

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1985-1986

23 JANVIER 1986

Projet de loi modifiant l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. **SONDAG**

**I. EXPOSE DU MINISTRE
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

L'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 permet de mener un certain nombre d'expériences d'aménagement du temps de travail. La philosophie de cet arrêté royal est la suivante : examiner si de commun accord entre organisations patronales et syndicales des formes nouvelles de temps de travail sont susceptibles de créer des emplois.

Le temps de travail est déterminé par une législation importante à laquelle on ne peut déroger sans prendre une série de précautions. C'est la raison pour laquelle on a pro-

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. Egemeers, président; Anthuenis, Conrotte, Delcroix, Mme Demeulenaere-Dewilde, MM. Deneir, Gevenois, Hazette, Mme Herman-Michielsens, MM. Holsbeke, Ottenbourg, Mme Rifflet-Knauer, M. Saulmont, Mme Staels-Dompas, MM. Valkeniers, Vandenhove, Vangeel, Vannieuwenhuyze et Sondag, rapporteur.

Membres suppléants : MM. De Cooman, Hatry, Pataer et Van Grembergen.

R. A 13298

Voir :

Document du Sénat :

88 (1985-1986) : N° 1.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1985-1986

23 JANUARI 1986

Ontwerp van wet tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER **SONDAG**

**I. UITEENZETTING VAN DE MINISTER
VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID**

Het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 maakt een aantal experimenten mogelijk inzake de aanpassing van de arbeidstijd. Het opzet van dit koninklijk besluit is te onderzoeken of nieuwe vormen van arbeidstijd waarmee patroonsorganisaties en vakbonden hebben ingestemd, arbeidsplaatsen kunnen scheppen.

De arbeidstijd wordt geregeld door belangrijke wetten waarvan men niet kan afwijken zonder een reeks voorzorgsmaatregelen te nemen. Dat is de reden waarom men over-

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Egemeers, voorzitter; Anthuenis, Conrotte, Delcroix, mevrouw Demeulenaere-Dewilde, de heren Deneir, Gevenois, Hazette, mevrouw Herman-Michielsens, de heren Holsbeke, Ottenbourg, mevrouw Rifflet-Knauer, de heer Saulmon, mevrouw Staels-Dompas, de heren Valkeniers, Vandenhove, Vangeel, Vannieuwenhuyze en Sondag, verslaggever.

Plaatsvervangers : de heren De Cooman, Hatry, Pataer en Van Grembergen.

R. A 13298

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

88 (1985-1986) : N° 1.

cédé à des expériences. Si les expériences répondent à une série de conditions, le Ministre de l'Emploi et du Travail peut déroger aux dispositions légales en matière de temps de travail et ratifier la convention d'entreprise.

En trois ans, le Ministre a pris en considération une cinquantaine d'expériences (voir annexe), ce qui a permis d'atteindre, dans les entreprises concernées, une augmentation de l'emploi de 5 à 6 p.c.

Le moment est venu d'examiner s'il est nécessaire d'adapter la réglementation du travail. Le processus est en cours. Le Conseil national du travail (C.N.T.) examine l'ensemble des expériences.

Dans l'intervalle, la question se pose de savoir s'il faut proroger les expériences en cours. En deuxième lieu une série de modifications techniques de l'arrêté royal n° 179 s'imposent. D'où ce projet de loi. Le C.N.T. dans un avis du 26 mars 1985 a marqué son accord unanime sur le projet de loi qui est plutôt technique et intérimaire que politique.

II. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire souhaiterait tout d'abord savoir dans quel délai le C.N.T. compte rendre un avis sur les expériences en cours et sur les perspectives d'adaptation éventuelle de la réglementation du travail.

Le Ministre répond que le C.N.T. s'était engagé à remettre un avis pour l'automne 1985. Toutefois, la proximité des élections législatives a incité certains groupes représentés au C.N.T. à différer les discussions.

On peut maintenant espérer recevoir cet avis dans le courant du premier trimestre de 1986.

Un autre commissaire s'interroge sur la justification d'une limitation de la durée des expériences lorsque les parties contractantes sont d'accord de poursuivre le nouveau régime mis en place au travers d'une expérience.

