

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1974-1975**

19 DECEMBER 1974.

**Voorstel van wet tot wijziging
van de arbeidswet van 16 maart 1971.**

(Ingediend door Mevr. Hanquet c.s.)

TOELICHTING

Onder de verschillende middelen ter verbetering van de kwaliteit van het leven, is de regeling van de arbeidstijd hoe langer hoe belangrijker. De mens besteedt immers een groot deel van zijn leven aan arbeid, hoewel hij naar vele andere zaken verlangt. Hij kan zijn beroepsleven moeilijk harmoniseren met zijn particulier en gezinsleven en dit valt meestal uit ten nadele van het laatstgenoemde. Vooral de kinderen lijden hieronder; wij moeten ernaar streven dat de ouders zoveel mogelijk en in de beste omstandigheden bij hen kunnen zijn.

De aanpassing van de arbeidstijd moet beginnen in het dagelijks leven, door een betere regeling van de arbeidstijd.

Zijn leven lang verplicht zijn een vaste werktijd in acht te nemen is bijzonder pijnlijk, vooral wanneer men die niet zelf gekozen heeft.

De vervanging van de vaste begin- en eindtijd van de arbeid door een systeem dat de werknemer zelf kan kiezen binnen min of meer ruim gestelde grenzen (1) volgens de mogelijkheden van het werkrooster, voorziet in die behoefte aan vrijheid, maar ook in andere zeer reële noden.

Dit zijn de zgn. « glijdende werktijden », een zeer algemene term, want het systeem slaat zowel op een beperkt aantal vaste werktijden waaruit kan gekozen worden, als op een stel varianten, die echter nooit tot volledige vrijheid gaan.

(1) Vaak tussen een half uur en twee uur. De periodes van facultatieve aanwezigheid in het begin en aan het einde van de dag en zelfs op het tijdstip van het middagmaal omvatten de twee periodes van verplichte aanwezigheid (de bloktijd) in de voor- en namiddag.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1974-1975**

19 DECEMBRE 1974.

**Proposition de loi portant modification
de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.**

(Déposée par Mme Hanquet et consorts.)

DEVELOPPEMENTS

Parmi les différents moyens mis en œuvre pour améliorer la qualité de la vie, l'aménagement du temps de travail prend de plus en plus d'importance. L'homme en effet consacre une grande partie de sa vie à l'entreprise, alors qu'il a en lui beaucoup d'autres aspirations. Il harmonise difficilement sa vie professionnelle et sa vie privée et familiale, le plus souvent au détriment de celles-ci; les enfants, en particulier, souffrent de cet état de choses et méritent qu'on s'attache à augmenter la qualité et la quantité de présence de leurs parents auprès d'eux.

Cet aménagement du temps de travail doit commercer sur le plan de la vie quotidienne, par une meilleure harmonisation des horaires.

S'astreindre toute sa vie à respecter un horaire fixe est particulièrement pénible, surtout quand on ne l'a pas choisi.

Le système qui consiste à remplacer les heures fixes d'arrivée et de départ des travailleurs par des heures d'arrivée et de départ choisies par eux dans certaines limites (1) plus ou moins éloignées selon la souplesse de l'horaire répond à ce besoin de liberté mais aussi à d'autres nécessités très réelles.

C'est le système d'« horaires variables », terme le plus général qui comprend depuis le choix limité à quelques horaires fixes (horaires décalés) toute une série de variantes sans aller jusqu'à l'horaire totalement libre.

(1) Souvent entre une demi-heure et deux heures. Les périodes de présence facultative en début et en fin de journée et même au moment du repas de midi, encadrent les deux périodes de présence obligatoire de l'avant et de l'après-midi.

Het systeem houdt dus in dat op het einde van een bepaald tijdvak (week of maand) een aantal uren moet gewerkt zijn, met een reserve of een tekort aan uren dat beperkt moet blijven (2) om een zekere vorm van dwangarbeid te voorkomen.

Al deze bijzonderheden moeten van te voren zorgvuldig bestudeerd worden in het licht van de eisen van de dienst en mogen slechts in toepassing worden gebracht na voorafgaand overleg tussen de betrokken partijen, nl. de werkgevers en de werknemers (3). Zij mogen herzien of aangepast worden na een min of meer lange proefperiode, die afgelopen wordt met een algemeen referendum.

