

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1985-1986**

23 JANVIER 1986

**Proposition de loi relative au statut du travail
par équipes successives**

(Déposée par M. Egemeers et consorts)

DEVELOPPEMENTS

L'instauration du travail par équipes successives dans l'activité économique remonte à la révolution industrielle de la fin du XIX^e siècle. Et l'on a constaté que, dans tous les secteurs industriels importants, ce système était de plus en plus pratiqué, pour des raisons d'ordre technologique et afin d'éviter des arrêts de la production. Le travail par équipes successives a connu une très forte extension en Belgique au cours des vingt dernières années. Il en va d'ailleurs pareillement dans les autres pays d'Europe occidentale.

Pour donner une idée de l'ampleur prise par ladite organisation du travail, il nous a paru intéressant de reproduire ici quelques indications tirées de publications relatives au rapport de L. Caymax et H. Verbrecht (1).

Au niveau des entreprises, on constate que 38 p.c. de celles qui occupent cinquante travailleurs ou plus appliquent un système de travail par équipes. Une répartition de ces entreprises d'après les divers régimes qu'elles ont adoptés, donne le tableau suivant :

Entreprises fonctionnant avec deux équipes ou plus : 26,5 p.c.

Entreprises à régime de travail discontinu : 59,5 p.c.

Entreprises à régime de travail semi-continu : 32 p.c.

Entreprises à régime de travail continu : 24 p.c.

Entreprises appliquant d'autres régimes : 15,5 p.c.

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1985-1986**

23 JANUARI 1986

**Voorstel van wet betreffende het statuut
van de ploegenarbeid**

(Ingediend door de heer Egemeers c.s.)

TOELICHTING

Sedert het ontstaan van de industriële revolutie op het einde van de XIXe eeuw werd de ploegenarbeid toegepast in het arbeidsproces. Om redenen van technologische aard en om productieonderbreking te voorkomen werd in alle belangrijke sectoren van de nijverheid een aangroei van het ploegenstelsel vastgesteld. De toepassing van ploegenarbeid is zeer sterk toegenomen de laatste twintig jaren in België. Hetzelfde verschijnsel doet zich trouwens ook voor in de andere landen van West-Europa.

Om een idee te krijgen over de omvang van ploegenarbeid is het interessant enkele gegevens te vermelden die genomen werden uit publicaties over het rapport van L. Caymax en H. Verbrecht (1).

Op het bedrijfsvlak wordt in 38 pct. van de bedrijven met vijftig en meer werknemers een ploegenstelsel toegepast. Op basis van de toegepaste stelsels in voormelde ondernemingen komen we tot de volgende verdeling :

Ondernemingen met een twee of meer ploegenstelsels : 26,5 pct.

Ondernemingen met een non-continustelsel : 59,5 pct.

Ondernemingen met een semi-continustelsel : 32 pct.

Ondernemingen met een vol-continustelsel : 24 pct.

Ondernemingen met andere stelsels : 15,5 pct.

R. A 13418**R. A 13418**

(1) « Rapport over de relatieve omvang van ploegenarbeid in België en de verdeling ervan naar sectoren, gewesten en bedrijfsgrootte 1977 », HIVA-KU Leuven.

(1) Rapport over de relatieve omvang van ploegenarbeid in België en de verdeling ervan naar sectoren, gewesten en bedrijfsgrootte 1977, HIVA-KU Leuven.

Quant au nombre des travailleurs occupés par équipes successives, les données enregistrées ne sont pas moins dignes d'intérêt.

Dans les entreprises précitées, 26,6 p.c. de l'ensemble des membres du personnel travaillent par équipes.

Ce personnel comprend 89,8 p.c. d'ouvriers et 10,2 p.c. d'employés.

Par rapport à l'effectif global des travailleurs, la proportion du personnel ouvrier occupé par équipes successives est de 38,07 p.c. La répartition par sexe donne 88,85 p.c. d'hommes et 11,15 p.c. de femmes.

Il est à remarquer que 31 p.c. des ouvriers et employés travaillant par équipes sont soumis à un régime de travail discontinu, 40,25 p.c. à un régime semi-continu et 22,8 p.c. à un régime continu, 5,9 p.c. seulement ayant un autre régime de travail par équipes successives. On peut en conclure que ± 18 p.c. travaillent de nuit. Il est intéressant de noter la répartition par secteur d'activité et par régime (2).

Voor de werknemers betrokken in de ploegenarbeid geven de resultaten ook een belangrijke aanwijzing.

