

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 februari 2009

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971 en de
arbeidsovereenkomstenwet van
3 juli 1978, teneinde te voorzien in een
afwijking van de minimale prestatieduur van
de deeltijdwerkers**

(ingediend door de dames Josée Lejeune en
Carine Lecomte)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 février 2009

PROPOSITION DE LOI

**modifiant les lois
du 3 juillet 1978 et du 16 mars 1971
afin de prévoir une dérogation
aux durées minimales
de prestations
des travailleurs à temps partiel**

(déposée par Mmes Josée Lejeune
et Carine Lecomte)

SAMENVATTING

Om de indienstneming van een bijkomende werknemer aan te moedigen, wordt in dit wetsvoorstel bepaald dat de ondernemingen mogen afwijken van de regels betreffende de minimale arbeidsduur voor deeltijdwerkers.

Er wordt in bijzondere maatregelen voorzien om eventuele misbruiken te voorkomen.

RÉSUMÉ

Afin d'encourager l'embauche d'un travailleur supplémentaire, la proposition autorise les entreprises à déroger aux règles d'occupation minimale des travailleurs à temps partiel.

Des mesures particulières sont prévues afin de prévenir d'éventuels abus.

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>		
<i>CD&V</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>		
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>		
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>		
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>		
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>		
<i>N-VA</i>	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>		
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>		
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>		
<i>sp.a</i>	:	<i>Socialistische partij anders</i>		
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>		
<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>			<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
<i>DOC 52 0000/000:</i>		<i>Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 52 0000/000:</i>	<i>Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA:</i>		<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA:</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV:</i>		<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>	<i>CRIV:</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV:</i>		<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>	<i>CRABV:</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV:</i>		<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i> <i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>	<i>CRIV:</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i> <i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN:</i>		<i>Plenum</i>	<i>PLEN:</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM:</i>		<i>Commissievergadering</i>	<i>COM:</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT:</i>		<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	<i>MOT:</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>
<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>			<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen:</i>			<i>Commandes:</i>	
<i>Natieplein 2</i>			<i>Place de la Nation 2</i>	
<i>1008 Brussel</i>			<i>1008 Bruxelles</i>	
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>			<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>	
<i>Fax : 02/549 82 74</i>			<i>Fax : 02/549 82 74</i>	
<i>www.deKamer.be</i>			<i>www.laChambre.be</i>	
<i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>			<i>e-mail : publications@laChambre.be</i>	

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. PROBLEEMSTELLING

Een baan zoeken en beginnen werken zijn belangrijke levensfasen. De arbeidsmarkt wordt gereguleerd door een aantal bepalingen die ertoe strekken zoveel mogelijk specifieke gevallen in aanmerking te nemen. Dankzij die bepalingen kan de flexibiliteit van de markt worden verhoogd, en krijgen mensen die willen werken, er gemakkelijker toegang toe. Aldus voorziet de vigerende wetgeving in een minimale prestatieduur voor deeltijdwerkers.

2. HUIDIG WETTELIJK KADER

2-1. Minimumduur van de prestaties

Artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt: «De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren.». Bovendien voorziet datzelfde artikel erin dat van die minimumgrens mag worden afgeweken, hetzij bij koninklijk besluit, hetzij op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die wordt gesloten binnen de bevoegde paritaire instantie dan wel binnen de onderneming. Een aantal afwijkingen werd vastgelegd bij een koninklijk besluit van 18 juni 1990¹.

2-2. Wekelijkse minimumduur

Artikel 11*bis*, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt: «De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.».

De Koning heeft krachtens het zesde lid van datzelfde artikel 11*bis* op die beperking afwijkingen toegestaan,

¹ Koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. PROBLÉMATIQUE

La recherche d'un emploi et l'entrée dans la vie active sont des étapes importantes de la vie. Le marché de l'emploi est régulé par un certain nombre de dispositions visant à prendre en considération le plus de particularités possibles. Ces dispositions permettent d'accroître la flexibilité du marché et de faciliter son accès aux personnes désireuses de travailler. C'est ainsi que la législation actuelle prévoit des durées minimales de prestations pour les travailleurs à temps partiel.

2. CADRE LÉGAL ACTUEL

2-1. Durée minimale des prestations

L'article 21 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 prévoit que la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures. Ce même article prévoit la possibilité de déroger à cette limite minimale soit par arrêté royal soit par une convention collective de travail (CCT) conclue au sein de l'organe paritaire compétent ou au niveau de l'entreprise. Un arrêté royal du 18 juin 1990¹ est venu fixer un certain nombre de dérogations.

2-2 Durée minimale hebdomadaire

L'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la durée hebdomadaire des prestations d'un travailleur à temps partiel 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. À défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il y a lieu de se référer à la durée de travail applicable dans le même secteur d'activités.

