

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978.

8 NOVEMBER 1977

WETSVOORSTEL

tot verbetering
van de arbeidsomstandigheden.

(Ingediend door de heer Magnée.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Niettegenstaande het feit dat de arbeidsomstandigheden in de ondernemingen vaak merkkelijk verbeterd zijn, vooral voor wat de handarbeid betreft, blijven zij toch aanleiding geven tot een gevoel van onvoldaanheid, zelfs indien dit meestal latent blijft en zich niet voortdurend manifesteert. De werknemers zijn niet tevreden over hun arbeidsmilieu, omdat het leven in de onderneming gebrek aan kwaliteit vertoont. De verbetering van de omstandigheden waarin handarbeid of lastige arbeid wordt verricht, zou dus op zichzelf een grote sociale vooruitgang betekenen.

Bovendien zou zij eveneens tegemoet komen aan twee economische punten van zorg: de inflatie en de werkgelegenheid.

Het feit dat aan de kwalitatieve eisen van de werknemers niet is voldaan, heeft vaak de inflatie in de hand gewerkt, aldus het verslag van de studiegroep « Problemen in verband met de inflatie » (Verslag Maldague) dat preciseert: « Steeds meer eisen van de burgers hebben betrekking op de kwaliteit van het leven en van de arbeid. Die verwachtingen worden, zowel door de overheid als door de syndicale en patronale organisaties, doorgaans slecht benaderd en opgevangen. Daar de burgers geen voldoening krijgen voor hun kwalitatieve eisen, zoeken zij een compensatie in verhoogde rechtstreekse en onrechtstreekse inkomsten die geen oplossing brengen voor de gestelde problemen en die de inflatie in de hand werken ».

Anderzijds stelt men vast dat, zelfs in een periode van aanzienlijke werkloosheid, heel wat werkaanbiedingen voor handarbeid onbeantwoord blijven. De verbetering van de arbeidsomstandigheden inzake handarbeid of lastige arbeid zou deze laatste aantrekkelijker kunnen maken en het gebrek aan evenwicht tussen vraag en aanbod enigszins kunnen herstellen.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978.

8 NOVEMBRE 1977

PROPOSITION DE LOI

tendant à améliorer
les conditions de travail.

(Déposée par M. Magnée.)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En dépit de progrès parfois remarquables, les conditions de travail, spécialement du travail manuel, dans les entreprises continuent à engendrer un sentiment d'insatisfaction, même si celui-ci reste le plus souvent à l'état latent et ne se manifeste pas en permanence. Les travailleurs sont insatisfaits de leur situation de travail, car la vie dans l'entreprise manque de qualité. L'amélioration des conditions du travail manuel ou pénible constituerait donc en soi un progrès social important.

En outre, elle rencontrerait aussi des préoccupations d'ordre économique, sur un double plan: celui de l'inflation et celui de l'emploi.

En effet, la non-satisfaction des revendications qualitatives des travailleurs a parfois contribué à alimenter l'inflation, comme le soulignait le rapport du groupe d'étude « Problèmes de l'inflation » (Rapport Maldague): « Une partie croissante des revendications des citoyens porte sur la qualité de la vie et du travail. Ces aspirations sont généralement mal appréhendées et mal satisfaites, tant par les pouvoirs publics que par les organisations syndicales et patronales. Insatisfaits sur le plan qualitatif, les citoyens cherchent des compensations dans des hausses de revenus directs et indirects qui, sans résoudre les problèmes posés, favorisent l'inflation ».

D'autre part, on constate que, même en période de chômage important, de nombreuses offres d'emplois manuels restent insatisfaites. L'amélioration des conditions du travail manuel ou pénible pourrait rendre ce dernier plus « attractif » et réduire ainsi dans une certaine mesure l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Zeker, op dat gebied hangen de meeste concrete maatregelen af van de onderhandelingen die tussen de werkgever en de werknemer worden gevoerd. Wij zijn nochtans van mening dat de Staat daar een rol in kan spelen door bepaalde hervormingen aan te moedigen of zelfs op te leggen. Zie daar het doel van het onderhavige wetsvoorstel.

Commentaar bij de artikelen.

Artikel 1.

Artikel 1 bepaalt dat het ondernemingshoofd ten minste éénmaal per jaar aan de ondernemingsraad een verslag voorlegt over hetgeen in het afgelopen jaar is gedaan evenals een omstandig programma van hetgeen in het komende jaar zal worden gedaan om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

De ondernemingsraad brengt advies uit over het door het ondernemingshoofd voorgestelde verslag en programma; hij mag voorstellen dat bepaalde maatregelen voorrang krijgen of vragen dat andere, die niet door het ondernemingshoofd zijn voorgesteld, erin worden opgenomen.

Volgens ons zou dit programma deel moeten uitmaken van het ondernemingsplan. Het lijkt immers noodzakelijk de doelstellingen te omschrijven en niet alleen een economische, maar ook een sociale prognose te maken van de ontwikkeling van de onderneming. Het ondernemingsplan is een onmisbare voorwaarde voor elke doeltreffende hervorming in de richting van een versterkte controle van de werknemers.