Le Ministre fait part que l'objectif de l'arrêté royal n° 179 n'est pas de permettre à certaines entreprises de bénéficier individuellement et en permanence de circonstances dérogatoires. Le but est d'atteindre un consensus sur un changement de la législation qui serait également profitable de façon plus générale à d'autres entreprises. Le moment est venu d'examiner si une série de mesures, notamment en ce qui concerne la durée du travail, ne sont pas désuètes. Pour l'instant, le régime des expériences est maintenu, avec comme objectif de tirer des conclusions au cours du premier semestre 1986.

En réponse à un membre qui s'intéresse au fonctionnement du Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail, le Ministre explique qu'une entreprise peut procéder à une diminution même importante du temps de travail, par exemple dans le sens du Plan Palasthy, en escomptant

gegaan is tot experimenten. Als de experimenten aan een aantal vereisten voldoen, mag de Minister van Tewerkstelling en Arbeid afwijken van de wettelijke bepalingen inzake arbeidstijd en de bedrijfsovereenkomst bekrachtigen.

Op drie jaar tijd heeft de Minister een vijftigtal experimenten geschikt bevonden (zie bijlage), wat in de betrokken ondernemingen geleid heeft tot een toename van het aantal arbeidsplaatsen met 5 tot 6 pct.

Het ogenblik is gekomen om te onderzoeken of een aanpassing van de arbeidsreglementering noodzakelijk is. Daar is men nu mee bezig. De Nationale Arbeidsraad (N.A.R.) onderzoekt thans alle experimenten.

Ondertussen rijst de vraag of men de bestaande experimenten moet verlengen. Ten tweede, zijn een aantal technische aanpassingen van het koninklijk besluit nr. 179 nodig. Vandaar dit wetsontwerp. In zijn advies van 26 maart 1985 heeft de N.A.R. zich unaniem akkoord verklaard over het wetsontwerp, dat eerder van technische en tijdelijke dan van politieke aard is.

II. ALGEMENE BESPREKING

Een commissielid wenst allereerst te weten binnen welke termijn de N.A.R. een advies wil uitbrengen over de aan de gang zijnde experimenten en over de vooruitzichten omtrent een eventuele aanpassing van de arbeidsreglementering.

De Minister antwoordt dat de N.A.R. beloofd had een advies uit te brengen in het najaar 1985. De naderende parlementsverkiezingen hebben bepaalde groepen die in de N.A.R. vertegenwoordigd zijn, er echter toe aangezet de besprekingen uit te stellen.

Het advies mag nu verwacht worden in de loop van de eerste trimester van 1986.

Een ander commissielid vraagt zich af of het beperken van de duur van een experiment wel verantwoord is, wanneer de contracterende partijen het eens zijn om het nieuwe stelsel dat tijdens het experiment uitgewerkt werd, voort te zetten.

De Minister deelt mee dat het koninklijk besluit nr. 179 niet tot doel heeft bepaalde ondernemingen afzonderlijk en permanent van afwijkingen te laten profiteren. Er wordt beoogd een consensus te bereiken over een verandering van de wetgeving die ook aan andere ondernemingen ten goede zou komen. Het ogenblik is gekomen om te onderzoeken of een reeks maatregelen, inzonderheid betreffende de arbeidstijd, niet achterhaald zijn. Momenteel wordt het systeem van de experimenten aangehouden, en het is de bedoeling dat in de loop van het eerste semester van 1986 conclusies worden getrokken.

Als antwoord aan een lid dat zich interesseert voor de werking van het Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, verklaart de Minister dat een onderneming mag overgaan tot een zelfs belangrijke vermindering van de arbeidstijd, bijvoorbeeld in de zin van het

une plus grande rentabilité de l'outil de production et une embauche compensatoire.

Mais, il n'est pas toujours évident que l'aménagement du temps de travail permettra dès le début de maintenir l'équilibre financier. Dans ce cas, le Fonds d'aide peut apporter une aide temporaire sous forme de prime correspondant *grosso modo* à l'allocation de chômage avec montants dégressifs pour les travailleurs embauchés. Ce Fonds peut également intervenir, à un moment déterminé, dans le financement du coût complémentaire provoqué par l'engagement de nouveaux travailleurs. Le Ministre précise, en outre, que les travailleurs sont payés à 100 p.c. par l'entreprise : leurs salaires ne sont donc aucunement réduits, ni pour les anciens ni pour les nouveaux travailleurs.

