

Chambre des Représentants

SESSION 1983-1984

4 OCTOBRE 1984

PROJET DE LOI

portant confirmation des arrêtés royaux pris en
exécution de l'article 1^{er}, 3^o à 10^o, de la loi du 6 juil-
let 1983 attribuant certains pouvoirs spéciaux
au Roi

I. — AMENDEMENT

PRÉSENTÉ PAR LE GOUVERNEMENT

Art. 7

Supprimer le 10^o.

JUSTIFICATION

L'arrêté royal n° 256 du 31 décembre 1983 organisait une modération salariale de 10 % dans Cockerill-Sambre, Valfil, Ruau et Carlam. Sa mise en œuvre devait être rendue effective par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Cette procédure visait à rendre possible un accord à intervenir entre l'entreprise et les organisations syndicales et produisant les mêmes effets. Cet accord n'a pas été conclu.

Le 24 mars 1983, le Gouvernement décidait d'imposer cette modération de 10 % par d'autres voies que celles prévues par l'arrêté n° 256. Celui-ci n'a donc pas été mis en œuvre. Sa ratification ne s'impose donc pas.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

II. — AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. BOSSUYT

Art. 7

1) Supprimer le 4^o.

Voir :

882 (1983-1984) :

- N° 1 : Projet de loi.
- Nos 2 à 7 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1983-1984

4 OKTOBER 1984

WETSONTWERP

tot bekrachtiging van de koninklijke besluiten vast-
gesteld ter uitvoering van artikel 1, 3^o tot 10^o van
de wet van 6 juli 1983 tot toekenning van bepaalde
bijzondere machten aan de Koning

I. — AMENDEMENT

VOORGESTELD DOOR DE REGERING

Art. 7

Het 10^o weglaten.

VERANTWOORDING

Het koninklijk besluit n° 256 van 31 december 1983 voorzag in een loonmatiging van 10 % bij Cockerill-Sambre, Valfil, Ruau en Carlam.

De uitwerking ervan vereiste een bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit. Deze procedure had tot doel een akkoord mogelijk te maken tussen de onderneming en de syndicale organisatie waarvan de uitwerking evenwaardig zou zijn. Dit akkoord is niet tot stand gekomen.

Op 24 maart 1983 besloot de Regering deze matiging van 10 % op te leggen door andere maatregelen dan deze voorzien in het besluit n° 256. Er is dus geen uitwerking ervan geweest en een bekrachtiging is dus niet vereist.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

II. — AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER BOSSUYT

Art. 7

1) Het 4^o weglaten.

Zie :

882 (1983-1984) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N°s 2 tot 7 : Amendementen.

JUSTIFICATION

1) *Considérations juridiques*

C'est indûment que l'arrêté royal n° 225 puise son fondement juridique dans l'article 1^{er}, 8^o, d, de la loi de pouvoirs spéciaux du 6 juillet 1983.

Cet arrêté ne permettra en effet pas de limiter le travail supplémentaire et de créer de ce fait des emplois nouveaux.

Au contraire, l'instauration de crédits d'heures élargit et institutionnalise la possibilité de prester des heures supplémentaires.

Cet arrêté vise donc essentiellement à assouplir les règles relatives au temps de travail et à élargir la notion d'« heures supplémentaires » définie dans la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2) *Considérations de principe*

Malgré l'impérieuse nécessité de mener une politique active destinée à résorber le chômage et à limiter le recours abusif aux heures supplémentaires et au chômage partiel, ce projet n'est pas conforme aux intentions exposées dans le rapport au Roi.

Une véritable politique de création d'emplois basée sur la redistribution du travail disponible suppose :

— une réduction draconienne des heures supplémentaires réalisée par :

a) la fixation d'un plafond hebdomadaire absolu et général de, par exemple, 50 heures;

b) la fixation d'un plafond journalier général de 10 heures;

c) le calcul du temps de travail sur une période très limitée (par exemple un mois civil ou, très exceptionnellement, deux mois civils) en cas de dérogation à la durée du travail hebdomadaire;

— une lutte efficace contre le travail au noir;

— la généralisation dans certains secteurs, dans le cadre d'une redistribution du travail disponible, d'un régime de travail basé sur la rotation de cinq équipes, ce qui doit permettre de créer des emplois nouveaux.