Voor het toepassingsgebied van de onderhavige wet wordt verwezen naar de wet van 10 juni 1952; dank zij die verwijzing moet de wet toepassing kunnen vinden op alle ondernemingen die thans onder het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming vallen.

De concrete aanpak van de arbeidsproblemen moet mogelijk worden gemaakt door het opstellen van een verslag en van een programma waarin de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens zijn samengebracht.

Daarom is het nuttig dat de bespreking ervan gebeurt in de ondernemingsraad waarvan de bevoegdheid dikwijls dicht bij het niveau van de juridische entiteit ligt. Daarom is het trouwens wenselijk dat, wanneer verschillende ondernemingsraden binnen één en dezelfde onderneming zijn opgericht, het document bestudeerd wordt in een gemeenschappelijke vergadering van de raden zoals bepaald in de overeenkomst n° 15 van de Nationale Arbeidsraad van 25 juli 1974.

In hetzelfde verband moet elke negatieve concurrentie tussen de bevoegdheid van de ondernemingsraad enerzijds en die van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen anderzijds worden vermeden. Daarom zal het advies van de ondernemingsraad in de loop van het eerste kwartaal van elk jaar moeten worden ingewonnen, ten einde het jaarlijks actieplan waarvan sprake is in artikel 839 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, te kunnen opstellen en bespreken.

De nieuwe adviserende bevoegdheid welke aldus aan de ondernemingsraden wordt toegekend mag niet beperkt blijven tot een mededeling van het ondernemingshoofd zonder meer.

Het aan de leden van de raad ter hand gestelde document moet eventueel worden aangevuld met een mondelinge commentaar. Bovendien zal de voorzitter van de raad zijn standpunt moeten bekendmaken tegen de volgende vergadering van de ondernemingsraad, dit is op zijn laatst één maand nadien.

Certes, dans ce domaine, la plupart des mesures concrètes relèvent des négociations entre employeur et travailleur. Toutefois, nous estimons que l'Etat peut jouer un rôle en encourageant, voire en imposant certaines réformes. Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Commentaire des articles.

Article 1.

L'article 1 prévoit qu'au moins une fois par an le chef d'entreprise présente au conseil d'entreprise un rapport concernant les actions menées au cours de l'année écoulée ainsi qu'un programme détaillé de celles prévues pour l'année à venir, en vue d'améliorer les conditions de travail.

Le conseil d'entreprise émet un avis sur le rapport et le programme présentés par le chef d'entreprise; il peut proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.

Dans notre esprit, ce programme devrait constituer une partie du plan d'entreprise. En effet, il paraît indispensable de préciser les objectifs et de mettre en place une prévision, non seulement économique mais aussi sociale, du développement de l'entreprise. Le plan d'entreprise est le préalable indispensable à toute réforme efficace dans le sens d'un plus grand contrôle des travailleurs.

La référence à la loi du 10 juin 1952 pour le champ d'application de la présente loi doit permettre de viser toutes les entreprises actuellement soumises au Règlement général pour la protection du travail.

L'établissement d'un rapport et d'un programme globalisant quantitativement et qualitativement les données doit permettre une approche concrète des problèmes du travail.

Il est dès lors utile que la discussion ait lieu au sein du conseil d'entreprise dont la compétence est souvent proche du niveau de l'entité juridique. Il sera d'ailleurs souhaitable que lorsque plusieurs conseils d'entreprise ont été institués au sein d'une même entreprise, le document soit examiné au cours d'une réunion commune des conseils tels que le prévoit la convention n° 15 du Conseil national du Travail du 25 juillet 1974.

Dans le même ordre d'idées, il convient d'éviter toute concurrence négative entre les compétences du conseil d'entreprise et celles du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. A cet effet, l'avis du conseil d'entreprise serait recueilli dans le courant du premier trimestre de chaque année afin de permettre l'établissement et la discussion du plan annuel d'action prévu à l'article 839 du Règlement général pour la protection du travail.

Cette nouvelle compétence d'avis ainsi attribuée aux conseils d'entreprise ne peut se réduire à une simple communication de la part du chef d'entreprise.

Le document remis aux membres du conseil sera éventuellement complété par un commentaire oral. Il appartiendra en outre au président du conseil de prendre position pour la réunion suivante du conseil d'entreprise, c'est-à-dire au plus tard un mois après.

Aangezien de ondernemingsraden moeten worden opgericht van 150 werknemers af, moeten de ondernemingen die niet aan de wet van 20 september 1948 zijn onderworpen, voorzond in de bevoegdheid van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en, bij ontstentenis daarvan, van de afgevaardigden der vakverenigingen van het personeel der onderneming.

Gelet op de specifieke opdrachten van die beide instellingen wordt voorgesteld het probleem via een koninklijk besluit te regelen.

Ten slotte zal de onderneming, telkens wanneer zij een beroep doet op overheidssteun, het bewijs moeten leveren dat zij de wettelijke voorschriften heeft nageleefd, zulks aan de hand van een uittreksel uit de notulen van de vergadering tijdens welke de ondernemingsraad zijn advies heeft uitgebracht.

Art. 2.

Dit artikel strekt ertoe tijdelijk of definitief een beperkte arbeidsduur in te voeren, uitsluitend voor de werknemers die erom verzoeken.