A une question complémentaire du même membre, le Ministre répond que très peu d'entreprises font appel au Fonds d'aide.

Un commissaire se rallie aux observations soulignées dans le rapport de la Chambre des Représentants en ce qui concerne, d'une part, les difficultés sociales et familiales qu'engendre le travail pendant le week-end et, d'autre part, le contrôle des expériences surtout dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale.

Le Ministre partage ces préoccupations. Mais, c'est précisément pour éviter que les travailleurs ne courent certains risques que les entreprises en question sont davantage contrôlées : elles le sont d'une façon permanente et plus précise. L'objectif n'est certainement pas de soustraire les entreprises à des obligations d'hygiène et de sécurité. Les contrôles opérés jusqu'à présent ne donnent aucune indication négative et cela dans aucune des entreprises concernées.

En ce qui concerne les aspects sociaux, le Ministre se réfère à une étude de la K.U.L.

Quant aux P.M.E., l'expérience d'aménagement du temps de travail n'est autorisée qu'avec l'accord d'une commission d'accompagnement composée de façon tripartite. Il est à noter qu'il y a très peu d'expériences dans les toutes petites entreprises.

Un membre craint qu'en vertu de l'article 3 et de son commentaire, les possibilités de contrôle soient affaiblies, en l'absence d'avis de la Commission d'accompagnement.

Le Ministre répond que l'évaluation et le contrôle continueront à se réaliser par l'inspection du travail. C'est pour des raisons de facilité qu'il a été jugé superflu de recommander la procédure d'agrément par la Commission d'accompagnement pour la prolongation des expériences.

Plusieurs commissaires, tout en partageant généralement les préoccupations du Ministre, interviennent cependant à

Palasthyplan, als ze daarvan een grotere rentabiliteit van het productieapparaat en een compenserende indienstneming verwacht.

Maar na een aanpassing van de arbeidstijd zal het niet steeds mogelijk zijn om van bij het begin het financiële evenwicht te bewaren. In dat geval kan het Fonds tijdelijk bijstand verlenen in de vorm van een premie die *grosso modo* overeenstemt met de werkloosheidsuitkering, maar waarvan het bedrag elk jaar afneemt, voor de nieuw aangeworven werknemers. Het Fonds kan ook op bepaalde tijdstippen bijdragen in het financieren van de extrakosten veroorzaakt door de indienstneming van nieuwe werknemers. De Minister verklaart tevens dat de werknemers door de onderneming 100 pct. uitbetaald worden : aan het loon wordt dus niet geraakt, noch aan dat van de reeds in dienst zijnde werknemers, noch aan dat van de nieuwe werknemers.

Op een aanvullende vraag van hetzelfde lid antwoordt de Minister dat zeer weinig ondernemingen een beroep doen op het Hulpfonds.

Een commissielid stemt in met de opmerkingen die te lezen staan in het verslag van de Kamer van Volksvertegenwoordigers betreffende, enerzijds, de sociale en familiale moeilijkheden veroorzaakt door het weekendwerk en, anderzijds, de controle op de experimenten, vooral in ondernemingen waar geen ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging is.

De Minister deelt deze bezorgdheid, maar precies om te voorkomen dat de werknemers bepaalde risico's lopen, worden de ondernemingen in kwestie nog meer gecontroleerd : dat gebeurt permanent en met meer nauwkeurigheid. Het is zeker niet de bedoeling de ondernemingen te ontslaan van verplichtingen inzake hygiëne en veiligheid. De tot nu toe uitgevoerde controles hebben in geen enkele van de betrokken ondernemingen enig negatief feit aan het licht gebracht.

Wat betreft de sociale aspecten verwijst de Minister naar een studie van de K.U.L.

In de K.M.O.'s is voor het opzetten van een experiment inzake de aanpassing van de arbeidstijd het voorafgaand akkoord nodig van een uit de drie partijen samengestelde Begeleidingscommissie. Vastgesteld wordt dat in echt kleine ondernemingen zeer weinig experimenten in die zin op het getouw gezet worden.

Een lid vreest dat, gelet op het bepaalde in artikel 3 en de commentaar hierbij, de controlemogelijkheden zullen worden verzwakt, aangezien een advies van de Begeleidingscommissie niet meer nodig is.