En vertu de l'alinéa 5 de cet article, le Roi a autorisé des dérogations à cette limite, via l'arrêté royal du

¹ Arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs.

via het koninklijk besluit van 21 december 1992²; dat besluit voorziet er namelijk in dat van de verplichting één derde van de tijd te werken, mag worden afgeweken indien de werknemer ten minste vier opeenvolgende uren presteert.

Overeenkomstig het zevende lid van datzelfde artikel 11 *bis* mag van die minimumduur ook worden afgeweken op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten binnen de bevoegde paritaire instantie dan wel binnen de onderneming.

De vigerende wetgeving staat bijgevolg niet toe een loontrekkende in dienst te nemen voor prestaties korter dan vier uur, voor deeltijdwerk dat korter duurt dan een derde van voltijdwerk.

Heel wat werkgevers omzeilen die verplichte minimumduur van de prestaties dan ook door mensen met een zelfstandigenstatuut in dienst te nemen, door het vrijwilligersstatuut oneigenlijk te hanteren of nog door hun toevlucht te nemen tot zwartwerk.

De indiensters van dit wetsvoorstel wensen meer soepelheid toe te staan bij de indienstneming van een bijkomende deeltijdwerker, de werkgelegenheidsbelemmerende minimumduur af te schaffen, de administratieve vereenvoudiging intensiever door te voeren en, ten slotte, zwartwerk tegen te gaan.

Er wordt voorgesteld om werkgevers die hun activiteit willen uitbouwen, toe te staan bij de indienstneming van een bijkomende werknemer af te wijken van de wekelijkse minimumduur en van de minimale prestatieduur. Zo zal de wekelijkse minimumduur ten minste vier uur bedragen, en kan de werkgever de prestaties van zijn werknemer naar believen spreiden.

Die mogelijkheid bij een indienstneming zal alleen gelden voor een beperkte tijdspanne van twaalf maanden. De reiskosten zullen de werknemer voor elk van die prestaties worden gegarandeerd. Na die periode van twaalf maanden zal die afwijking niet langer toegestaan zijn, en moet de werkgever de huidige regeling toepassen.

² Koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11 *bis*, van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

21 décembre 1992. Cet arrêté royal² prévoit notamment qu'il peut être dérogé à l'obligation de travailler à tiers temps si les prestations du travailleur sont de minimum 4 heures consécutives.

Conformément à l'alinéa 6 de cet article, il peut être dérogé à cette limite minimale par une convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire ou au niveau de l'entreprise.

Par conséquent, la législation actuelle ne permet pas l'engagement d'un travailleur salarié pour des prestations de moins de 4 heures, pour un temps partiel inférieur à un tiers temps.

Dès lors, bon nombre d'employeurs contournent ces obligations de durées minimales des prestations en engageant des personnes ayant le statut d'indépendant, en utilisant abusivement le statut de bénévole ou en ayant recours au travail au noir.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent permettre plus de flexibilité dans l'engagement d'un travailleur à temps partiel supplémentaire, supprimer le frein à l'emploi que constituent ces durées minimales, augmenter la simplification administrative et, enfin, lutter contre le travail au noir.

Il est proposé de permettre à des employeurs qui souhaitent développer leur activité de déroger à la durée minimale hebdomadaire et la durée minimale des prestations lors de l'engagement d'un travailleur supplémentaire. C'est ainsi que la durée minimale hebdomadaire sera de 4 heures minimum et l'employeur pourra ventiler comme il le désire les prestations de son employé.

Cette facilité à l'embauche ne sera valable que pour une période limitée de douze mois. Les frais de déplacement seront garantis au travailleur pour chacune de ses prestations. Après cette période de douze mois, cette dérogation ne sera plus permise, l'employeur se verra appliquer le système actuel.

² Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikelen 2 en 3

Deze bepalingen geven aan onder welke voorwaarden de afwijkingsregeling geldt, ter voorkoming van misbruik dat erop gericht is de strekking van dit wetsvoorstel te omzeilen, met name een werknemer onder afwijkende voorwaarden langer dan één jaar in dienst te nemen (bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur niet verlengen en vervolgens enkele dagen later een andere overeenkomst sluiten).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 et 3

Ces dispositions prévoient les conditions d'application du régime dérogatoire, de telle façon à éviter les abus visant à contourner l'esprit de la présente proposition, en vue d'occuper pour plus d'un an un travailleur avec les conditions dérogatoires, comme par exemple celui consistant à ne pas renouveler un contrat à durée déterminée et puis à en reconclure un autre quelques jours plus tard.

