

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1979-1980**

7 FEVRIER 1980

**Proposition de loi sur le travail à temps partiel
et les jours fériés**

(Déposée par M. Lepaffe et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La présente proposition a pour objet d'adapter la législation relative aux jours fériés au travail à temps partiel. Le problème qui se pose est de savoir comment le principe des dix jours fériés annuels payés au travailleur à temps réduit pourra être appliqué.

Il convient dès lors de fixer les droits du travailleur à temps réduit dans cette matière spécifique en adaptant la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés.

Deux solutions peuvent être envisagées en ce qui concerne l'adaptation du travail à temps partiel à cette législation.

La première consiste à reconnaître au travailleur un « capital » pondéré de 10 jours fériés par année civile. Il y aurait ainsi lieu de garantir au travailleur à temps partiel un nombre de jours fériés proportionnel au temps de travail. A titre d'exemple, un travail à mi-temps ouvrirait le droit à un capital de 5 jours fériés par an. Au moment du décompte, trois hypothèses se présenteraient.

Le travailleur a bénéficié du capital jour férié dû (1^{er} cas), ou — vu les facéties du calendrier — les jours fériés octroyés au travailleur sont soit inférieurs (2^{me} cas) soit supérieurs (3^{me} cas) au capital de départ. Le premier cas serait la négation du problème. Le second ouvrirait un crédit-congé au travailleur. Le troisième, en revanche, autoriserait l'employeur à exiger une récupération des prestations ou une diminution du traitement.

BELGISCHE SENAAAT**ZITTING 1979-1980**

7 FEBRUARI 1980

**Voorstel van wet betreffende de deeltijdse
arbeid en de feestdagen**

(Ingediend door de heer Lepaffe c.s.)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel beoogt de wetgeving op de feestdagen aan te passen aan de deeltijdse arbeid. De vraag is hoe het beginsel van de tien betaalde jaarlijkse feestdagen kan worden toegepast bij deeltijdse arbeid.

Bijgevolg dienen de rechten van de deeltijdse werknemers in deze specifieke materie te worden omschreven, door de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen aan te passen.

Er zijn twee oplossingen om de deeltijdse arbeid aan te passen aan die wetgeving.

De eerste oplossing is dat aan de werknemer een gewogen « kapitaal » van tien feestdagen per kalenderjaar wordt toegekend. Zo zou een deeltijdwerker recht hebben op een gewaarborgd aantal feestdagen evenredig aan de arbeidstijd. Een werknemer die halve dagen werkt, bijvoorbeeld, zou recht hebben op een « kapitaal » van vijf feestdagen per jaar. Bij de afrekening kunnen zich drie mogelijkheden voordoen.

De werknemer heeft het vastgestelde kapitaal aan feestdagen gekregen (1e geval), of hij heeft, door de grillen van de kalender, minder (2e geval) of meer (3e geval) feestdagen gekregen dan het aanvankelijk kapitaal. In het eerste geval is er geen probleem. In het tweede geval zou de werknemer een aantal vrije dagen te goed hebben. In het derde geval zou de werkgever kunnen eisen dat de arbeidsuren worden ingehaald of dat het loon wordt verminderd.

Cette solution rencontrerait un souci de justice : elle déjouerait, en effet, les aléas du calendrier. Elle se heurterait toutefois d'abord à des difficultés arithmétiques et ensuite à la philosophie de la loi qui accorde congé d'office (art. 4) les 10 jours énumérés par l'arrêté royal du 18 avril 1974 et interdit le principe de la récupération des heures de travail non effectuées (art. 5).

La seconde solution consiste à s'en remettre aux hasards du calendrier... Si la prestation tombe un jour férié, celui-ci est octroyé au travailleur, si la prestation est fixée un autre jour que celui où tombe un jour férié, la loi du 4 janvier 1974 n'a pas matière à s'appliquer...

Moins équitable du fait qu'elle s'en remet aux aléas du calendrier, cette seconde solution est d'application plus aisée et la loi des compensations jouerait d'année en année.

Pour ces motifs, nous croyons qu'il convient de consacrer au plan législatif cette seconde solution.

Dès lors, plusieurs hypothèses devront être distinguées.

Le travailleur exécute ses prestations à temps partiel en régime de 5 jours.

Premier cas : Le jour férié tombe un de ces 5 jours.

1. Soit que le travailleur prestait ce jour — la durée journalière du travail important peu — : en vertu de la législation relative aux jours fériés le travailleur ne peut, sauf exception, être occupé au travail.

2. Soit que le travailleur ne prestait pas ce jour : il n'y a pas matière en l'espèce, à appliquer la législation relative aux jours fériés.

Deuxième cas : Le jour férié tombe un samedi ou un dimanche. Afin de ne pas pénaliser le travail à temps partiel, l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 doit être transposé à ce genre de travail.

Cet article prévoit que lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Se posera alors le problème du choix du jour de remplacement, surtout si les prestations constatées par écrit dans le contrat de travail varient suivant les jours. Nous pensons que le jour de remplacement devrait être choisi de manière à correspondre, si possible, avec la fraction fixant la durée des prestations.