De Minister antwoordt daarop dat zowel de evaluatie als de controle verzekerd zullen blijven door de arbeidsinspectie. Gemakshalve heeft men echter gemeend dat het overbodig was de erkenningsprocedure voor de verlenging van de experimenten door de Begeleidingscommissie te laten overdoen.

Verschillende commissieleden zeggen in grote lijnen achter de bezorgdheid van de Minister te staan, maar vestigen niet-

nouveau à propos du travail du week-end, à la fois par rapport au partenaire, voire aux enfants du travailleur et par rapport aux aspirations culturelles du travailleur lui-même.

Une intervenante, particulièrement soucieuse des répercussions d'ordre sociologique plutôt négatives que pourraient entraîner certaines perturbations de la vie familiale et culturelle, à la suite d'un travail parfois contraint en cours du week-end, souhaite une évaluation qualitative, y compris en ce qui concerne le travail en équipes.

Les répercussions sur le personnel de cadre sont également évoquées.

Le Ministre répond qu'à son avis, il peut être moins perturbant de travailler deux fois douze heures le week-end que de travailler 36 heures dans un système de travail en équipes.

Sur le plan des loisirs, le Ministre est sceptique. Il y a, en effet, une grande diversité dans l'attitude des personnes. Une étude sur le contenu culturel serait intéressante.

Le vrai problème est de savoir si, à un moment donné, les régimes nouveaux seront totalement libres et non pas subis par contrainte.

Dans la majorité des expériences, les organisations syndicales ont marqué leur accord à la condition que le travail du week-end soit réservé aux travailleurs nouvellement engagés. Ensuite, dans une série d'entreprises, au fil des expériences, un certain nombre de travailleurs ont demandé de passer au régime du week-end et vice versa.

Un des problèmes principaux à examiner par le C.N.T. est de savoir si l'on peut arriver à des régimes d'alternance, par exemple, dans certains cas, par le recours possible à une cinquième équipe.

L'attitude négative à l'égard des formules de travail pendant le week-end semble évoluer. Certaines préventions peuvent se modifier.

A une question supplémentaire d'un autre membre, le Ministre répond qu'en général il y a moins d'encadrement pendant le week-end, ce qui semble satisfaire les travailleurs qui sont alors amenés à participer plus directement à des responsabilités personnelles d'organisation et de gestion.

A propos du travail pendant le week-end et pendant la nuit, se référant principalement à la page 5 du rapport de la Chambre des Représentants, plusieurs commissaires demandent si la Commission du Travail des femmes s'est prononcée entretemps. Le Ministre répond par la négative, tout en précisant, par après, qu'aucune demande de dérogation n'a été formulée à cet égard.

La discussion se porte ensuite sur ce qui se passe actuellement dans le secteur de la distribution.

A l'estime d'un commissaire qui se réfère à un article de presse exposant la position d'un dirigeant d'une union de

temin opnieuw de aandacht op het weekendwerk en de weerslag daarvan op de partner en op de kinderen van de werknemer en op de culturele verlangens van de werknemer zelf.

Een lid is zeer bekommerd over de vrij negatieve sociologische gevolgen voor het gezinsleven en het culturele leven die uit de — soms verplichte — prestaties tijdens het week-end kunnen voortvloeien en wenst daarom een kwalitatieve evaluatie van zulk werk, ook van het werk in ploegverband.

Ook de gevolgen voor het kaderpersoneel worden besproken.

De Minister antwoordt dat naar zijn mening tweemaal twaalf uren werk tijdens het weekend minder storend kunnen zijn voor het gezinsleven dan 36 uren werk in ploegverband.

Inzake de vrijetijdsbesteding is de Minister nogal sceptisch gestemd : de culturele belangstelling verschilt namelijk van persoon tot persoon. Het zou ongetwijfeld interessant zijn daarover een onderzoek te laten verrichten.

De werkelijk belangrijke vraag is of men helemaal vrij zal zijn de nieuwe arbeidstijdenregeling te aanvaarden dan wel of ze onder dwang zal worden opgelegd.