In voornoemde bedrijven werkt 26,6 pct. van alle werknemers in ploegen.

Daarvan zijn er 89,8 pct. arbeiders en 10,2 pct. bedienden.

Ten overstaan van de totale werknemersbevolking werkt 38,07 pct. van de arbeiders (mannen en vrouwen) in een ploegenstelsel. Volgens het geslacht geeft dat : 88,85 pct. mannen en 11,15 pct. vrouwen.

Het is opmerkelijk dat 31 pct. van de ploegenarbeiders en -bedienden in een non-continustelsel werken, 40,25 pct. in een semi-continu en 22,8 pct. in een vol-continustelsel zijn tewerkgesteld. Slechts 5,9 pct. arbeiden in een ander ploegenstelsel. Hieruit kan afgeleid worden dat ± 18 pct. 's nachts werken. Vermeldenswaard zijn de resultaten per bedrijfssector en per ploegenstelsel in percentages (2).

Secteur — Sector	Discontinu — Non-continu	Semi-continu — Semi-continu	Continu — Vol-continu	Autres — Andere
Secteur secondaire. — <i>Secundaire sector</i>				
Energie hydraulique. — <i>Energie in water</i>	0,03	95,8	3,8	0,3
Minéraux. — <i>Delfstoffen</i>	6,4	47,6	45,9	0
Chimie. — <i>Chemie</i>	12,4	25,1	62,5	0,17
Fabrication de produits métalliques. — <i>Vervaardiging produkten metaal</i>	68,2	31,7		0
Construction mécanique et automobile. — <i>Machine- en automobielbouw</i>	93,7	5,2	1,—	0
Industrie électrotechnique. — <i>Electrotechnische industrie</i>	25,—	74,3	0,5	0,09
Denrées alimentaires et autres produits de consommation. — <i>Voedings- en genotsmiddelen</i>	79,9	15,7	3,8	0,5
Textile, papier, caoutchouc. — <i>Textiel, papier, rubber</i>	62,2	30,7	6,5	0,6
Bâtiment, papier, caoutchouc. — <i>Bouw, papier, rubber</i>	38,2	18,5	41,—	2,1
Bâtiment. — <i>Bouw</i>	6,4	93,5	0	0
Secteur tertiaire — <i>Tertiaire sector</i>				
Commerce de gros. — <i>Groothandel</i>	88,2	3,5	3,5	4,6
Commerce de détail. — <i>Kleinhandel</i>	16,6	0	3	80,3
Transports et communications. — <i>Vervoer en communicatie</i>	6,6	0	55,8	37,3
Banques et assurances. — <i>Banken en verzekeringen</i>	65,5	22,6	11,8	0
Pouvoirs publics et assurances sociales. — <i>Overheid en sociale verzekering</i>	3,6	0	64,2	32,1
Nettoyage et services sociaux. — <i>Reiniging en maatschappelijke dienstverlening</i>	29,—	0	69,4	1,5
Santé publique et médecine vétérinaire. — <i>Volksgesondheid en diergeneeskunde</i>	0,2	0	0	99,7

De toute évidence, il ne faut donc pas sous-estimer l'importance du travail par équipes successives, mais au contraire en reconnaître la valeur dans les relations de travail.

Het is dus duidelijk dat het belang van ploegenarbeid niet te onderschatten is en dat dit systeem ongetwijfeld waarde heeft in de arbeidsverhoudingen.

(2) Cf. rapport cité à la note 1.

(2) Cf. rapport onder 1.

Or, force est de constater que notre législation est assez pauvre à cet égard. Tout ce que l'on y trouve se ramène à quelques dispositions éparses dans la loi sur le travail, dans les conventions collectives obligatoires ou non et dans le règlement de travail de telle ou telle entreprise.

Certaines négociations menées par les interlocuteurs sociaux dans des entreprises et secteurs importants qui appliquent le système du travail par équipes successives ont fait apparaître que c'est surtout la discussion de cette matière dans le cadre du cahier de revendications qui peut donner lieu à des situations conflictuelles. Et il ne s'agissait pas toujours du seul problème de la rémunération, mais aussi de celui de l'humanisation du travail.

Il n'entre pas dans nos intentions de faire ressortir les avantages et les inconvénients du régime en question, ni de peser sur la concertation et les relations entre les employeurs et les délégués des travailleurs.