De inkorting van de arbeidstijd zal normaal leiden tot een vermindering van het aantal arbeidsongevallen en tot een verbetering van de gezondheid van de bevolking; die gevolgen kunnen een niet te versmaden financiële weerslag hebben. In heel wat ondernemingen zijn de arbeidsduur en het arbeidstempo draaglijk voor werknemers die in de kracht van hun leven zijn, maar zij gaan vaak het uithoudingsvermogen van vele oudere werknemers te boven: een inkorting van de arbeidstijd zou hun absentisme kunnen doen afnemen. (Zie in dat verband J. Henrotte en A. Moreau, *Rapport de la commission « Emploi et revenus »* op het 2^{de} « Congrès des économistes belges de langue française », 1976, blz. 81-83.)

Paragraaf 1 van dit artikel bevat een algemeen principe: elke werknemer, arbeider of bediende, die arbeid verricht welke als lastig wordt erkend, heeft recht op verminderde arbeidsduur. Vanzelfsprekend blijft de werknemer vrij het voordeel van die bepaling in te roepen.

Doet hij dat niet, dan blijft hij onderworpen aan de normale regeling inzake arbeidsduur. Opgemerkt zij dat geen termijn gesteld is waarbinnen de werknemer zijn aanvraag moet indienen: elke werknemer mag, zo lang als het artikel van kracht blijft, om de toepassing van de arbeidsvermindering verzoeken.

Paragraaf 2 schrijft voor op welke wijze een bepaalde soort arbeid als lastig kan worden beschouwd in de zin van dit voorstel. Aan de Koning wordt de zorg overgelaten om een lijst op te maken van de lastige arbeidsprestaties, daarbij steunend op de adviezen van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede van het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, van de Nationale Arbeidsraad.

De paritaire comités moeten aan de Koning een lijst voorleggen van de arbeidsprestaties die in de ondernemingen welke onder hen ressorteren, als lastig kunnen worden beschouwd. Zij krijgen daarvoor een beperkte termijn: de lijst moet worden ingediend binnen drie maanden nadat het advies door de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen is verstrekt.

Wanneer de Minister van Tewerkstelling en Arbeid constateert dat een paritair comité deze verplichting niet nakomt, vraagt hij het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De wijze waarop de werknemer de beperkte arbeidstijd kan verkrijgen, wordt geregeld in de §§ 3 tot 7 en is zo eenvoudig mogelijk gehouden. De aanvraag gebeurt schriftelijk en zoals bij opzegging wordt zij aan de werkgever ter hand gesteld of hem bij aangetekende brief medegedeeld. Wanneer

Du fait de l'institution des conseils d'entreprise à partir de 150 travailleurs, il est indispensable de prévoir, pour les entreprises non assujetties à la loi du 20 septembre 1948, la compétence du comité de sécurité, d'hygiène ou d'embellissement des lieux de travail et à défaut de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

Compte tenu des missions spécifiques de ces deux organes, il est proposé de régler ce problème par arrêté royal.

Enfin, tout appel de l'entreprise à des aides de la collectivité sera désormais conditionné par la preuve du respect des normes légales sous la forme d'un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le conseil d'entreprise a remis un avis.

Art. 2.

Cet article tend à permettre l'aménagement, à titre temporaire ou permanent, d'horaires de travail réduits applicables aux seuls travailleurs qui en font la demande.

La réduction des horaires entraînera normalement une diminution du nombre des accidents du travail et une amélioration de l'état de santé de la population, conséquences qui peuvent avoir un impact financier non négligeable. En outre, dans de nombreuses entreprises, l'horaire et le rythme de travail, supportables pour les travailleurs qui sont dans la force de l'âge, excèdent souvent les capacités de nombreux travailleurs plus âgés: une réduction des horaires pourrait réduire leur absentisme. (Sur cette question, voir J. Henrotte et A. Moreau, *Rapport de la commission « Emploi et revenus »* au 2^e Congrès des économistes belges de langue française, 1976, pages 81-83.)

Le § 1 de cet article énonce le principe général: tout travailleur, ouvrier ou employé, qui exécute un travail caractérisé comme pénible, a droit à l'obtention d'un horaire de travail réduit. Il est bien entendu que le travailleur reste libre de demander le bénéfice de cette disposition.

S'il ne le demande pas, il reste soumis à l'horaire normal. Il convient de signaler que la recevabilité de la demande du travailleur n'est pas subordonnée au respect d'un délai: chaque travailleur peut demander l'application du bénéfice de la réduction du travail aussi longtemps que cet article reste en vigueur.

Le § 2 prévoit la procédure à suivre pour qu'un travail puisse être considéré comme pénible au sens de la présente proposition. Il laisse au Roi le soin d'établir une liste des travaux pénibles en se basant sur les avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la commission paritaire compétente ou, à défaut, du Conseil national du travail.

Les commissions paritaires doivent soumettre au Roi une liste des travaux qui, dans les entreprises relevant de leur compétence, viennent en ligne de compte pour être considérés comme pénibles. Un délai restreint leur est dévolu: elles doivent transmettre cette liste dans les trois mois qui suivent l'avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Lorsque le Ministre de l'Emploi et du Travail constate qu'une commission paritaire ne remplit pas cette mission, il sollicite l'avis du Conseil national du travail.