Een groeiend aantal proefnemingen in Zwitserland, Duitsland, Frankrijk en zelfs in België toont duidelijk de voordelen van dit systeem van glijdende werktijden aan: ieder kan de best geschikte werktijd combineren, op basis van factoren als spoorverbindingen, openingsuren van kinderdagverblijven, schooltijden, zonder te laat te komen, wat hij anders zou moeten verantwoorden. Met dit systeem gaat hij meer ontspannen naar zijn werk, wat hem gelukkiger maakt en heilzaam is voor zijn gezondheid (minder arbeidsongevallen), voor zijn rendement, voor de sfeer in bedrijf en gezin (4). Hij voelt zich meer betrokken bij de organisatie van zijn werk en zijn contacten in het arbeidsmilieu worden er beter door.

In feite hebben alle proefnemingen aangetoond dat elke werknemer, na vrij korte tijd, opnieuw een vaste werktijd kiest die hem het best past en waardoor hij elke dag weer dezelfde personen ontmoet. Dit vergemakkelijkt trouwens de reorganisatie van de diensten, die de invoering van het systeem noodzakelijk maakt.

De spreiding van aankomst en vertrek stelt de betrokkenen in staat gebruik te maken van de verschillende diensten en te gaan winkelen; het gemeenschappelijk vervoer heeft minder overlast en het verkeer verloopt vlotter.

Het systeem van de glijdende werktijden komt ook ten goede aan het bedrijf zelf: de werkgever heeft niet meer op te draaien voor vertraging en korte afwezigheid; de diensten kunnen langer open blijven; het systeem is bevorderlijk voor het aantrekken van personeel; een langere werkdag noopt minder tot overuren, die duurder uitvallen en niet zo renderend zijn. In dit verband is het noodzakelijk dat vooraf nauwkeurig bepaald wordt onder welke voorwaarden arbeidsuren recht geven op extra-loon. Er moet ook van tevoren op gewezen worden dat het gebruik van de prikklok op elke trap van de hiërarchie een middel is om de werktijd te meten en niet te controleren, zodat het klokken niet meer als krenkend wordt gevoeld.

(2) Ten hoogste vijf of tien uren, zelfs samengesteld van maand tot maand; ze moeten of binnen een bepaalde termijn worden ingehaald (tekort) of opgenomen (reserve).

(3) Ondernemingsraad (als er een is), vakbonden, sociale partners, plaatselijke verantwoordelijken...

(4) Analyses in Duitsland hebben aangetoond dat na drie jaar de kinderen van werknemers met een glijdende werktijd minder slechte uitslagen hebben op school.

Il implique donc qu'à la fin d'une période déterminée (la semaine ou le mois) un certain nombre d'heures de travail aient été prestées avec un crédit ou un débit d'heures limité (2) pour éviter un travail forcé.

Toutes ces modalités doivent être soigneusement étudiées à l'avance en fonction des nécessités du service et n'être mises en application qu'après une concertation et un accord préalables entre les parties intéressées: employeurs et salariés (3). Elles peuvent être remises en question ou réajustées après une période de rodage plus ou moins longue, sanctionnée par un référendum général.

Les expériences de plus en plus nombreuses en Suisse, en Allemagne, en France et même en Belgique démontrent clairement les avantages de ce système d'horaires variables: chacun peut désormais combiner l'horaire qui lui convient le mieux en tenant compte d'impératifs tels que: horaires des trains, des écoles, des crèches, sans craindre un retard qui l'obligerait à se justifier. Arrivant plus détendu à son travail, l'usager de ce système est plus heureux, ce qui est bénéfique à sa santé (on dénombre moins d'accidents de travail), à son rendement, au climat de l'entreprise et au climat de sa famille (4). Il se sent plus responsable de l'organisation de son travail et ses contacts sur le plan professionnel sont ainsi améliorés.

En fait, toutes les expériences ont démontré qu'au bout d'un temps assez court, chaque travailleur se reconstitue l'horaire fixe qui lui convient le mieux et lui fait à nouveau rencontrer les mêmes personnes à la même heure chaque jour. Ceci favorise d'ailleurs la réorganisation des services nécessitée par l'instauration du système.

L'étalement dans le temps des arrivées et des départs facilite le recours aux différents services et l'accès aux magasins durant les heures d'ouverture; il facilite aussi les transports en commun et la fluidité de la circulation.

Pour l'entreprise qui le pratique, le système des horaires variables présente aussi des avantages: il supprime pour l'employeur la gratuité des retards et des petites sorties; il permet une durée plus longue de l'ouverture des services; il constitue un attrait qui facilite le recrutement du personnel; en reculant la fin de la journée de travail, il diminue les heures supplémentaires, plus coûteuses et moins rentables. A ce propos, il faut noter la nécessité de bien préciser à l'avance dans quelles conditions des heures de travail donnent droit à une rétribution supplémentaire. Il faut aussi faire remarquer à l'avance que le pointage à tous les échelons hiérarchiques est une mesure du temps de travail et non un contrôle, ainsi ce pointage ne peut être ressenti comme vexatoire.