De vakbonden zijn met de meeste experimenten akkoord gegaan op voorwaarde dat enkel de nieuw aangestelde werknemers voor weekendwerk in aanmerking komen. Mettertijd hebben in een aantal ondernemingen sommige werknemers zelf gevraagd naar het stelsel van het weekendwerk over te stappen en omgekeerd.

Eén van de belangrijkste problemen die de N.A.R. dient te bestuderen, is de vraag of beurtregelingen mogelijk zijn, bijvoorbeeld door, in bepaalde gevallen, een beroep te doen op een vijfde ploeg.

Er is een evolutie merkbaar in de afwijzende houding ten aanzien van weekendwerk. Ook vooringenomenheid is voor wijziging vatbaar.

In antwoord op een bijkomende vraag van een ander lid zegt de Minister dat er tijdens het weekend doorgaans minder leidinggevend personeel aanwezig is, blijkbaar tot grote tevredenheid van de werknemers die daardoor een grotere persoonlijke verantwoordelijkheid te dragen hebben in de organisatie en het beheer.

In verband met weekend- en nachtwerk waarvan sprake is op bladzijde 5 van het verslag van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, vragen verschillende leden of de Commissie vrouwenarbeid haar standpunt reeds heeft bekendgemaakt. De Minister antwoordt dat dit niet het geval is en hij voegt eraan toe dat in dit verband geen enkele vraag tot afwijking werd ingediend.

De bespreking gaat nadien over hetgeen momenteel in de distributiesector aan de gang is.

Een lid verwijst naar een persartikel waarin het standpunt van een bestuurslid van een middenstandsunie wordt weer-

classes moyennes, les systèmes nouvellement instaurés conduiraient à un déplacement du volume du travail et non pas à une augmentation.

Ce même commissaire évoque également les oppositions de dirigeants d'organisations syndicales de travailleurs, position qui est nuancée par un autre commissaire qui fait part de propos tout récents exprimant moins de réticences à l'égard de l'ouverture des grands magasins le dimanche, pour autant qu'il y ait concertation préalable et que les règles essentielles soient respectées.

Dans la foulée de cette discussion, un autre membre se demande s'il n'y a pas contradiction entre ce projet de loi et la législation sur la fermeture hebdomadaire des magasins.

Répondant à ces différents intervenants, le Ministre précise tout d'abord qu'il ne faut pas confondre le problème de la distribution avec celui des expériences.

Par exemple, des associations de commerçants ont demandé l'autorisation d'ouvrir les magasins les 22 et 29 décembre 1985 et elles ont invité les grands magasins à suivre cet exemple.

Cette demande ne peut être confondue avec l'expérience IKEA pour laquelle le Ministre a cru opportun de poser le problème de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la distribution de biens durables et cela dans le cadre d'une expérience limitée impliquant réduction du temps de travail et accroissement de l'emploi.

Au sein du C.N.T., les points de vue sont divergents en ce qui concerne les expériences dans le domaine de la distribution.

Le Ministre ajoute qu'au début la réticence était très grande aussi bien du côté des employeurs que du côté des travailleurs. Actuellement, les parties manifestent une volonté très nette de discuter ce problème. La preuve en est l'avis unanime du C.N.T. au sujet du présent projet de loi permettant, s'il y a accord, de déposer alors un nouveau projet de loi modifiant la réglementation du travail.

Quant à la règle de fermeture hebdomadaire, elle subsiste.

La dernière intervention, avant la clôture de la discussion générale, exprime une série d'arguments à l'encontre du projet de loi.

Aussi longtemps que les employeurs et les travailleurs ne se sont pas prononcés formellement, il est excessif d'affirmer que l'évaluation des expériences soit positive.

Il ne s'agit pas, à l'estime de cet intervenant, de simples adaptations techniques, mais bien de modifications fondamentales.

gegeven en zegt dat de nieuwe stelsels enkel zullen leiden naar een verplaatsing en niet naar een vermeerdering van het arbeidsvolume.

Hetzelfde lid verwijst eveneens naar de tegenstand die van vakbondsleiders uitgaat, maar ter nuancering hiervan haalt een ander lid uitspraken aan die onlangs werden gedaan en die heel wat minder weerstand laten blijken ten aanzien van de opening van grootwarenhuizen op zondag, voor zover tenminste voorafgaand overleg werd gepleegd en de essentiële regels worden gerespecteerd.