La procédure prescrite pour l'obtention du bénéfice de la durée réduite du travail est prévue aux §§ 3 à 7 et est simplifiée dans la mesure du possible. La demande du travailleur est faite par écrit et transmise, comme en matière de préavis, à l'employeur soit de la main à la main, soit par

de werkgever weigert op de aanvraag in te gaan en de werknemer zich daar niet bij neerlegt, kan het geschil worden voorgelegd aan het bevoegde paritair comité.

De wekelijkse arbeidsduur kan worden verminderd door het aantal arbeidsdagen per week te verminderen of door het aantal uren per dag te verlagen. De werkgever moet concrete voorstellen doen voor de inkorting van de arbeidsduur.

Die voorstellen sorteren slechts effect wanneer zij de instemming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad, van de vakbondsafvaardiging of van de werknemer, naar gelang van het geval, hebben gekregen.

Het voorstel verleent aan de paritaire comités bevoegdheid om de geschillen die tussen de betrokken partijen kunnen rijzen, te regelen. Dienaangaande zijn de §§ 6 en 7 in ruime mate ingegeven door de werkwijze bepaald in artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De beperking van de arbeidsduur ter uitvoering van deze wet mag de rechten van de werknemers die met toepassing van het onderhavige voorstel deeltijds tewerkgesteld zijn, niet schaden. Zulks is met name het geval voor de rechten die voortvloeien uit hun anciënniteit in de onderneming en voor de rechten die gegrond zijn op andere sociale wetten, zoals inzake jaarlijkse vakantie, werkloosheid, ziekte en invaliditeit, arbeidsongevallen enz. Dat is het doel van de §§ 8 en 9.

Tegen het part-timewerk wordt door de werkgevers vaak het bezwaar geoppend dat het de op hen drukkende lasten aan sociale zekerheidsbijdragen, ingevolge de vervanging van één gewone werknemer door twee part-timewerkers zal verzwaren. Paragraaf 10 komt aan dit bezwaar tegemoet; het bepaalt dat de verkorting van de arbeidsduur niet tot gevolg mag hebben dat de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheidsregelingen waaronder de betrokken werknemers vallen, voor een zelfde arbeidsplaats of een zelfde betrekking zwaarder worden.

Voor de toepassing van die regel zal de verzwaring van de op de werkgevers drukkende lasten, ingevolge de invoering van de verkorte arbeidsduur, op gezette tijden worden bepaald. De Koning zal nadere regelen stellen voor die berekening en voor de terugbetaling of de vermindering van die lasten.

Art. 3.

Dit artikel maakt het mogelijk de regeling inzake afgevaardigde-werknemer bij de inspectie, zoals die thans in de sector van de mijnen, groeven en graverijen bestaat, uit te breiden tot de sectoren die erom verzoeken. Die afgevaardigde-werknemer zal onder de leiding en het toezicht worden geplaatst van de ingenieurs van de administratie van de arbeidsveiligheid, naar wier onderrichtingen hij zich moet schikken voor de uitvoering van zijn opdracht.

Art. 4.

Dit artikel beoogt de nieuwe industriële vestigingen. Het komt erop aan, van in het stadium van de projecten, te waken voor de eerbiediging van de normen betreffende de bescherming van de werknemers tegen allerhande hinder en over de vrijwaring van hun gezondheid. De bouwvergunning mag slechts worden afgeleverd op overeenkomstig advies van een provinciale commissie voor de inrichting van de arbeidsplaatsen, samengesteld uit een ambtenaar van de dienst voor stedenbouw en ruimtelijke ordening, een inge-

lette recommandée à la poste. Lorsque l'employeur refuse l'octroi de ce bénéfice, et que le travailleur n'acquiesce pas à cette décision, il peut soumettre le différend à la commission paritaire compétente.

Une réduction du travail hebdomadaire peut être réalisée soit par la diminution du nombre des jours de travail par semaine, soit par la réduction du temps de travail par jour. Il appartient à l'employeur de proposer les modalités concrètes de l'application de la réduction du temps de travail.

Cette proposition ne produira ses effets qu'à partir du moment où elle a obtenu le consentement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou du travailleur, selon le cas.

En ce qui concerne le règlement des différends qui peuvent surgir entre les parties intéressées, le projet habilite les commissions paritaires à les trancher. Les §§ 6 et 7 s'inspirent largement en cette matière de la procédure prévue à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La réduction de la durée du travail en exécution de cette loi ne peut pas nuire aux droits des travailleurs occupés à temps réduit en application de la proposition. Ceci est notamment le cas en ce qui concerne les droits découlant de leur ancienneté dans l'entreprise et les droits basés sur d'autres lois en matière sociale comme en matière de vacances annuelles, de chômage, de maladie et d'invalidité, d'accidents du travail, etc... Tel est le but poursuivi par les §§ 8 et 9.

Une objection souvent invoquée par les employeurs à l'égard du travail à temps partiel est la surcharge de cotisations de sécurité sociale que peut entraîner le remplacement d'un travailleur à temps plein par deux travailleurs à temps partiel. Le § 10 rencontre cette objection en prévoyant que l'application des horaires réduits ne peut avoir pour effet d'aggraver, pour un même poste de travail ou pour un même emploi, la charge supportée par l'employeur au titre de la part patronale des cotisations aux régimes de sécurité sociale dont relèvent les travailleurs concernés.