Josée LEJEUNE (MR)
Carine LECOMTE (MR)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971, vervangen bij de wet van 22 december 1989, wordt aangevuld met het volgende lid:

«In afwijking van het eerste lid bedraagt de minimum-arbeidsduur per dag één uur voor iedere bijkomende werknemer die laatst in dienst is genomen door de onderneming, begrepen als technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gedurende ten hoogste 12 maanden te rekenen van de indienstneming en bij integrale betaling van de bewezen vervoerkosten, indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de personeelsbezetting is, uitgedrukt in jaarlijkse voltijdse arbeidsequivalenten, gedurende de 365 aan de indienstneming voorafgaande dagen toegenomen als gevolg van de indienstneming van de werknemer onder deze afwijkende voorwaarden;
- bij beëindiging, om een andere reden dan ontslag-neming of ontslag om ernstige reden, van de arbeidsbe-trekkingen met een werknemer die onder de genoemde afwijkende arbeidsvoorwaarden in dienst is genomen, mag de onderneming pas na een minimumtermijn van 12 kalendermaanden opnieuw van die voorwaarden gebruik maken;
- er mag onder deze voorwaarden maar één werk-nemer per periode van 12 kalendermaanden in dienst worden genomen.»

Art. 3

Artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996, 4 december 1998 en 20 juli 2005, wordt aangevuld met het volgende lid:

«In afwijking van het vierde lid bedraagt de minimum-arbeidsduur per week vier uur en de minimumduur van de arbeidsprestaties één uur voor iedere bijkomende werknemer die laatst in dienst is genomen door de onderneming, begrepen als technische bedrijfseenheid

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, est complété par l'alinéa suivant:

«Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, durant 12 mois maxi-mum à compter de l'engagement, moyennant paiement intégral des frais de transport justifiés, la durée jour-nalière de travail minimale est de une heure, pour tout travailleur supplémentaire dernièrement engagé par l'entreprise, entendue comme une unité technique d'ex-ploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes:

- le volume de personnel occupé, en termes d'équiva-lents temps plein annuels durant les 365 jours précédant l'embauche, doit se trouver augmenté suite à l'embauche du travailleur dans ces conditions dérogatoires;
- en cas de fin des relations de travail avec un tra-vailleur engagé dans le cadre desdites conditions déro-gatoires, après la fin de la période d'essai, pour un motif autre que la démission ou le licenciement pour motif grave, elle ne peut recourir à ces conditions qu'après un délai minimum de 12 mois calendrier;
- un seul travailleur par période de 12 mois calendrier peut être engagé sous ces conditions.»

Art. 3

L'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié par les lois du 22 décembre 1989, du 26 juillet 1996, du 4 décembre 1998 et du 20 juillet 2005, est complété par l'alinéa suivant:

«Par dérogation à l'alinéa 4, durant 12 mois maxi-mum à compter de l'engagement, moyennant paiement intégral des frais de transport justifiés, la durée hebdo-madaire minimale est de quatre heures et la durée mi-nimale des prestations d'une heure pour tout travailleur

in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gedurende ten hoogste 12 maanden te rekenen van de indienstneming en bij integrale betaling van de bewezen vervoerkosten, indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de personeelsbezetting is, uitgedrukt in jaarlijkse voltijdse arbeidsequivalenten, gedurende de 365 aan de indienstneming voorafgaande dagen toegenomen als gevolg van de indienstneming van de werknemer onder deze afwijkende voorwaarden;
- bij beëindiging, om een andere reden dan ontslag-neming of ontslag om ernstige reden, van de arbeidsbe-trekkingen met een werknemer die onder de genoemde afwijkende arbeidsvoorwaarden in dienst is genomen, mag de onderneming pas na een minimumtermijn van 12 kalendermaanden opnieuw van die voorwaarden gebruik maken;
- er mag onder deze voorwaarden maar één werk-nemer per periode van 12 kalendermaanden in dienst worden genomen.».

8 januari 2009

supplémentaire dernièrement engagé par l'entreprise, entendue comme une unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes:

- le volume de personnel occupé, en termes d'équiva-lents temps plein annuels durant les 365 jours précédant l'embauche, doit se trouver augmenté suite à l'embauche du travailleur dans ces conditions dérogatoires;
- en cas de fin des relations de travail avec un tra-vailleur engagé dans le cadre desdites conditions déro-gatoires, après la fin de la période d'essai, pour un motif autre que la démission ou le licenciement pour motif grave, elle ne peut recourir à ces conditions qu'après un délai minimum de 12 mois calendrier;
- un seul travailleur par période de 12 mois calendrier peut être engagé sous ces conditions.».

8 janvier 2009

Josée LEJEUNE (MR)
Carine LECOMTE (MR)

BASISTEKST

Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 21. De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren. Deze duur kan gewijzigd worden door de Koning of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, kan de Koning voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 21. De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren. Deze duur kan gewijzigd worden door de Koning of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, kan de Koning voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag.