Le véritable objectif de notre proposition de loi, c'est de voir consacrer par un statut de portée générale les conditions essentielles à observer pour assurer la protection du travailleur qui doit assumer sa tâche dans un système de travail par équipes. Et que ce statut, ayant valeur d'une législation de base, soit admis comme code de conduite pour le travail par équipes et tous ceux qui y sont occupés.

Notre texte tient compte de l'avis n° 746 du 13 avril 1983 du Conseil national du travail.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cet article définit le champ d'application de la loi. Celle-ci s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de travail au sens large du terme.

L'assimilation prévue au deuxième alinéa vise non seulement les apprentis dont il fait expressément mention, qu'ils soient liés ou non par un contrat d'apprentissage contrôlé, mais aussi toute personne fournissant des prestations de travail par suite d'une décision unilatérale des pouvoirs publics ainsi que les personnes que la loi oblige dans une certaine mesure à assumer des tâches déterminées, comme c'est notamment le cas des travailleurs qui suivent une formation professionnelle accélérée, des chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics et des personnes réquisitionnées par ceux-ci.

La loi s'applique également au secteur public (cf. l'avis n° 746 du 13 avril 1983 du Conseil national du travail).

Article 2

L'article 2 définit d'une manière générale la notion de travail par équipes successives, tout en soulignant que celle-ci inclut le cas d'équipes dont les activités chevauchent.

Il y a toujours travail par équipes, même lorsque ce sont les mêmes personnes qui travaillent en permanence dans la

Nochtans stelt men vast dat onze wetgeving ter zake zeer arm is. Men vindt wel iets in de arbeidswet, in collectieve arbeidsovereenkomsten wel of niet-verbindend verklaard en in het arbeidsreglement van een betrokken onderneming.

Uit onderhandelingen van de sociale partners in belangrijke sectoren en ondernemingen betrokken bij de ploegenarbeid is gebleken dat de mogelijkheid van een conflict-situatie zich vooral kan voordoen bij de bespreking van dat punt uit de eisenbundel over de ploegenarbeid. Het ging niet altijd over de geldelijke beloning voor ploegenarbeid, het probleem werd ook gesteld in het kader van de humanisering van de arbeid.

Het voorstel van wet heeft niet de bedoeling de voor- en nadelen van ploegenarbeid op de voorgrond te brengen, noch de werkgevers en werknemersafgevaardigden hun overleg en verhoudingen aan banden te leggen.

Het voorstel van wet heeft wel de betrachting de fundamentele voorwaarden op algemene basis in een statuut vast te leggen tot bescherming van de werknemer, die zijn arbeid moet waarmaken in een ploegenstelsel. Dat het statuut, met de kracht van een basiswetgeving, als een bijbel voor de ploegenarbeid en haar werknemers moge aanvaard worden.

Onze tekst houdt rekening met het advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 746 van 13 april 1983.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel bepaalt het werkingsveld van de wet. De wet is van toepassing op alle personen verbonden door een arbeidsovereenkomst in de ruime zin van het woord.

Door de gelijkstelling waarin het tweede lid voorziet, worden beoogd, naast de uitdrukkelijk vermelde leerlingen al of niet verbonden door een gecontroleerde leerovereenkomst, de personen die arbeidsprestaties leveren ingevolge een eenzijdige aanstelling door de overheid alsook de personen voor wie er een zekere mate van verplichting tot het verrichten van arbeid bestaat ingevolge de wet, zoals dat o.m. het geval is voor werknemers in versnelde beroepsopleiding, door de overheid tewerkgestelde werklozen en opgeëisten.

De wet is eveneens van toepassing op de publiekrechtelijke sector (cf. advies Nationale Arbeidsraad nr. 746 van 13 april 1983).

Artikel 2

Artikel 2 bepaalt wat algemeen verstaan wordt onder ploegenarbeid. Er wordt onderstreept dat ook elkaar overlappende ploegen mogelijk zijn.

De arbeid verliest het karakter van ploegenarbeid niet als het gaat om steeds dezelfde mensen die steeds in dezelfde

même équipe; autrement dit, il n'est pas indispensable qu'il y ait roulement. Les prestations effectuées principalement entre 20 heures et 6 heures sont également considérées comme travail par équipes, étant donné qu'elles sont tout aussi pénibles.

L'importance de cette assimilation apparaîtra le mieux si l'on se réfère à l'article 6 (heures supplémentaires) et à l'article 9 (repos supplémentaire).

La commission paritaire peut également définir tout régime de travail comme étant un travail par équipes successives (cf. avis n° 746 du 13 avril 1983 du Conseil national du travail).