Nog een ander lid vraagt zich af of er geen tegenstelling bestaat tussen dit wetsontwerp en de wetgeving betreffende de wekelijkse winkelsluiting.

In zijn antwoord aan de verschillende sprekers wijst de Minister er in de eerste plaats op dat men het probleem van de distributie niet met dat van de experimenten mag verwarren.

Zo hebben handelaarsverenigingen bijvoorbeeld zelf gevraagd om hun winkels op 22 en op 29 december 1985 te mogen openen en hebben zij de grootwarenhuizen uitgenodigd hun voorbeeld te volgen.

Die vraag mag niet worden verward met het IKEA-experiment waarvoor de Minister het wenselijk vond het probleem van de aanpassing van de arbeidstijd in de sector van de distributie van de gebruiksgoederen aan de orde te stellen, in het kader van een beperkt experiment dat gepaard moet gaan met zowel een verkorting van de arbeidstijd als een toename van de werkgelegenheid.

Over de experimenten in de distributiesector lopen de meningen in de N.A.R. uiteen.

De Minister voegt eraan toe dat er aanvankelijk een grote terughoudendheid heerste, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers. Thans is er een duidelijk uitgesproken wil om het probleem ter discussie te stellen : ten bewijze daarvan het eenparig advies dat over dit wetsontwerp door de N.A.R. werd uitgebracht. Het valt te hopen dat er spoedig een algemeen advies komt dat het, in geval van akkoord, mogelijk moet maken een nieuw wetsontwerp in te dienen tot wijziging van de arbeidsreglementering.

De verplichte wekelijkse winkelsluiting blijft intussen bestaan.

Tot slot van de algemene bespreking worden er nog een aantal argumenten tegen het wetsontwerp naar voren gebracht.

Zolang werkgevers en werknemers zich niet duidelijk hebben uitgesproken, is het voorbarig te gewagen van een gunstige beoordeling van de experimenten.

Spreker is verder van oordeel dat het niet om een technische bijsturing, doch om een grondige wijziging gaat.

En effet, le présent projet, en ses articles 1^{er} et 2 abroge deux types de dispositions relatives, d'une part, à l'obligation de 3 p.c. d'embauches et de 5 p.c. de réduction du temps de travail et, d'autre part, au stage des jeunes.

Cet intervenant conclut qu'il s'agit d'une libéralisation totale des expériences qui n'ont pas apporté les résultats escomptés, soit seulement plus ou moins 800 emplois nouveaux. Une consolidation des expériences ne lui paraît donc plus justifiée, alors que l'article 7 prévoit une prorogation indéterminée.

Le Ministre rétorque tout d'abord que l'article 16bis reprend les dispositions des anciens articles 3 et 3bis.

Il lui paraît tout aussi inexact de prétendre qu'il s'agit d'une libéralisation totale, alors que la première partie de l'avant-projet de loi a été retirée à la suite de l'avis du C.N.T. (avis n° 808). Seules les modifications proposées à l'arrêté royal n° 179 ont été maintenues. Sur ce point, l'avis du C.N.T. a été suivi.

Quant aux résultats en emplois nouveaux, il faut les rapporter aux départements d'entreprises directement concernés et non pas, dans tous les cas, au volume total de l'emploi dans ces entreprises.

III. EXAMEN DES ARTICLES ET VOTES

L'examen des articles ne donne lieu à aucune discussion supplémentaire.

Les articles, ainsi que l'ensemble du projet de loi, sont adoptés par 10 voix contre 5.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 16 membres présents.

Le Rapporteur,
J. SONDAG.

Le Président,
I. EGELMEERS.

In de artikelen 1 en 2 van dit ontwerp worden immers twee soorten van bepalingen opgeheven die betrekking hebben, enerzijds op de verplichting om 3 pct. nieuwe personeelsleden in dienst te nemen en de arbeidsduur met 5 pct. te verminderen, en anderzijds op de jongerenstage.

Dezelfde spreker merkt tot slot op dat men hier te maken heeft met een volstreekte liberalisering van experimenten die geleid hebben tot het scheppen van slechts een 800-tal nieuwe arbeidsplaatsen, wat onder het verhoopte resultaat lag. Een voortzetting lijkt hem derhalve niet meer wenselijk : toch voorziet artikel 7 in een verlenging voor een onbepaalde tijd.