In afwijking van het eerste lid bedraagt de minimumarbeidsduur per dag één uur voor iedere bijkomende werknemer die laatst in dienst is genomen door de onderneming, begrepen als technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gedurende ten hoogste 12 maanden te rekenen van de indienstneming en bij integrale betaling van de bewezen vervoerkosten, indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de personeelsbezetting is, uitgedrukt in jaarlijkse voltijdse arbeidsequivalenten, gedurende de 365 aan de indienstneming voorafgaande dagen toegenomen als gevolg van de indienstneming van de werknemer onder deze afwijkende voorwaarden;*
- bij beëindiging, om een andere reden dan ontslagneming of ontslag om ernstige reden, van de arbeidsbetrekkingen met een werknemer die onder de genoemde afwijkende arbeidsvoorwaarden in dienst is genomen, mag de onderneming pas na een minimumtermijn van 12 kalendermaanden opnieuw van die voorwaarden gebruik maken;*
- er mag onder deze voorwaarden maar één werknemer per periode van 12 kalendermaanden in dienst worden genomen.*

TEXTE DE BASE**Loi du 16 mars 1971 sur le travail**

Art. 21. La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée peut être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1^{er}, le Roi peut soumettre à certaines conditions la répartition des prestations d'une même journée en plusieurs périodes de travail.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION**Loi du 16 mars 1971 sur le travail**

Art. 21. La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée peut être modifiée par le Roi ou par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1^{er}, le Roi peut soumettre à certaines conditions la répartition des prestations d'une même journée en plusieurs périodes de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, durant 12 mois maximum à compter de l'engagement, moyennant paiement intégral des frais de transport justifiés, la durée journalière de travail minimale est de une heure, pour tout travailleur supplémentaire dernièrement engagé par l'entreprise, entendue comme une unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes:

– le volume de personnel occupé, en termes d'équivalents temps plein annuels durant les 365 jours précédant l'embauche, doit se trouver augmenté suite à l'embauche du travailleur dans ces conditions dérogatoires;

– en cas de fin des relations de travail avec un travailleur engagé dans le cadre desdites conditions dérogatoires, après la fin de la période d'essai, pour un motif autre que la démission ou le licenciement pour motif grave, elle ne peut recourir à ces conditions qu'après un délai de minimum de 12 mois calendrier;

– un seul travailleur par période de 12 mois calendrier peut être engagé sous ces conditions.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 11bis. De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. (De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, achtste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement) kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die:

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfspcategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 11bis. De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. (De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, achtste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement) kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die:

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfspcategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 11bis. 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 où 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. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, alinéa 8, 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.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux que:

- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1^{er} 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.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 11bis. 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 où 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. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, alinéa 8, 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.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui:

- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1^{er} 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.

Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.

Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.

In afwijking van het vierde lid bedraagt de minimumarbeidsduur per week vier uur en de minimumduur van de arbeidsprestaties één uur voor iedere bijkomende werknemer die laatst in dienst is genomen door de onderneming, begrepen als technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gedurende ten hoogste 12 maanden te rekenen van de indienstneming en bij integrale betaling van de bewezen vervoerkosten, indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de personeelsbezetting is, uitgedrukt in jaarlijkse voltijdse arbeidsequivalenten, gedurende de 365 aan de indienstneming voorafgaande dagen toegenomen als gevolg van de indienstneming van de werknemer onder deze afwijkende voorwaarden;***
- bij beëindiging, om een andere reden dan ontslagneming of ontslag om ernstige reden, van de arbeidsbetrekkingen met een werknemer die onder de genoemde afwijkende arbeidsvoorwaarden in dienst is genomen, mag de onderneming pas na een minimumtermijn van 12 kalendermaanden opnieuw van die voorwaarden gebruik maken;***
- er mag onder deze voorwaarden maar één werknemer per periode van 12 kalendermaanden in dienst worden genomen.***

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.

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.

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.

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.

Par dérogation à l'alinéa 4, durant 12 mois maximum à compter de l'engagement, moyennant paiement intégral des frais de transport justifiés, la durée hebdomadaire minimale est de quatre heures et la durée minimale des prestations d'une heure pour tout travailleur supplémentaire dernièrement engagé par l'entreprise, entendue comme une unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes:

– le volume de personnel occupé, en termes d'équivalents temps plein annuels durant les 365 jours précédant l'embauche, doit se trouver augmenté suite à l'embauche du travailleur dans ces conditions dérogatoires;

– en cas de fin des relations de travail avec un travailleur engagé dans le cadre desdites conditions dérogatoires, après la fin de la période d'essai, pour un motif autre que la démission ou le licenciement pour motif grave, elle ne peut recourir à ces conditions qu'après un délai de minimum de 12 mois calendrier;

– un seul travailleur par période de 12 mois calendrier peut être engagé sous ces conditions.