Article 3

Cet article énonce le principe que le travail par équipes successives ne peut être instauré dans une exploitation ou entreprise que si un accord en ce sens a été préalablement conclu entre l'employeur et la délégation syndicale. A défaut d'accord, le § 2 impose une procédure de concertation analogue à celle que prévoit la loi instituant les règlements de travail.

Il ne peut être dérogé à ce principe général que lorsqu'il s'agit de travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou qui répondent à une nécessité en cas de force majeure.

Par « travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue », il faut entendre ceux pour lesquels la technique mise en œuvre ne tolère aucune interruption. Les raisons d'ordre économique n'entrent pas en ligne de compte quant à savoir s'il s'agit de tels travaux.

L'article 3, § 3, second alinéa, se justifie du fait que la nouvelle loi ne peut porter atteinte aux droits acquis. Cela implique que l'article 3, § 1^{er}, ne soit pas applicable aux entreprises où le travail par équipes était déjà pratiqué avant l'entrée en vigueur de la loi que nous proposons; c'est-à-dire qu'en pareil cas, l'employeur ne sera pas tenu d'avoir l'accord de la délégation syndicale ou des organisations de travailleurs sur l'application de cette méthode.

Toutefois, les entreprises fonctionnant sous le régime du travail par équipes successives lors de l'entrée en vigueur de la loi et qui y renonceraient par la suite, tomberont intégralement sous l'application de l'article 3, § 1^{er}, au cas où l'employeur déciderait de rétablir ce régime de travail.

L'article 3, § 3, 2, *a* et *b*, prévoit que l'accord préalable de la délégation syndicale ou des organisations de travailleurs est également requis en cas d'extension du travail par équipes, soit quant au nombre des équipes, soit quant au nombre des départements où est appliqué ce système, soit encore quant au nombre de travailleurs ainsi occupés. Par délégation syndicale il faut entendre les délégués des organisations représentatives des travailleurs siégeant à la commission paritaire intéressée.

Article 4

Les articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 prévoient les mesures assurant particulièrement la protection des travailleurs par équipes.

ploeg werken, m.a.w. rotatie is geen wezenlijke vereiste. Ook de prestaties die hoofdzakelijk verricht worden tussen 20 uur en 6 uur worden beschouwd als ploegenarbeid omdat ze van dezelfde belastende aard zijn.

Deze gelijkstelling is vooral belangrijk in het licht van artikel 6 (overwerk) en artikel 9 (bijkomende rust).

Het paritair comité kan eveneens elk arbeidsstelsel als ploegenarbeid omschrijven (cf. advies Nationale Arbeidsraad nr. 746 van 13 april 1983).

Artikel 3

Als principe wordt gesteld dat ploegenarbeid slechts kan worden ingevoerd in een bedrijf of onderneming mits de werkgever met de vakbondsafvaardiging een voorafgaand akkoord gesloten heeft. Voor het geval men niet tot overeenstemming komt, wordt in § 2 voorzien in een overlegprocedure naar analogie met die voorzien in de wet op de arbeidsreglementen.

Van het algemeen principe kan alleen worden afgeweken wanneer het gaat om werkzaamheden die wegens hun aard niet kunnen onderbroken worden of die noodzakelijk zijn in een situatie van overmacht.

Het begrip « werkzaamheden die wegens hun aard niet kunnen onderbroken worden », slaat op die activiteiten waarvan het technische procédé niet toelaat dat het onderbroken wordt. Economische redenen worden ter bepaling van dit soort activiteiten niet in overweging genomen.

Artikel 3, § 3, tweede lid, vindt zijn rechtvaardiging in de overweging dat de nieuwe wet de bestaande toestand niet mag vernietigen. Dit betekent dat in de ondernemingen waar vóór de inwerkingtreding van de wet in ploegen gewerkt werd, artikel 3, § 1, niet toegepast zal worden, d.w.z. dat de werkgever geen akkoord tot ploegenarbeid moet bekomen van de vakbondsafvaardiging of van de werknemersorganisaties.

Indien echter in een bedrijf bij de inwerkingtreding van de wet ploegenarbeid bestaat die achteraf opgeheven wordt, zal de bepaling van artikel 3, § 1, integraal moeten toegepast worden wanneer de werkgever de arbeid opnieuw in ploegen wil doen verrichten.