Pour la mise en œuvre de cette règle, il sera procédé à la détermination périodique de la surcharge qui peut résulter pour l'employeur de l'aménagement d'horaires réduits. Le Roi fixera les modalités de ce calcul et du remboursement ou de la réduction.

Art. 3.

Cet article permet d'étendre aux secteurs qui en feront la demande, le système des délégués-ouvriers à l'inspection, tel qu'il existe aujourd'hui dans le secteur des mines, minières et carrières. Ces délégués-ouvriers seront placés sous la direction et la surveillance des ingénieurs de l'administration de la sécurité du travail, aux instructions desquels ils auront à se conformer pour l'accomplissement de leur mission.

Art. 4.

Cet article vise les nouvelles implantations industrielles. Il s'agit, dès le stade des projets, de veiller au respect des normes relatives à la protection des travailleurs contre les nuisances et à la sauvegarde de leur santé. Le permis de bâtir ne pourra être délivré que de l'avis conforme d'une commission provinciale d'aménagement des lieux de travail, composée d'un fonctionnaire de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire, d'un ingénieur de l'administration de la sécurité du travail et de deux délégués des

nieur van de administratie van arbeidsveiligheid en twee afgevaardigden van de meest representatieve werknemersorganisaties. Om elke onnodige vertraging te vermijden zal de Koning een termijn opleggen waarbinnen de commissie haar advies moet uitbrengen. Bovendien zal de Koning, om te voorkomen dat de commissie overbelast wordt, de lijst van de werkzaamheden kunnen vaststellen die, omwille van hun gering belang, dat advies niet behoeven.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

Onverminderd de bepalingen betreffende de taken van de comités en diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, is iedere aan de wet van 10 juni 1952 onderworpen werkgever verplicht jaarlijks een document op te stellen, behelzende :

1° een schriftelijk verslag betreffende hetgeen in het afgelopen jaar gedaan is om de problemen te regelen inzake werktijden, materiële organisatie, arbeidsplaatsen, arbeidsritme, produktiviteitsnormen en fysische arbeidsomstandigheden;

2° een gedetailleerd programma met een becijferde raming van hetgeen hij zich voornemt in het komende jaar op dezelfde terreinen te ondernemen.

Dat document wordt in de loop van het eerste kwartaal van elk jaar aan de ondernemingsraad overgezonden, die daarover van gedachten wisselt; de leden van de ondernemingsraad kunnen hun advies geven, prioriteiten voorstellen of bezwaren opmerken.

Tijdens de volgende vergadering deelt het ondernemingshoofd mee welk gevolg hij denkt te geven aan de in het vorige lid bedoelde adviezen, voorstellen of bezwaren.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt die taak door de Koning volgens door Hem te bepalen regels toevertrouwd aan het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of, als dit niet is opgericht, aan de afgevaardigden van de vakverenigingen van het personeel der onderneming.

Bij iedere aanvraag om subsidies of premies van allerlei aard, afwijkingen of voordelen op sociaal of fiscaal gebied te verkrijgen, moet een uittreksel worden gevoegd uit de notulen van de vergadering van de ondernemingsraad waarop het in het eerste lid omschreven document is besproken.

Art. 2.

§ 1. De wekelijkse arbeidsduur van de werknemers die arbeid verrichten welke bij toepassing van § 1 als lastig is erkend, wordt op hun verzoek tijdelijk of blijvend beperkt.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel raadpleegt de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De paritaire comités stellen binnen drie maanden na het advies van genoemde raad de lijst op van de werkzaamheden die naar hun mening als lastig moeten worden beschouwd in de ondernemingen die tot hun gebied behoren.

organisations les plus représentatives des travailleurs. Pour éviter tout retard inutile, le Roi imposera un délai strict dans lequel la commission devra remettre son avis. En outre, pour éviter l'encombrement de la commission, le Roi pourra arrêter la liste des travaux qui, en raison de leur importance minime, ne requerront pas l'avis de la commission.

A. MAGNEE.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

Sans préjudice des dispositions relatives aux missions des comités et services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, tout employeur assujéti à la loi du 10 juin 1952 est tenu d'établir annuellement un document comportant :

1° un rapport écrit concernant les actions menées au cours de l'année écoulée en vue d'apporter une solution aux problèmes concernant les horaires de travail, l'organisation matérielle, les postes de travail, les cadences, les normes de productivité et les conditions physiques du travail;

2° un programme détaillé comportant une évaluation chiffrée des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Ce document est transmis dans le courant du premier trimestre de chaque année au conseil d'entreprise qui procédera à un échange de vues au cours duquel les membres pourront formuler des avis, proposer des priorités ou émettre des objections.

Le chef d'entreprise indiquera lors de la réunion suivante la suite qu'il entend donner aux avis, suggestions ou objections dont il est question à l'alinéa précédent.