2) A. En ordre principal :

Supprimer le 5^o.

JUSTIFICATION

Nous nous opposons à la généralisation forcée du travail à temps partiel.

Les règles relatives au stage dans le secteur public ne permettent pas de choisir de travailler à temps partiel : la réglementation du chômage oblige d'accepter le stage et il n'existe que des stages à temps partiel !

On assiste à une marginalisation supplémentaire de l'emploi des jeunes, qui seront sous-rémunérés, non seulement au cours de leur période de stage mais aussi l'année suivante.

Il n'est pas certain que cette mesure favorisera l'emploi : il est vrai qu'une amende a été prévue pour sanctionner les licenciements de personnel auxquels il serait procédé en vue de compenser l'engagement de stagiaires, mais il n'est pas possible d'apporter une preuve concluante !

Le Gouvernement a l'intention de faire des concessions en faveur des employeurs en invoquant l'argument de l'emploi des jeunes.

Ces mesures entraîneront une insécurité croissante dans le domaine de l'emploi des jeunes (contrats de stage successifs, contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée sous-payés).

B. En ordre subsidiaire :

Compléter le 5^o par ce qui suit :

« sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 23 du 25 juillet 1975 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 septembre 1975, et de la convention collective de travail n° 33 du 25 février 1978 relative à la garantie d'un revenu minimum pour les jeunes travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 avril 1978. »

VERANTWOORDING

1) *Juridisch*

Het koninklijk besluit n° 225 haalt zijn rechtsgrond uit artikel 1, 8^o, d, van de wet van 6 juli 1983, doch dit beroep op voormelde bepaling uit de bijzondere machtenwet is onterecht.

De toepassing van dit koninklijk besluit zal er immers niet toe leiden dat het beroep op overuren wordt beperkt en dat bijgevolg nieuwe arbeidsplaatsen ontstaan.

Integendeel wordt de mogelijkheid tot het presteren van overuren geïnstitutionaliseerd en verruimd door het invoeren van urenkredieten.

Het koninklijk besluit heeft dus essentieel tot doel de regelen betreffende de arbeidsduur te versoepelen en het begrip « overuren » zoals bepaald in de arbeidswet van 16 maart 1971 te verruimen.

2) *Principieel*

Hoewel een actief beleid om de werkloosheid terug te dringen en het onverantwoord beroep op overuren en gedeeltelijke werkloosheid te beperken dringend noodzakelijk is, ligt dit ontwerp toch niet in de lijn van de bedoelingen zoals die in het verslag aan de Koning geëxpliciteerd werden.

Voor een reëel tewerkstellingsbeleid door herverdeling van de beschikbare arbeid, moet het duidelijk zijn dat :

— een drastische beperking van overuren noodzakelijk is door naleving van navolgende beginselen :

a) de invoering van een absolute wekelijkse grens op alle gevallen bv. 50 uur;

b) de vaststelling van een dagelijkse maximumgrens van 10 uur in alle gevallen;

c) zo van de regel van de wekelijkse arbeidsduur moet worden afgeweken dient het gemiddelde van die arbeidsduur te worden berekend over een zeer beperkte periode, bv. één kalendermaand of in zeer beperkte gevallen, twee kalendermaanden;

— een effectieve bestrijding van het sluikwerk onontbeerlijk is;

— in het kader van een herverdeling van de beschikbare arbeid, een veralgemeende arbeidsregeling van vijf ploegen in sommige sectoren het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen mogelijk moet maken.

2) A. In hoofddeorde :

Het 5^o weglaten.

VERANTWOORDING

We verzetten ons tegen de gedwongen veralgemening van de deeltijdse arbeid.

De regeling van de stage in openbare dienst maakt « keuze » van deeltijdse arbeid onmogelijk : de stage aanvaarden is verplicht i.v.m. de werkloosheidsreglementering en er zijn geen andere dan deeltijdse stages !