In artikel 3, § 3, 2, *a* en *b*, wordt bepaald dat ook bij uitbreiding van ploegenarbeid, hetzij wat betreft het aantal ploegen, hetzij het aantal afdelingen waar in ploeg gewerkt wordt, hetzij wat betreft het aantal werknemers dat in ploeg werkt, het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging of van de werknemersorganisaties vereist is. Onder vakbondsafvaardiging moet verstaan worden de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties die in het betrokken paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Artikel 4

De artikelen 4, 5, 6, 7, 8 en 9 behelzen de maatregelen die de bijzondere bescherming vastleggen voor de werknemers die in ploegen werken.

Il y a deux cas où un travailleur pourra refuser le travail par équipes successives.

Il pourra notamment refuser le travail de nuit (art. 4, 1). On ne pourra non plus le soumettre au régime du travail par équipes s'il peut y objecter des raisons d'ordre physique, psychique ou familial, ou que ce régime de travail ait pour effet d'entraver l'épanouissement personnel que lui procurerait la formation permanente, par quoi il faut entendre ici la promotion sociale.

La présente proposition vise à autoriser le travailleur, même déjà soumis au travail par équipes, à refuser de poursuivre son activité dans ce régime s'il peut invoquer l'une des raisons énumérées à l'article 4.

L'article 4 postule une réadaptation des critères d'emploi convenable, tels qu'ils sont fixés par l'arrêté ministériel du 4 juin 1964.

Il tend à limiter le refus du travail par équipes successives aux nouveaux recrutements et aux cas où ce type de travail est instauré dans les entités techniques de l'entreprise ou dans l'entreprise, ce qui constitue pour le travailleur déjà en service une modification fondamentale des conditions de travail. (Voir l'avis n° 746 du C.N.T. du 13 avril 1983).

Article 5

Cet article contient les dispositions visant à empêcher que le travailleur qui refuse le travail par équipes pour une des raisons énumérées à l'article 4, ne soit licencié de ce fait.

Si toutefois un travailleur était licencié, l'employeur devra prouver que le licenciement n'a pas ce refus pour motif. S'il ne peut apporter cette preuve, le licenciement sera considéré comme arbitraire et l'employeur sera tenu de payer l'indemnité prévue.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est applicable qu'aux ouvriers engagés pour une durée indéterminée.

Le montant fixé conformément à cet article sera en l'occurrence pris comme base pour déterminer l'indemnité due pour toutes les catégories de travailleurs, y compris donc les employés, les marins et bateliers.

Cette disposition s'applique dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou non.

Article 6

Cet article se situe dans la ligne de l'article 4, puisqu'il tend également à assurer la protection du travailleur soumis au régime des équipes successives, et ce en raison du caractère pénible du travail effectué dans de telles conditions.

Il a pour but d'éviter au travailleur l'obligation de faire des heures supplémentaires pour cause d'un surcroît extraordinaire de travail (cf. art. 26 de la loi du 16 mars 1971).

Er zijn twee gevallen waarin de werknemer ploegenarbeid kan weigeren.

Hij kan m.n. weigeren om 's nachts te werken (art. 4, 1). Hij kan evenmin verplicht worden ploegenarbeid te verrichten indien hij daar fysische, psychische of familiale bezwaren tegen kan doen gelden of indien daardoor zijn persoonlijke ontplooiing door permanente vorming zou afgeremd worden. Onder permanente vorming moet hier de sociale promotie verstaan worden.

Het ligt in de bedoeling dat de werknemer, zelfs indien hij reeds ploegenarbeid verricht, kan weigeren om deze verder uit te oefenen indien hij een van de bezwaren opgesomd in artikel 4 kan aanvoeren.

Artikel 4 vergt een aanpassing van de criteria inzake de passende dienstbetrekking zoals bepaald in het ministerieel besluit van 4 juni 1964.

Artikel 4 beoogt de weigering voor ploegenarbeid te beperken tot de nieuwe aanwervingen en wanneer ploegenarbeid wordt ingevoerd in de technische entiteiten van de onderneming of in de onderneming, hetgeen voor de in dienst zijnde werknemer een fundamentele verandering is in zijn arbeidsvoorwaarden. (Cf. advies N.A.R. nr. 746 d.d. 13 april 1983).

Artikel 5

Dit artikel bevat de bepalingen die moeten voorkomen dat de werknemer die weigert ploegenarbeid te verrichten om een van de redenen opgesomd in artikel 4, om deze reden zou ontslagen worden.