De Minister antwoordt hierop dat artikel 16bis de bepalingen van de vroegere artikelen 3 en 3bis overneemt.

Het lijkt hem niet correct te beweren dat het om een volstreekte liberalisering gaat, omdat het eerste deel van het voorontwerp van wet ingetrokken werd ten gevolge van het advies van de N.A.R. (advies nr. 808). Alleen de voorgestelde wijzigingen van het koninklijk besluit nr. 179 werden behouden. Op dat punt werd het advies van de N.A.R. gevolgd.

Het resultaat uitgedrukt in nieuwe arbeidsplaatsen, moet in verband worden gebracht met de personeelsbezetting in die afdelingen van ondernemingen die er rechtstreeks bij betrokken zijn en niet, in alle gevallen, met de totale arbeidsbezetting in die ondernemingen.

III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

De artikelsgewijze bespreking geeft geen aanleiding tot verdere opmerkingen.

De artikelen en het ontwerp van wet in zijn geheel worden aangenomen met 10 tegen 5 stemmen.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

De Verslaggever,
J. SONDAG.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

ANNEXE

BIJLAGE

Entreprises - Ondernemingen	Effectif du personnel — Personeels- bestand	Effectif supplémentaire — Bijkomend bestand	Régime de travail engagements - Werkregime aanwervingen
Bandag Europe - Dilsen	152	26	Week-end : (26 h/semaine) — <i>Weekend : (26 u/week)</i>
Burndy Electra - Malines/ <i>Mechelen</i>	421	22	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
De Lelie - Zedelgem	95	32 (23 Pt)	Combinaison d'équipes à temps plein (8 h/j) et à temps partiel (4 h/s.) — <i>Combinatie van voltijdse (8 u/d) en deeltijdse ploegen (4 u/w.)</i>
Duracell (I) - Aarschot	950	76	Week-end : (30 h/semaine) — <i>Weekend : (30 u/week)</i>
Etap - Malle	354	3	4 × 9.15 h/j (37 h/semaine) — 4 × 9.15 u/d (37 u/week)
GTE Sylvania - Tirlemont/ <i>Tienen</i>	797	22	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
Nitto Belgium - Genk	206	10	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
Philips - Lommel	1 040	36 (30 Pt)	Week-end : (27 h/semaine) — <i>Weekend : (27 u/week)</i>
Philips (I) Roulers/ <i>Roeselare</i>	1 215	15	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
RBP - Anvers/ <i>Antwerpen</i>	240	12	Travail continu (en alternance) : (36 h/semaine) — <i>Continu (roterend) : (36 u/week)</i>
Sprague Electromag (I)	620	min. 28 max. 56	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
Novarode - Rhode-St-Genèse/ <i>St-Genesius-Rhode</i>	311	30	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
Eurozak - Diest	139	15	Week-end : (24 h/semaine) — <i>Weekend : (24 u/week)</i>
Schipton - Rijmenam	65	6	Travail semi-continu en équipes (pas le dimanche) (6 × 6 h/j) (36 h/semaine) — <i>Semi-continu ploegen werk (niet op zondag) (6 × 6 u/d) (36 u/week)</i>
Glaverbel (I) - Fleurus et/en Gilly	318	5	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches + 4 h/j le vendredi (28 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag + 4 u/d op vrijdag (28 u/week)</i>
Jumi Plastics - Diepenbeek	37	10	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Sprague Electromag (II) - Renaix/ <i>Ronse</i>	(620)	min. 15 max. 28	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Barco M.E. - Kuurne	27	2	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Pears Plastics - Kaulille	25	5	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Bospan - Wielsbeke	89	11	Travail semi-continu en équipes (pas le dimanche) 4 équipes (26 h/semaine) — <i>Semi-continu ploegen werk (niet op zondag) 4 ploegen (26 u/week)</i>
Nevens - Lemmens	177	8	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Philips (II) Roulers/ <i>Roeselare</i>	—	40	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Siemens - Oostkamp	1 222	9	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Raychem - Kessel-Lo	790	10	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Duracell (II) - Aarschot	(950)	min. 71 max. 176	Week-end : 2 × 12 h/j respect. 3 × 12 h/j (30 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d respect. 3 × 12 u/d (30 u/week)</i>
Crown Cork (I) - Deurne	735	24	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Southwest Plastics - Pepinster	160	17	Travail semi-continu en équipes 2 × 12 h/j (30 h/semaine) — <i>Semi-continu in ploegenwerk 2 × 12 u/d (30 u/week)</i>
General Instrument - Tongres/ <i>Tongeren</i>	474	12	3 équipes du jeudi au dimanche 7 à 8 h/j (26 à 29 h/semaine) — <i>3 ploegen van donderdag tot zondag 7 tot 8 u/d (26 tot 29 u/week)</i>
Samsonite - Audenarde/ <i>Oudenaarde</i>	1 126	12	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>