Si le travailleur exécutait ses prestations à temps partiel en régime de 6 jours, il conviendrait d'appliquer une solution identique en faisant toutefois rentrer dans le premier cas le travail presté le samedi.

Pour le reste, nous estimons que les actuelles dispositions légales — notamment le repos compensatoire (art. 11) ou la rémunération des jours fériés (art. 14 et ss.) — sont transposables à toute forme de travail à temps partiel.

Deze oplossing is rechtvaardig : zo kunnen immers de wisselvalligheden van de kalender worden ondervangen. Zij zou echter tot moeilijke berekeningen leiden en in strijd zijn met de wet, die bepaalt dat de tien dagen, opgesomd in het koninklijk besluit van 18 april 1974, automatisch worden toegekend (art. 4) en dat de niet-gepresteerde arbeidsuren niet mogen worden ingehaald (art. 5).

De tweede oplossing laat alles over aan de kalender. Valt de te verrichten arbeid op een feestdag, dan krijgt de werknemer een vrije dag; valt de te verrichten arbeid op een andere dag, dan is er geen reden om de wet van 4 januari 1974 toe te passen.

Hoewel deze tweede oplossing minder billijk is, aangezien alles aan de kalender wordt overgelaten, is zij gemakkelijker toe te passen en zou de compensatie van jaar tot jaar worden geregeld.

Daarom menen wij dat deze tweede oplossing wettelijk moet worden vastgelegd.

Er zullen zich dan verscheidene mogelijkheden voordoen.

De werknemer verricht deeltijdse arbeid volgens de regeling van de vijfdaagse werkweek.

Eerste geval : De feestdag valt op een van die vijf dagen.

1. Ofwel zou de werknemer die dag werken — hoeveel uren is van weinig belang — : volgens de wet op de feestdagen mag hij dan niet worden tewerkgesteld, behalve in uitzonderingsgevallen.

2. Ofwel zou de werknemer die dag niet werken : er is geen reden om de wet op de feestdagen dan toe te passen.

Tweede geval : De feestdag valt op een zaterdag of een zondag. Ten einde de deeltijdse arbeider niet te benadelen, zou artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 mede toepassing moeten vinden op deze vorm van arbeid.

Volgens dat artikel wordt een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone vrije dag, vervangen door een gewone werkdag.

Maar dan rijst het probleem van de keuze van de vervangingsdag, vooral wanneer de arbeidstijd, die schriftelijk is bedongen in de arbeidsovereenkomst, van dag tot dag verschilt. Wij denken dat de vervangingsdag zo moet worden gekozen dat hij, indien mogelijk, overeenstemt met de fractie die de arbeidsduur bepaalt.

Indien de werknemer deeltijdse arbeid verricht in het systeem van de zesdaagse werkweek, kan dezelfde oplossing worden gekozen, maar de zaterdagarbeid zou dan moeten worden ondergebracht in het eerste geval.

Voor het overige menen wij dat de bestaande wettelijke bepalingen, met name betreffende de inhaalrust (art. 11) of het loon voor feestdagen (art. 14 e.v.) van toepassing kunnen worden verklaard op iedere vorm van deeltijdse arbeid.

D'où la présente proposition visant à promouvoir le travail à temps partiel en consacrant au bénéfice du travailleur le respect de ses droits en matière de jours fériés.

J. LEPAFFE.

*
**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

Lorsque, dans la période normale d'activité de l'entreprise, un jour férié coïncide avec un jour habituel d'activité du travailleur, celui-ci ne peut être occupé au travail pendant ce jour.

Lorsque, durant la même période, un jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur, il ne peut être remplacé par un jour habituel d'activité.

Si un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité de l'entreprise, il est remplacé pour un travailleur prestant à temps partiel par un de ses jours habituels d'activité fixé conventionnellement et, de préférence, le jour où la durée journalière des prestations exprimée en fraction est la plus proche de la durée globale des prestations exprimée en fraction.

J. LEPAFFE.

J. HUMBLET.

G. NEURAY.

Vandaar dit voorstel dat strekt om de deeltijdse arbeid te bevorderen, door de rechten van de deeltijdse werknemer inzake feestdagen wettelijk vast te stellen.

*
**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL

Wanneer in de normale activiteitsperiode van de onderneming een feestdag samenvalt met een gewone activiteitsdag van de werknemer, kan deze op die dag niet worden tewerkgesteld.

Wanneer in diezelfde periode een feestdag samenvalt met een gewone inactiviteitsdag van de werknemer, mag die dag niet worden vervangen door een gewone activiteitsdag.

Een feestdag die op een zondag of op een gewone inactiviteitsdag van de onderneming valt, wordt voor een deeltijdse werknemer vervangen door een van zijn gewone activiteitsdagen bij contract bedongen, en bij voorkeur door een dag waarop de dagelijkse arbeidsduur, uitgedrukt in fracties, het dichtst ligt bij de totale arbeidsduur, uitgedrukt in fracties.