Indien dit toch gebeurt, moet de werkgever bewijzen dat de reden tot ontslag vreemd is aan bovengenoemde weigering. Indien de werkgever daar niet in slaagt wordt het ontslag als willekeurig beschouwd en dient de werkgever de voorziene vergoeding te betalen.

Het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is enkel van toepassing voor de werklieden aangeworven voor onbepaalde duur.

Het bedrag dat overeenkomstig dit artikel bepaald wordt, wordt hier aangewend voor de bepaling van de verschuldigde vergoeding voor alle categorieën van werknemers, dus ook bedienden, zeelieden en binnenschippers.

Deze bepaling geldt ongeacht of het gaat om een overeenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd.

Artikel 6

De inhoud van dit artikel sluit aan bij artikel 4 omdat ook hier voorzien wordt in de bescherming van de werknemer die ploegenarbeid verricht en wel omwille van het belastend karakter van de ploegenarbeid.

Dit artikel beoogt de bescherming van de werknemer tegen overuren wegens toevloed van werk* (cf. art. 26 van de wet van 16 maart 1971).

Cela n'implique cependant pas l'interdiction d'heures supplémentaires en cas de force majeure, de défaillance de machines, etc.

Article 7

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 8

Si l'absence du foyer dépasse 12 heures parce que le travailleur par équipes ne peut regagner son domicile plus tôt en utilisant les transports publics, c'est l'employeur qui devra assurer le transport. La fixation d'une durée raisonnable, c'est-à-dire de 12 heures, est conforme à la notion d'emploi convenable, telle qu'elle est notamment formulée à l'article 42 de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage.

Article 9

Un travail par équipes qui est très lourd physiquement ou psychologiquement doit être compensé par des périodes supplémentaires de repos rémunérées. Le travail de nuit est à considérer comme tel et donne droit à ces périodes de repos.

L'article 9, § 3, fixe le minimum des périodes supplémentaires de repos rémunérées à un tiers de jour par semaine d'occupation au travail visé au § 1^{er}. S'il a été convenu d'accorder plus d'un tiers de jour de repos par semaine pour travail pénible physiquement ou psychologiquement, il faudra en tout cas prévoir au moins la même période de repos pour le travail de nuit.

Article 10

Cet article prévoit pour les services publics auxquels sera applicable la présente loi un régime analogue à celui qui sera d'application dans le secteur privé.

Cette disposition est nécessaire parce que ces services ne relèvent ni du Conseil national du Travail ni d'aucune commission paritaire.

Article 11

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Articles 12 à 15

Ces articles ont trait au contrôle de l'observation de la nouvelle loi. Ils sont basés sur les dispositions que l'on retrouve généralement dans la législation sur le travail.

Dit sluit niet uit dat overuren bij overmacht, breuk aan machines e.d.m. wel toegelaten zijn.

Artikel 7

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 8

Indien de afwezigheid van huis meer dan 12 uur duurt omdat de werknemer die in ploegen werkt met het openbaar vervoer niet binnen deze tijdsspanne thuis kan zijn, moet de werkgever voor vervoer zorgen. De bepaling van een redelijke tijd als 12 uur is in overeenstemming met het begrip passende arbeid zoals het o.m. in artikel 42 van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 betreffende de werkloosheid geformuleerd wordt.

Artikel 9

Fysisch of psychisch zwaar belastende arbeid in ploegen moet gecompenseerd worden met bijkomende betaalde rustperiodes. Nachtarbeid is een belastende arbeid en geeft recht op deze rustperiodes.

Artikel 9, § 3, bepaalt het minimum aan bijkomende betaalde rustperiodes op 1/3 dag per week tewerkstelling in het soort arbeid vernoemd in § 1. Indien bij overleg meer dan 1/3 van een dag rust per week toegekend wordt voor fysisch of psychisch zwaar belastende arbeid, moet voor de nachtarbeid in elk geval in minstens dezelfde hoeveelheid rust voorzien worden.

Artikel 10

Dit artikel voorziet in een regeling voor publiekrechtelijke diensten die binnen het werkingsveld van deze wet vallen, gelijkaardig aan deze voorzien voor de privé-sector.

Dit is nodig omdat deze diensten niet ressorteren onder de Nationale Arbeidsraad, noch onder een paritair comité.

Artikel 11

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 12-15

Deze artikelen hebben betrekking op het toezicht op de naleving van deze wet. Ze zijn gebaseerd op de bepalingen die men gemeenlijk in de arbeidswetgeving terugvindt.