Entreprises - Ondernemingen	Effectif du personnel — Personeels- bestand	Effectif supplémentaire — Bijkomend bestand	Régime de travail engagements - <i>Werkregime aanwervingen</i>
Monroe Belgium - Saint-Trond/ <i>Sint-Truiden</i>	820	10	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches + 4 h/j le vendredi (28 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag + 4 u/d vrijdag (28 u/week)</i>
Crown cork II - Deurne	(735)	6	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Siemens - Oostkamp	(1 222)	12	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Van de Wiele - Courtrai-Marke/ <i>Kortrijk-Marke</i>	383	8	Week-end : 2 × 12 h/j les samedis et dimanches (24 h/semaine) — <i>Weekend : 2 × 12 u/d op zaterdag en zondag (24 u/week)</i>
Glaverbel - Jumet	90	6	Equipes successives + travail du dimanche (38 h/semaine) — <i>Opeen-volgende ploegen + zondagwerk (38 u/week)</i>
Master Builders - Ham	38	2	Equipes de 9 h/j (4 semaines de 4 j/semaine, 5e semaine 5 j/semaine) — <i>Ploegen van 9 u/d (4 weken van 4 d/week, 5e week 5 d/week)</i>
Blanca - Oedelen	92	3	Travail en équipes (37 h) — <i>Ploegenwerk (37 u)</i>
Lamitref - Hemiksem	197	4	Week-end (24 h + prime d'équipe) — <i>Weekend (24 u + ploegpremie)</i>
Monroe - Saint-Trond II/ <i>Sint-Truiden II</i>	830	2	Week-end (28 h) — <i>Weekend (28 u)</i>
Philips MBL - Bruxelles/ <i>Brussel</i>	299	min. 19 max. 21	Week-end (24 h) — <i>Weekend (24 u)</i>
Pears Plastics - Kaulille II	31	3	Week-end (24 h) — <i>Weekend (24 u)</i>
Nevens Lemmens - Wellen II	190	8	Week-end (24 h) — <i>Weekend (24 u)</i>
Novarode - Rhode-Saint-Genèse/ <i>Sint-Genesius-Rode</i>	336	45	Week-end — <i>Weekend</i>
Interlin - Genk	137	9	Travail continu (38 h) — <i>Volcontinu (38 u)</i>
Monikids, Colifac - Saint-Nicolas/ <i>Sint-Niklaas</i>	19 + 8	8 % à conc. du nombre d'heures de travail prévues/ t.b.v. het aantal geplande arbeidsuren	Ouvert le dimanche (38 h) — <i>Open op zondag (38 u)</i>
American Express - Bruxelles/ <i>Brussel</i>	6	4	6 × 6 h 50 + 3 jours de repos, ouvert le dimanche — <i>6 × 6 u 50 + 3 dagen rust, open op zondag</i>
Ikea - Woluwe-Saint-Pierre/ <i>Sint-Pieters-Woluwe</i>	310	8 % à conc. du nombre d'heures de travail prévues/ t.b.v. het aantal geplande arbeidsuren	
L'Esplanerie - Peruwelz	159	8	Week-end 12 h semaine 6 h 30 (38 h) — <i>Week-end 12 u week 6 u 30 (38 u)</i>
Brachot- Hernant - Hour	31	5	Semaine (36 h) — <i>Week (36 u)</i>
AEPS - Jumet	171	maintien de 69 travailleurs/ behoud van 69 werknemers	Travail en équipes (37 h) — <i>Ploegenarbeid (37 u)</i>