Er gebeurt hier een supplementaire marginalisering van de tewerkstelling van jongeren, die nu niet alleen in stageperiodes maar ook daarna — gedurende 1 jaar — aan lager loon moeten werken.

Het is twijfelachtig of die maatregel de werkgelegenheid zal doen toenemen : er is wel een geldboete voorzien als sanctie op het ontslaan van werknemers terwijl stagiaires aangenomen zijn, maar geen sluitend bewijs is mogelijk !

De bedoeling van de Regering is toegevingen te doen aan de werkgevers met als argument de tewerkstelling van jongeren.

Het effect zal zijn : toenemende onzekerheid in de tewerkstelling van jongeren (opeenvolgende stagecontracten van bepaalde duur; onderbetaalde contracten van onbepaalde duur).

B. In bijkomende orde :

Het 5^o aanvullen met wat volgt :

« onverminderd de bepalingen van de C. A. O. n° 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 9 september 1975, en de aanvullende C. A. O. n° 33 van 25 februari 1978 op de minimumlonen van jeugdige werknemers, algemeen bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 19 april 1978. »

JUSTIFICATION

La loi ne prévoit nulle part l'application des dispositions légales relatives au revenu minimum.

Le recrutement à 90 % du barème salarial comporte un risque en ce qui concerne la protection de la rémunération.

3) Supprimer le 7^o.

JUSTIFICATION

1) *Considérations juridiques*

Tout comme l'arrêté royal n° 179, l'arrêté royal n° 253 permet au Ministre d'accorder à des employeurs contractants l'autorisation individuelle de déroger temporairement à un certain nombre de lois et de règlements désignés globalement, qui relèvent du droit fondamental de la protection du travail, pour autant que ces dérogations soient nécessaires à la réalisation d'expériences.

Selon le Conseil d'Etat, ce système soulève une double objection quant à sa légalité :

a) le pouvoir exécutif outrepassa ses compétences.

En effet, la loi du 2 février 1982 n'habilite pas le chef de l'Etat à suspendre les lois, ni à dispenser de leur exécution; Il ne peut dès lors pas accorder de dispenses ou suspensions individuelles;

b) de même, la loi de pouvoirs spéciaux n'habilite pas le Ministre à accorder, de manière globale et sans restrictions ni critères, des dérogations individuelles à certaines dispositions légales.

L'arrêté royal n° 179 ne peut donc trouver aucun fondement légal dans la loi de pouvoirs spéciaux du 2 février 1982.

Il en va de même, par analogie, pour l'arrêté royal n° 253. La loi du 6 juillet 1983 ne comporte en effet aucune habilitation de ce type.

2) *Considérations de principe*

Les expériences sont censées s'inscrire dans le cadre d'un programme de sauvegarde et de promotion de l'emploi et de résorption du chômage.

— Des évaluations provisoires montrent cependant que l'impact de ces expériences sur le niveau de l'emploi est minime.

Dans certaines entreprises, le personnel nouveau est engagé sur base d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'engagement de travailleurs constituait une condition sine qua non pour l'obtention de dérogations temporaires à la loi.

De plus, il ressort d'évaluations relatives au système « 5-3-3 » que rares sont les conventions et les accords au niveau des entreprises qui prévoient une embauche de 3 %.

— Le droit fondamental et général de la protection du travail est donc sacrifié à des mesures dont l'effet sur le niveau de l'emploi est dérisoire. De plus, le droit du travail et la sécurité sociale font l'objet de réglementations disparates spécifiques aux différentes entreprises.

La protection des travailleurs est ainsi mise à mal, ce qui ouvre la porte à l'insécurité juridique et aux abus.

— On observe par ailleurs des différences importantes dans la rémunération des personnes occupées dans les régimes spéciaux dans le cadre des expériences d'aménagement du temps de travail (surtout en ce qui concerne le travail du week-end).

— De plus, ces expériences présentent certains désavantages au point de vue de la qualité du travail (temps de travail, début et fin des prestations, etc.).

— Enfin, les expériences Hansenne portent sérieusement atteinte à l'action syndicale et au déroulement normal de la concertation sociale.

Ce sont surtout l'individualisation des relations de travail et le démantèlement de la base collective de négociation et de la protection légale qui sont inacceptables.