Articles 16 à 20

Ces articles prévoient les mesures habituelles de répression des infractions.

Il est à noter que le licenciement arbitraire ne donne pas lieu à des poursuites pénales.

Mais ce qui importe, c'est que les dispositions visant à assurer l'application effective des articles 3, 8 et 9 au niveau de l'entreprise sont, par contre, assorties de pénalités.

Article 21

La nouvelle loi entrera en vigueur le premier jour du septième mois qui suivra sa publication au *Moniteur belge*.

Ainsi, les entreprises auront tout le temps de se préparer à en appliquer les dispositions.

**

PROPOSITION DE LOI**ARTICLE 1^{er}**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1. Aux travailleurs : les apprentis et les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail rémunérées sous l'autorité d'une autre personne;

2. Aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au point 1.

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux personnes occupées par des établissements ou services publics.

ART. 2

Par travail par équipes successives, on entend le travail dans lequel un travailleur succède à un autre à un poste déterminé, que l'on applique ou non un système de roulement, de même que tout régime de travail que la commission paritaire définit comme étant un travail par équipes successives.

Est assimilé au travail par équipes successives le travail qui, même sans alternance à un poste, est effectué entièrement ou partiellement entre 20 heures et 6 heures.

Artikel 16-20

Deze artikelen behelzen de klassieke regelen betreffende de bestrafing van de inbreuken.

Onderstreept wordt dat willekeurig ontslag geen aanleiding geeft tot strafvervolgning.

Belangrijk is dat de regelingen, getroffen om de artikelen 3, 8 en 9 effectief uit te voeren op het vlak van de onderneming, aanleiding geven tot bestrafing.

Artikel 21

Deze wet zal in werking treden de eerste dag van de zevende maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Er wordt dus aan de ondernemingen voldoende tijd gelaten om zich voor te bereiden op de bepalingen van deze wet.

I. EGELMEERS.

**

VOORSTEL VAN WET**ARTIKEL 1**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1. Met werknemers : de leerlingen en de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2. Met werkgevers : de personen die de onder 1 bedoelde personen tewerkstellen.

De bepalingen van deze wet zijn eveneens van toepassing op de personen tewerkgesteld door publiekrechtelijke instellingen of diensten.

ART. 2

Onder ploegenarbeid wordt verstaan de arbeid waarbij de ene werknemer de andere opvolgt op een arbeidspost, onverschillig of er al of niet een rotatiesysteem wordt toegepast, alsmede elk arbeidsstelsel dat door het paritair comité als ploegenarbeid wordt omschreven.

Wordt met ploegenarbeid gelijkgesteld de arbeid die zelfs zonder opvolging op een arbeidspost, geheel of gedeeltelijk tussen 20 uur en 6 uur wordt verricht.

ART. 3

§ 1^{er}. Le travail ne peut être effectué par équipes successives qu'avec l'accord préalable de la commission paritaire, après avoir pris l'avis de la délégation syndicale lorsqu'il s'agit d'entreprises déterminées.

§ 2. L'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les représentants des organisations de travailleurs visées au § 1^{er} sont convoqués préalablement pour exposer en détail leurs points de vue respectifs.

La décision de la commission paritaire entre en vigueur quinze jours après la date à laquelle elle a été prise, à moins qu'une autre date d'entrée en vigueur n'ait été fixée.

§ 3. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

1. en cas d'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou qui sont nécessaires pour remédier ou parer aux conséquences d'un accident déjà survenu ou risquant de survenir;

2. aux entreprises qui, à l'entrée en vigueur de la présente loi, pratiquent effectivement le travail par équipes; toutefois, les dispositions des §§ 1^{er} et 2 sont également applicables à ces entreprises :

a) lorsqu'un régime fonctionnant avec au moins deux équipes est transformé en un régime fonctionnant avec un plus grand nombre d'équipes que précédemment;

b) lorsque le travail par équipes successives est instauré dans un département pour des activités ou pour des groupes de travailleurs qui n'étaient pas soumis à un tel régime de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

ART. 4

Lors de l'engagement ou de l'instauration du travail par équipes successives, le travailleur ne peut être obligé de travailler :

1. dans l'équipe de nuit. L'équipe de nuit est celle qui travaille principalement entre 20 heures et 6 heures;

2. par équipes, s'il peut objecter des raisons d'ordre physique, psychique ou familial ou si ce régime est de nature à entraver l'épanouissement personnel que pourrait lui offrir la formation permanente.

