12-26/08, art. 63, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**Art. 119.11. <Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> L'article 41 n'est applicable qu'au travailleur à domicile payé au forfait.**

**Art. 119.12.<Inséré par L 1996-12-06/30, art. 4; En vigueur : 1997-03-01> [1 ...]1 [1 ...]1 [1 ...]1 Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.**
**La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.**
**Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.**
**----------**
**(1)<L 2013-12-26/08, art. 64, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

**TITRE VII. - (Anciennement TITRE VI) LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS. <L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>**

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

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

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

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

**Art. 124.L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :**
**1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;**
**2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;**
**3° le lieu de l'exécution du contrat;**
**(4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer.) <L 1995-03-21/32, art. 1, 034; En vigueur : 01-05-1995>**
**(5°) la durée journalière et hebdomadaire du travail;**
**(6°) l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;**
**(7°) la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;**
**(8°) l'époque du paiement de la rémunération;**
**(9°) [[2] ...][2]**
**(10°) le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;**
**(11°) la commission paritaire compétente.**
**(12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ;**
**13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail ;**
**14° l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement ;**
**15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ;**
**16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité [[1] pour la prévention et la protection au travail][1] ;**
**17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale ;**
**18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;**
**19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans**

**lequel l'étudiant est occupe;**
**[[3] 20° la durée et les modalités de la période d'essai.][3]**
**Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.) <L 1995-03-21/32, art. 1, 034; En vigueur : 01-05-1995>**
**----------**
**(1)<L 2013-12-26/08, art. 21, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(2)<L 2013-12-26/08, art. 59, 080; En vigueur : 01-01-2014>**
**(3)<L 2022-10-07/09, art. 10, 105; En vigueur : 10-11-2022>**

**Art. 125. (Une copie du contrat visé à l'article 123 est communiquée par l'employeur, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi, accompagnée de la copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail visé à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.) <L 1995-03-21/32, art. 2, 034; En vigueur : 01-05-1995>**
**Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.**
**(L'employeur qui a communiqué les données, comme définies par le Roi en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à l'institution, chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, selon les modalités fixées par le Roi, est dispensé de l'obligation de communiquer les copies visées à l'alinéa 1er au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de ce même alinéa.) <L 2002-02-21/39, art. 2, 051; En vigueur : 01-10-2001>**

**Art. 126. <L 1995-03-21/32, art. 3, 034; En vigueur : 01-05-1995> (A défaut d'écrit conforme aux dispositions des articles 123 et 124 ou de la communication des données, comme définies par le Roi en vertu de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, à l'institution, chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, selon les modalités fixées par le Roi, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.) <L 2002-02-21/39, art. 4, 052; En vigueur : 01-01-2003>**
**A défaut d'écrit conforme aux dispositions de l'article 123, ou, lorsqu'il y a un écrit, à défaut d'indications, dans celui-ci, concernant les dates du début et de la fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable figurant dans le règlement de travail, les conditions relatives au contrat de travail de durée indéterminée applicables à l'employeur sont également valables en ce qui concerne ce contrat.**
**L'alinéa précédent n'est pas d'application quand l'employeur peut prouver que le défaut de mentions concernant l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail n'occasionne aucun dommage à l'étudiant.**

**Art. 127.[[1] Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.][1]**
**[[2] Lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.][2]**
**----------**
**(1)<L 2013-12-26/08, art. 22, 080; En vigueur : 01-01-2014>**

(2)<L 2022-10-07/09, art. 25, 105; En vigueur : 10-11-2022>

Art. 128. L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés, aussi longtemps que cela sera nécessaire.
Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.
Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

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

Art. 130.Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.
Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.
Les dispositions des articles [1 37, 37/1 et 37/4, alinéas 1er et 2]1 , sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.
[2 ...]2
---
(1)<L 2013-12-26/08, art. 23, 080; En vigueur : 01-01-2014>
(2)<L 2013-12-26/08, art. 60, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 130bis. <L 1983-06-29/31, art. 10, § 2, 004> Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles des mineurs (de quinze ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein) peuvent conclure des contrats d'occupation d'étudiants. <L 1995-03-21/32, art. 4, 034; En vigueur : 01-05-1995>

Art. 130ter. <L 1985-07-17/41, art. 19, 010> Les étudiants visés au présent titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charge.

TITRE VIII. _ (Anciennement TITRE VII) DISPOSITIONS FINALES. <L 1996-12-06/30, art. 3, 039; En vigueur : 1997-03-01>

Art. 131.Pour l'application [1 des articles 65, [2 69, 86 et 104]2 ]1, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.
( [1 les montants de rémunération prévus aux articles 22bis, [2 65, 69, 86 et 104]2 ]1 sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu

est arrondi (à l'euro). <AR 2001-11-28/30, art. 1, 049; En vigueur : 01-01-2002 et confirmé par L 2002-06-26/47, art. 9, 053; En vigueur : 01-01-2002> <L 2006-12-27/32, art. 180, 064; En vigueur : 07-01-2007>

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

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

1° indice des salaires conventionnels pour employés : l'indice établi par [2 le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale]2 sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;

2° montant de base : le montant en vigueur au 1er janvier 1985;

3° nouvel indice : l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;

4° indice de départ : l'indice du troisième trimestre 1984.) <L 1985-01-22/30, art. 64, 009>

---

(1)<L 2011-04-12/05, art. 31, 071; En vigueur : 01-01-2012>

(2)<L 2013-12-26/08, art. 24, 080; En vigueur : 01-01-2014>

Art. 131bis. <Inséré par L 1992-06-26/30, art. 100, 028; En vigueur : 10-07-1992> L'organe consulté en application de la présente loi fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

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

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

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

Art. 135. <Disposition modificative>

Art. 136. <Disposition modificative>

Art. 137. Sont abrogées :

1° à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969, par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972 et par la loi du 11 juillet 1973;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

**5° (...), la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants. <L 1985-07-17/41, art. 20, 010>**

**Art. 138.[1 Les infractions aux dispositions [2 des articles 30, § 2, 30bis, § 2, 30ter, 30quater et 30sexies]2 de la présente loi et à leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.**

**Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions précitées et de leurs arrêtés d'exécution.]1**

**----------**

**(1)<Inséré par L 2018-09-06/12, art. 3/3, 092; En vigueur : 01-01-2019>**

**(2)<L 2022-10-07/08, art. 12, 104; En vigueur : 10-11-2022>**