Si ces mesures ont été présentées comme temporaires, de nombreux éléments indiquent que l'on s'achemine vers une institutionnalisation et une généralisation de ces expériences (adaptation de certaines dispositions en matière de sécurité sociale, octroi d'avantages fiscaux, extension des lois auxquelles il peut être dérogé, etc.).

VERANTWOORDING

De wet voorziet nergens de toepassing van de wettelijke regelingen i.v.m. het minimumloon.

De aanwerving à 90 % van de loonschaal houdt een risico in m.b.t. de bescherming van het loon.

3) Het 7^o weglaten.

VERANTWOORDING

1) *Juridisch*

N.a.v. het koninklijk besluit n° 179 heeft dit koninklijk besluit n° 253 de bedoeling de Minister toe te laten tijdelijke afwijkingen toe te staan aan een individuele werkgever — mits een contract — van een aantal in globa aangegeven wetten en reglementen die tot het fundamentele arbeidsbeschermingsrecht behoren, voor zover deze afwijkingen nodig zijn voor de experimenten.

Volgens de Raad van State stuit dit op een dubbel wettigheidsbezwaar :

a) de bevoegdheidsoverschrijding van de uitvoerende macht.

De bevoegdheid tot schorsen en vrijstellen van uitvoering van wetten is door de wet van 2 februari 1982 niet overgedragen aan het Staatshoofd, dat dus geen individuele vrijstellingen of schorsingen kan verlenen;

b) de bevoegdheid tot het verlenen van individuele afwijkingen van wetsbepalingen, in globo en zonder nadere restricties of criteria, is door de bijzondere machtenwet niet overgedragen aan de Minister.

Het koninklijk besluit n° 179 vindt dan ook geen rechtsgrond in de bijzondere machtenwet van 2 februari 1982.

Bij analogie geldt dit ook voor het koninklijk besluit n° 253 : deze bevoegdheid is evenmin voorzien in de wet van 6 juli 1983.

2) *Principieel*

De experimenten zouden vallen binnen het kader van « een programma tot vrijwaring en bevordering van de werkgelegenheid en tot opslorping van de werkloosheid ».

— Tussentijdse evaluaties wijzen echter uit dat dit tewerkstellings-effect marginaal is.

In enkele bedrijven worden de nieuw aangeworvenen tewerkgesteld in het kader van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.

De aanwervingen die gebeurd zijn waren absolute voorwaarden voor het verkrijgen van tijdelijke afwijkingen van de wet.

Bovendien is uit evaluaties van de 5-3-3 gekend dat slechts zeldzame uitzonderingen in de sector overeenkomsten en bedrijfsakkoorden 3 % aanwervingen voorzien.

— In ruil voor dit beperkt tewerkstellingseffect wordt het fundamenteel en algemeen arbeidsbeschermingsrecht opgegeven en ontstaan uiteenlopende regelingen in de verschillende bedrijven m.b.t. het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

De bescherming van de werknemers wordt op die manier afgebouwd; rechtsonzekerheid en misbruiken zijn daarvan het gevolg.

— Belangrijke verschillen zijn ook merkbaar in de beloning van hem die in het kader van de experimenten i.v.m. de arbeidstijd tewerkgesteld worden in de buitengewone stelsels (vnl. week-end werk).

— Bovendien gaan deze experimenten gepaard met een aantal nadelen wat de kwaliteit van de arbeid betreft (arbeidsduur, begin- en einduren, enz.).

— Tenslotte zijn aan de doorvoering van de experimenten Hansenne belangrijke ingrepen in de syndicale werking en het functioneren van het sociale overleg verbonden.

Vooral de individualisering van de arbeidsrelaties en de afbraak van elke collectieve onderhandelingsbasis en wettelijke bescherming is onaanvaardbaar.

Deze maatregelen werden voorgesteld als tijdelijke maatregelen. Nochtans wijzen een aantal factoren eerder in de richting van een institutionnalisering en veralgemening van de experimenten (aanpassen van bepalingen in de sociale zekerheid, toekennen van fiscale voordelen, uitbreiding van wetten waarvan mag afgeweken worden.).