(2) Cinq ou dix heures maximum, même en les cumulant de mois en mois; ou devant être récupérées (débit) ou utilisées (crédit dans un délai fixé).

(3) Conseil d'entreprise (s'il y en a un), syndicats, partenaires sociaux, responsables locaux...

(4) Des analyses faites en Allemagne ont montré après trois ans une diminution des échecs scolaires chez les enfants dont les parents bénéficiaient d'horaires variables.

In tegenstelling met hetgeen men geneigd zou zijn te denken, kunnen de glijdende werktijden ook worden toegepast in de produkties en de lopende band, als de nodige maatregelen maar genomen worden.

Glijdende werktijden schijnen dus meer voordelen dan nadelen te bieden, en dit zowel voor de werkgevers als voor de werknemers: de kwaliteit van het leven wordt erdoor verbeterd en het probleem van het gemeenschappelijk vervoer ten dele opgelost.

In de huidige stand van de arbeidsreglementering echter is het systeem slechts in zeer beperkte mate toepasselijk.

De arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt dat de arbeidsduur niet meer dan acht of negen uren per dag en vijfenveertig uren per week mag belopen.

Die bepalingen maken het systeem veel minder aantrekkelijk voor de werknemers; de bedrijven zullen dan ook ter-nauwernood bereid gevonden worden tot een volledige reorganisatie en tot het maken van de kosten die verbonden zijn aan de invoering van het systeem.

Om hieraan tegemoet te komen, moet worden toegestaan dat de werkdag verlengd en de duur van de werkweek over verscheidene weken berekend wordt.

Toelichting bij het enig artikel.

Niet alle werk komt in aanmerking voor de toepassing van glijdende werktijden: het is mogelijk dat dit nieuwe systeem slechts van belang is voor een deel van de werknemers op wie de wet van 16 maart 1971 van toepassing is. Het voorstel beoogt dan ook in genen dele rechtstreeks of zijdelings wijziging te brengen in de grondslagen van die bijzonder goed gestructureerde wet, een symbool van de successen van de arbeidersbeweging, waaraan de werknemers met reden gehecht zijn. Het wil alleen bereiken dat de mogelijkheid wordt geschapen om bij wijze van uitzondering glijdende werktijden in te voeren in bedrijven die er concreet belang bij hebben, d.w.z. de bedrijven met een werkweek van vijf dagen of vijf en een halve dag.

Voor die bedrijven geldt reeds een bepaling (art. 20, § 1) en het is dan ook in het kader van die bepaling dat er twee voorwaarden worden opgenomen om een bevredigend systeem van glijdende werktijden tot stand te kunnen brengen: enerzijds dat een werkdag tien uren mag bedragen; anderzijds dat de duur van de werkweek, die vastgesteld is bij de wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst, mag worden berekend op basis van een gemiddelde, genomen over een periode van een bepaalde duur.

Men kan zich zonder moeite voorstellen hoezeer de glijdende werktijden, naast andere voordelen, het leven van man en vrouw die beiden werken en vooral de taak van de vrouw zullen verlichten, al was het maar omdat zij gemakkelijker zullen kunnen gaan winkelen en toegang hebben tot de particuliere en openbare diensten (deze voordelen zijn zeker

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, ce système est applicable dans le secteur de la production et même de la production à la chaîne, moyennant certaines conditions bien précises.

Il semble donc en conclusion, que ce système d'horaires variables présente plus d'avantages que d'inconvénients, et ceci pour les deux parties, employeurs et salariés: il améliore la qualité de la vie et résoud en partie le problème des transports en commun.

Mais dans l'état actuel de notre réglementation du travail, le système n'est applicable que dans ses formes les plus limitatives:

La loi du 16 mars 1971 sur la durée du travail limite à huit ou neuf heures la durée du travail journalier et à quarante-cinq heures celle du travail hebdomadaire.

Ces dispositions limitent fort l'intérêt du système pour les travailleurs: dans ces conditions, les entreprises ne sont guère motivées pour consentir à une totale réorganisation et aux frais nécessités par sa réalisation.

Pour remédier à cet état de choses, il s'impose d'autoriser des prestations journalières plus longues et un calcul de la durée hebdomadaire du travail s'effectuant sur plusieurs semaines.

Commentaire de l'article unique.