En cas d'absence de conseil d'entreprise, le Roi confie, suivant les règles qu'il détermine, l'exercice de cette mission au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut de ce dernier, à la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

Toute demande en vue d'obtenir des subventions, des primes de toute nature, des dérogations ou avantages en matière sociale ou fiscale, comporte obligatoirement un extrait du procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen du document visé au premier alinéa.

Art. 2.

§ 1. Les travailleurs occupés à des travaux reconnus en exécution du § 2 comme des travaux pénibles, peuvent bénéficier à leur demande d'une durée de travail hebdomadaire réduite, soit à titre temporaire, soit à titre permanent.

§ 2. Pour l'application du présent article, le Ministre de l'Emploi et du Travail consulte le Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Dans les trois mois qui suivent l'avis dudit conseil, les commissions paritaires dressent la liste des travaux qui, selon elle, doivent être réputés pénibles dans les entreprises relevant de leur compétence.

Als een paritair comité in gebreke blijft, wint de Minister het advies in van de Nationale Arbeidsraad.

Vervolgens legt de Koning de lijst vast van de arbeid die als lastig moet worden beschouwd.

§ 3. De werknemers die op de in § 1 bedoelde beperking van de wekelijkse arbeidsduur aanspraak willen maken, richten een verzoek tot hun werkgever bij een aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag na de verzending, of bij een geschrift dat aan de werkgever wordt overhandigd. De werkgever plaatst zijn handtekening op het duplicaat van het verzoek. De werknemer preciseert in zijn verzoek of hij het in § 1 bedoelde voordeel tijdelijk of blijvend wenst te genieten. Hij vermeldt de beperking van de arbeidsduur die hij wenst te genieten. Die beperking mag niet meer bedragen dan de helft van de wettelijke of overeengekomen arbeidsduur, noch minder dan één vijfde daarvan.

§ 4. Binnen vijf werkdagen na ontvangst van het verzoek deelt de werkgever aan de werknemer mee welk gevolg hij daaraan zal geven. Hij deelt zijn beslissing mee aan de werknemer op dezelfde wijze als is bepaald in § 3.

§ 5. Gaat de werkgever in op het verzoek, dan bepaalt hij op welke wijze de arbeidsduur zal worden verkort en legt zulks ter goedkeuring voor aan de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, aan de afgevaardigden van de vakverenigingen of, bij gebreke van deze laatste, aan de betrokken werknemer.

§ 6. Gaat de werkgever niet in op het verzoek of heeft hij zijn beslissing niet betekend binnen de in § 4 bedoelde termijn, dan kan de werknemer het geschil voor het bevoegde paritair comité brengen binnen vijf werkdagen na het verstrijken van de in § 4 bedoelde termijn of na de kennisgeving van de in dezelfde § 4 bedoelde beslissing van de werkgever.

Geeft de toepassing van de beperking van de arbeidsduur aanleiding tot een geschil tussen de werkgever enerzijds en de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of de afgevaardigden der vakverenigingen of de betrokken werknemer anderzijds dan kunnen de in de ondernemingsraad of in de afvaardiging der vakverenigingen vertegenwoordigde vakorganisaties der werknemers of de betrokken werknemer zelf het geschil binnen vijf werkdagen nadat het geconstateerd is voor het bevoegde paritair comité brengen.

§ 7. Het paritair comité doet op zijn eerstvolgende vergadering een laatste verzoeningspoging.

Komt geen verzoening tot stand, dan wordt het geschil door het paritair comité beslecht. De beslissing van het paritair comité is slechts geldig wanneer ten minste 75 % van de stemmen van elk der partijen in die zin zijn uitgebracht.

Indien er voor een bepaalde bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die van het geschil op de hoogte is gebracht door de afgevaardigden der vakverenigingen, de afvaardiging van het personeel of de betrokken werknemer, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst het paritair comité aan dat bevoegd is voor de werkgevers uit een gelijkaardige tak en dat zich over het geschil moet uitspreken.

De beslissing van het paritair comité wordt binnen vijf werkdagen na de uitspraak ervan door de secretaris aan de werkgever en de betrokken werknemer betekend. Ze wordt van kracht vijf werkdagen na de toezending van de betekening.

En cas de carence d'une commission paritaire, le Ministre demande l'avis du Conseil national du travail.

Le Roi arrête ensuite la liste des travaux reconnus pénibles.

§ 3. Les travailleurs qui désirent bénéficier de la durée du travail hebdomadaire réduite visée au § 1^{er} en font la demande à l'employeur, soit par lettre recommandée à la poste qui sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par remise de la demande écrite à l'employeur. L'employeur appose sa signature sur le double de la demande. Dans sa demande, le travailleur précise s'il sollicite le bénéfice du § 1^{er} à titre permanent ou à titre temporaire. Il indique la durée de la réduction qu'il sollicite. Cette réduction ne peut pas dépasser la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, ni être inférieure à un cinquième de celle-ci.

§ 4. L'employeur fait connaître au travailleur la suite qu'il réserve à la demande dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception de la demande. Il communique sa décision au travailleur suivant les mêmes modalités que celles prévues au § 3.

§ 5. Lorsque l'employeur fait droit à la demande, il établit les modalités d'application de la réduction de la durée du travail et les soumet à l'approbation des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, au travailleur intéressé.