Toutes les activités ne sont pas de nature à s'accommoder d'un horaire variable: ce dernier peut apparaître comme une innovation dont la réalisation n'est susceptible d'intéresser qu'une partie des travailleurs soumis à la loi du 16 mars 1971. Aussi bien l'intervention législative n'a-t-elle en aucune façon pour fin, directe ou indirecte, une modification fondamentale des principes sur lesquels repose cette loi, particulièrement structurée, cohérente, symbole des succès du mouvement ouvrier et à laquelle les travailleurs sont légitimement attachés. Elle se borne à rencontrer, sous forme d'exception, les conditions de la réalisation d'un horaire variable par les entreprises qui y sont concrètement intéressées, c'est-à-dire les entreprises pratiquant la semaine de cinq jours ou de cinq jours et demi.

Ces dernières font déjà l'objet d'une disposition (art. 20, § 1^{er}). Aussi est-ce dans le cadre de celle-ci que sont insérées les deux conditions de réalisation d'un horaire variable jugé satisfaisant: d'une part le principe d'une journée de travail pouvant comporter dix heures: d'autre part, le principe d'un calcul de la durée hebdomadaire fixée par la loi ou les conventions collectives à l'aide d'une moyenne faisant appel à une période de référence d'une certaine durée.

Il est aisé de se représenter, entre autres avantages, à quel point l'horaire variable est susceptible d'alléger la vie des couples qui travaillent, plus particulièrement la tâche de la femme, ne serait-ce qu'en facilitant l'accès des intéressés aux magasins et aux différents services, tant privés que publics (avantages assurément non négligeables au moment où, pré-

niet te veronachtzamen nu de openingstijd van de warenhuizen steeds maar aan beperkingen wordt onderworpen).

De werknemers zijn vast niet de enigen die baat zullen vinden bij deze regeling. Ook de werkgevers zullen er duidelijk belang bij hebben, al was het maar omdat zij niet langer de kosten van korte afwezigheden zullen hebben te dragen.

Het komt ons dan ook voor dat de invoering van glijdende werktijden in het algemeen de arbeid in loondienst menselijker zal maken door verzachting van de dwang, die immers voor een gedeelte het gevolg is van de vaste werktijden waaraan niet te tornen valt. Op dezelfde wijze als de geleidelijke verkorting van de arbeidsduur, die een doel is van menige collectieve arbeidsovereenkomst, zal deze arbeidsregeling een factor zijn van maatschappelijke vooruitgang waarvoor de gemeenschap niet onverschillig kan blijven.

Wij stellen dan ook voor de bepalingen inzake de arbeidsduur zo te wijzigen, dat de invoering van glijdende werktijden mogelijk wordt gemaakt op een wijze die de betrokkenen bevredigend kunnen vinden. Om daartoe te komen moet de arbeidsdag langer worden gemaakt en de gemiddelde werkweek over verscheidene weken berekend kunnen worden.

De burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties die verbonden zijn aan de bepalingen betreffende de arbeidsduur getuigen van het belang dat de wetgever aan de afdwingbaarheid hecht. Hieruit is het stellig te verklaren dat de meeste uitzonderingen vooraf toegestaan moeten worden door de uitvoerende macht, die daardoor een controlebevoegdheid krijgt.

In dit geval is het beroep op de Koning des te meer geboden daar de werkgevers niet in staat mogen worden gesteld om zonder meer hun personeel — in feite tegen zijn zin en zonder tegenprestatie — meer te doen werken per dag of per week dan normaal is toegelaten.

Het staat ook aan de Koning te bepalen over welke periode de gemiddelde werkweek zal worden berekend.

Het optreden van de uitvoerende macht onderstelt dat vooraf een overeenkomst is gesloten tussen de werkgever en de bevoegde vertegenwoordigers van het personeel van de betrokken onderneming. Sommigen vrezen immers dat de werkgever van de tweevoudige mogelijkheid die hem wordt verleend in feite gebruik zou maken om, ondanks het toezicht van de uitvoerende macht, onder de dekmantel van het organiseren van vrije werktijden afbreuk te doen aan de arbeidsregeling van de onderneming in haar geheel en dus ook aan de bescherming die zijn werknemers genieten.

De toestemming van de vertegenwoordigers van de personeelsleden sluit natuurlijk in dat dezen de nieuwe regeling en de waarborgen van de werkgever (met name in verband met het verdiende extra-loon voor eventuele overuren buiten het systeem) bevredigend achten, kortom dat zij dit systeem van glijdende werktijden als wenselijk beschouwen.

cisément, la période d'ouverture des grands magasins se caractérise par une évolution restrictive).

Les salariés ne sont certes pas les seuls à être concernés positivement par un tel horaire. L'intérêt des employeurs pour celui-ci est tout aussi manifeste, ne serait-ce qu'en ce que son instauration leur évite de supporter le coût financier des petites absences.