§ 6. Lorsque l'employeur ne fait pas droit à la demande ou n'a pas notifié sa décision dans le délai fixé au § 4, le travailleur intéressé peut porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les cinq jours ouvrables qui suivent soit l'expiration du délai fixé au § 4, soit la notification de la décision de l'employeur visée au même § 4.

Lorsqu'au sujet des modalités d'application de la réduction de la durée du travail, un différend surgit entre l'employeur, d'une part, et soit les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise, soit la délégation syndicale, soit le travailleur intéressé, d'autre part, le ou les organisations syndicales des travailleurs représentées soit au conseil d'entreprise, soit à la délégation syndicale ou le travailleur intéressé peuvent porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les cinq jours ouvrables qui suivent la constatation du différend.

§ 7. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale ou la délégation du personnel ou le travailleur intéressé, saisit le Conseil national du travail.

Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les cinq jours ouvrables de son prononcé à l'employeur et au travailleur intéressé. Elle entre en vigueur cinq jours ouvrables après l'envoi de sa notification.

§ 8. Voor de arbeidswetgeving en voor het bepalen van de rechten op anciënniteit wordt de arbeidsduur voor met toepassing van dit artikel deeltijds tewerkgestelde werknemers berekend alsof ze voltijds waren tewerkgesteld.

§ 9. Met toepassing van dit artikel worden voor het jaarlijks verlof de deeltijdse arbeidsdagen gelijkgesteld met voltijdse arbeidsdagen.

§ 10. Voor de sociale zekerheid mag de toepassing van de in § 1 bepaalde deeltijdse werkregeling geen verzwaaring tot gevolg hebben van de last voor een zelfde arbeidsplaats of voor een zelfde werkgelegenheid, die de werkgever draagt als aandeel in de bijdragen voor de sociale zekerheidsstelsels waarvan de betrokken werknemers afhangen.

Voor de uitvoering van die regel, en niettegenstaande elke tegenstrijdige wetbepaling, wordt op regelmatige tijdstippen de overlast bepaald die de werkgever als gevolg van de invoering van de deeltijdse uurregeling met toepassing van § 1 zou kunnen dragen.

Het bedrag van die overlast geeft aanleiding tot terugbetaling of tot vermindering van de nog verschuldigde bijdragen.

Op advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning bij een in de ministerraad overlegd besluit de wijze waarop de uitvoering van deze paragraaf wordt toegepast. Te dien einde kan hij de vigerende wetten en verordeningen wijzigen en ze in overeenstemming brengen met de bepalingen van deze paragraaf.

Art. 3.

De Koning kan op verzoek van een paritair comité de functie van afgevaardigd arbeider voor de veiligheid instellen in ondernemingen die van die commissie afhangen.

De afgevaardigd arbeiders voor de veiligheid staan onder de leiding en het toezicht van de ingenieurs van de administratie van de arbeidsveiligheid naar wier instructies zij zich voor het volbrengen van hun opdracht dienen te schikken.

Zij hebben tot taak :

- 1) de arbeidsomstandigheden te onderzoeken uit het oogpunt van de veiligheid der werknemers;
- 2) te helpen bij het constateren van ongevallen en bij het zoeken naar de oorzaken ervan;
- 3) aan de administratie van de arbeidsveiligheid eventueel de overtreding van de wetten en verordeningen op de arbeidsveiligheid te signaleren.

In dringende of spoedeisende gevallen deelt de afgevaardigd arbeider voor de veiligheid aan de directie van de onderneming alle maatregelen mede welke hij dringend acht. Hij brengt er de administratie van de arbeidsveiligheid onmiddellijk van op de hoogte.

De Koning stelt de rechten en plichten van de afgevaardigd arbeider voor de veiligheid vast, regelt de wijze van zijn benoeming en bepaalt zijn statuut. De benoeming geldt voor een termijn van vier jaar en zij wordt voorafgegaan door een bekwaamheidsexamen.

De meest representatieve interprofessionele organisaties van de werknemers kunnen ieder voor elke open verklaarde betrekking twee kandidaten voordragen onder de personen die voor het bekwaamheidsexamen zijn geslaagd.

Zij moeten gedurende ten minste vijf jaar werkzaam geweest zijn in de industriële sector waar zij als veiligheidsinspecteur benoemd zijn.

§ 8. En matière de législation du travail et pour la détermination des droits à l'ancienneté, la durée de celle-ci est comptée pour les salariés employés à temps réduit en application du présent article, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

§ 9. En matière de vacances annuelles, les journées de travail à temps réduit, en application du présent article, sont assimilées à des journées de travail à temps complet.

§ 10. En matière de sécurité sociale, l'application des horaires réduits prévus au § 1^{er} ne peut avoir pour effet d'aggraver, pour un même poste de travail ou pour un même emploi, la charge supportée par l'employeur au titre de la part patronale des cotisations aux régimes de sécurité sociale dont relèvent les travailleurs concernés.

Pour la mise en œuvre de cette règle et nonobstant toute disposition légale contraire, il est procédé à la détermination périodique de la surcharge qui peut résulter pour l'employeur de l'aménagement d'horaires réduits en application du § 1^{er}.

Le montant de cette surcharge donne lieu à remboursement ou à réduction des cotisations encore dues.

Sur avis du Conseil national du travail, le Roi détermine, par arrêté délibéré en conseil des ministres, les modalités d'exécution du présent paragraphe. A cet effet, il peut modifier les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les mettre en concordance avec les dispositions du présent paragraphe.

Art. 3.

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer la fonction de délégué-ouvrier à la sécurité pour les entreprises qui relèvent de cette commission.

Les délégués-ouvriers à la sécurité sont placés sous la direction et la surveillance des ingénieurs de l'administration de la sécurité du travail, aux instructions desquels ils ont à se conformer pour l'accomplissement de leur mission.

Ils ont pour mission :

- 1) d'examiner au point de vue de la sécurité des travailleurs, les conditions de travail;
- 2) de concourir à la constatation des accidents et à la recherche des causes qui les ont occasionnés;
- 3) de signaler, le cas échéant, à l'administration de la sécurité du travail, les infractions aux lois et règlements relatifs à la sécurité du travail.

En cas de nécessité ou d'urgence, les délégués-ouvriers à la sécurité indiquent à la direction de l'entreprise toutes les mesures qu'ils estiment devoir être prises sans retard. Ils en informent immédiatement l'administration de la sécurité du travail.

Le Roi détermine les droits et devoirs des délégués-ouvriers à la sécurité, règle les modalités de leur nomination et fixe leur statut. Les nominations sont faites pour un terme de quatre ans, après un examen de capacité.

Les organisations interprofessionnelles les plus représentatives des travailleurs peuvent présenter chacune, pour chaque emploi déclaré vacant, deux candidats parmi les personnes ayant réussi l'examen de capacité.

Ils doivent avoir travaillé pendant cinq ans au moins dans le secteur industriel à l'inspection duquel ils sont nommés.

De afgevaardigd arbeider voor de veiligheid heeft voor rekening van het Rijk recht op bezoldiging en op terugbetaling van de kosten die aan het uitoefenen van zijn functie zijn verbonden en waarvan het bedrag en de berekeningswijze door de Koning worden bepaald.

Art. 4.

In de wet van 29 maart 1962 houdende organisatie van de ruimtelijke ordening en van de stedenbouw wordt een artikel 50bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 50bis. — Onverminderd de bepalingen van de artikelen 45 en 46 kan de vergunning, wanneer zij wordt aangevraagd door een industriële of ambachtelijke onderneming met het oog op de in artikel 4, § 1, 1, bedoelde werken, slechts worden verleend op eensluidend advies van de provinciale commissie voor inrichting van de arbeidsplaatsen.

Elke provinciale commissie omvat een ambtenaar van het bestuur van ruimtelijke ordening en stedenbouw, een ingenieur van de administratie van de arbeidsveiligheid en twee afgevaardigden van de meest representatieve vakbondsorganisaties.

De Koning benoemt de leden van de provinciale commissies en bepaalt de wijze waarop zij werken, met inbegrip van de termijn binnen welke zij het in het eerste lid bedoelde advies moeten overhandigen.

Voor elk dossier dat haar wordt voorgelegd, onderzoekt de provinciale commissie of de werken rekening houden met een menswaardige inrichting van de arbeidsplaatsen; met name gaat zij na of de werken voldoening schenken op het gebied van de bescherming van de werknemers tegen allerhande hinder.

De Koning kan de lijst vastleggen van de werken die ingevolge hun gering belang geen advies van de provinciale commissie voor inrichting van de arbeidsplaatsen behoeven te krijgen.

11 oktober 1977.

Les délégués-ouvriers à la sécurité ont droit à charge de l'Etat à une rémunération et au remboursement des frais inhérents à l'exercice de leurs fonctions, dont le montant et les modalités sont déterminés par le Roi.

Art. 4.

Dans la loi du 29 mars 1962 organique de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme, est inséré un article 50bis rédigé comme suit :

« Art. 50bis. — Sans préjudice des dispositions des articles 45 et 46, le permis ne peut être délivré, lorsqu'il est sollicité par une entreprise industrielle ou artisanale en vue des travaux visés à l'article 44, § 1^{er}, que de l'avis conforme de la Commission provinciale d'aménagement des lieux de travail.

Chaque commission provinciale comprend un fonctionnaire de l'administration de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire, un ingénieur de l'administration de la sécurité du travail et deux délégués des organisations les plus représentatives des travailleurs.

Le Roi nomme les membres des commissions provinciales et fixe les modalités de leur fonctionnement, en ce compris le délai dans lequel elles doivent remettre l'avis visé au premier alinéa.

Pour chaque dossier qui lui est soumis, la commission provinciale examine si les travaux sauvegardent un aménagement humain des lieux de travail; elle vérifie notamment si les travaux sont satisfaisants en ce qui concerne la protection des travailleurs contre les nuisances.

Le Roi peut arrêter la liste des travaux qui, en raison de leur minime importance, ne requièrent pas l'avis de la Commission provinciale d'aménagement des lieux de travail.

11 octobre 1977.

A. MAGNEE,
Ph. MAYSTADT,
J. DESMARETS,
M. HANSENNE,
V. BARBEAUX,
C.-F. NOTHOMB.