Ainsi, d'une manière générale, l'adoption du travail à horaire variable nous semble à même d'humaniser le travail salarié en allégeant le caractère astreignant de ce dernier, dû pour partie précisément à l'impérativité absolue de l'horaire fixe. Au même titre que la réduction progressive de la durée du travail, objet de maintes conventions collectives, ce système de travail se présente comme un facteur de progrès social qui ne peut laisser indifférente la collectivité.

Aussi proposons-nous d'amender les dispositions sur la durée du travail de manière à rendre possible une instauration jugée satisfaisante par les intéressés, de l'horaire variable. Semblable instauration requiert des prestations journalières plus longues et un calcul de la durée hebdomadaire du travail s'effectuant en moyenne sur plusieurs semaines.

Les sanctions civiles et pénales dont sont dotées les dispositions sur la durée du travail témoignent de l'importance attachée par le législateur à leur efficacité. Cette considération explique sans nul doute que la plupart des exceptions légales requièrent une autorisation préalable de l'exécutif, ainsi investi d'un pouvoir de contrôle.

En l'occurrence, le recours au Roi s'impose d'autant plus qu'il est exclu de mettre les employeurs à même d'imposer purement et simplement à leur personnel — en fait contre son gré et sans contrepartie — des prestations journalières et hebdomadaires excédentaires par rapport au régime normal de travail.

C'est également au Roi qu'il appartient de fixer la période de référence grâce à laquelle sera calculée la durée hebdomadaire moyenne du travail.

L'intervention de l'exécutif suppose un accord intervenu à cette fin entre l'employeur et les représentants qualifiés du personnel de l'entreprise concernée. D'aucuns craignent en effet que la double prérogative désormais octroyée à l'employeur ne lui permette en fait, malgré le contrôle de l'exécutif et sous couvert d'organiser un horaire libre, de porter atteinte au régime de travail de l'entreprise dans son ensemble et donc de restreindre la protection dont bénéficient ses salariés.

L'accord des représentants du personnel intéressé implique bien évidemment que ce dernier estime satisfaisantes les modalités d'organisation du nouveau système, suffisantes les garanties octroyées par l'employeur (relatives notamment à la rémunération proméritée par les heures supplémentaires éventuellement prestées en dehors de tout recours en principe de l'horaire variable), en un mot juge souhaitable le recours à un horaire variable.

Onder bevoegde vertegenwoordigers van het personeel verstaat de wet allereerst de gedelegeerden in de ondernemingsraad, die op grond van artikel 15, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bevoegd zijn om dit punt te onderzoeken. Is er geen ondernemingsraad, dan worden de belangen van de werknemers allereerst behartigd door de vakbondsdelegatie; bestaat ook deze niet, dan wordt die taak toevertrouwd aan de vakverenigingen die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de betrokken onderneming ressorteert.

**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL.

In artikel 20, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een tweede lid ingevoegd, luidende :

« De Koning kan toestaan dat per dag en per week langer wordt gewerkt dan bij de wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald, op voorwaarde dat de arbeidsduur per dag tot tien uren beperkt, in een door de Koning te bepalen tijdvak gemiddeld niet langer is dan de werkweek zoals deze is vastgesteld bij de wet of de collectieve arbeidsovereenkomst. Die toestemming wordt slechts verleend nadat daaromtrent overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de gedelegeerden van het personeel in de ondernemingsraad of, indien die er niet is, de vakbondsdelegatie of, indien ook die er niet is, de vakverenigingen die zijn vertegenwoordigd in het bevoegd paritair comité. »

Par représentants qualifiés du personnel, la loi entend en tout premier lieu les délégués au conseil d'entreprise, habilités à examiner la question en vertu de l'article 15, a), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. En l'absence d'un conseil d'entreprise, la tâche d'assurer la défense des intérêts des salariés est dévolue tout d'abord à la délégation syndicale; à défaut de celle-ci aux organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise en cause.

H. HANQUET.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE.

Il est inséré dans l'article 20, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, un second alinéa ainsi rédigé :

« Le Roi peut autoriser le dépassement des limites journalières et hebdomadaires fixées par la loi ou les conventions collectives à condition que les prestations limitées journalières à dix heures n'excèdent pas, en moyenne, au cours d'une période déterminée par lui, la durée hebdomadaire du travail telle que fixée par la loi ou les conventions collectives. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord intervenu entre l'employeur et les délégués du personnel au conseil d'entreprise ou, en cas d'absence de ce dernier, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente. »

H. HANQUET.

D. ANDRE.

G. GRAMME.

R. VANNIEUWENHUYZE.

R. CONROTTE.