ART. 5

L'employeur ne peut faire aucun acte visant à mettre fin unilatéralement à l'occupation du travailleur qui a fait valoir contre le travail par équipes les objections visées à l'article 4, si ce n'est pour un motif étranger à ces objections.

L'employeur qui met unilatéralement fin à l'occupation du travailleur ayant formulé contre le travail par équipes successives les objections visées à l'article 4, doit prouver que le licenciement n'est en rien motivé par ces objections.

ART. 3

§ 1. Arbeid mag slechts in ploegen verricht worden met het voorafgaand akkoord van het paritair comité na advies ingewonnen te hebben van de vakbondsafvaardiging wanneer het over bepaalde ondernemingen gaat.

§ 2. De werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties bedoeld in § 1 worden vooraf opgeroepen om hun standpunten nader toe te lichten.

De beslissing van het paritair comité treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

§ 3. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing :

1. bij uitvoering van werkzaamheden die wegens hun aard niet kunnen onderbroken worden of die noodzakelijk zijn om de gevolgen van een overkomen of dreigend ongeval te verhelpen of te voorkomen;

2. voor de ondernemingen waarin, bij de inwerkingtreding van deze wet, effectief in ploegen gewerkt wordt; nochtans dienen de bepalingen van de §§ 1 en 2 eveneens voor deze ondernemingen toegepast :

a) indien een stelsel waarin gewerkt wordt met minstens twee ploegen omgevormd wordt in een stelsel waarin met meer ploegen gewerkt wordt dan vroeger;

b) indien ploegenarbeid ingevoerd wordt in een afdeling waarin of voor werkzaamheden en groepen werknemers waarvoor, bij de inwerkingtreding van deze wet, een dergelijke arbeidsregeling niet gold.

ART. 4

Bij aanwervingen of invoering van ploegenarbeid kan de werknemer niet verplicht worden te werken :

1. in de nachtploeg. De nachtploeg is die waarin de arbeid hoofdzakelijk tussen 20 uur en 6 uur verricht wordt;

2. in ploeg, indien hij daar fysische, psychische of familiale bezwaren tegen kan doen gelden of indien daardoor zijn persoonlijke ontplooiing, door de mogelijkheden van permanente vorming, afgeremd wordt.

ART. 5

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die tegen ploegenarbeid de bezwaren oppert bedoeld in artikel 4, behalve om een reden die vreemd is aan die bezwaren.

De werkgever die eenzijdig een einde maakt aan de dienstbetrekking van de werknemer die tegen ploegenarbeid bezwaren opperde zoals bepaald in artikel 4, dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan deze bezwaren.

Si la raison invoquée pour justifier le licenciement unilatéral n'est pas étrangère aux objections formulées par le travailleur contre le travail par équipes successives, ce licenciement est arbitraire et l'employeur sera tenu de payer une indemnité dont le montant est déterminé conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

ART. 6

Les travailleurs soumis au régime des équipes successives ne peuvent être obligés de prester des heures supplémentaires pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail, au sens de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

ART. 7

Les travailleurs soumis au régime du travail par équipes ont droit aux mêmes prestations médicales, sociales et d'hygiène que celles dont bénéficient les autres travailleurs (qui ne sont occupés que la journée).

ART. 8

§ 1^{er}. Si le travailleur soumis au régime du travail par équipes ne peut rejoindre son poste dans un délai raisonnable en utilisant les transports publics ou si, après avoir accompli sa tâche, il ne peut regagner son domicile dans un délai raisonnable, l'employeur est tenu d'assurer le transport.

La disposition de l'alinéa qui précède est d'application si l'absence du foyer dépasse 12 heures.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, il y aura concertation avec la délégation syndicale ou, s'il n'y en a pas dans l'entreprise, avec les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont elle relève.

ART. 9

§ 1^{er}. Les travailleurs auxquels le travail par équipes est particulièrement pénible au point de vue physique ou psychique, ont droit à des périodes supplémentaires de repos rémunérées.

Le travail en équipe de nuit est toujours réputé pénible au sens de l'alinéa premier.

§ 2. Le repos supplémentaire prévu au § 1^{er} ne sera pas inférieur à un tiers de journée par semaine de travail par équipes. L'application du § 1^{er} fera l'objet, au niveau de l'entreprise, d'une concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut d'une telle délégation, avec les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire ou dans l'établissement ou le service publics.

Zo de reden ingeroepen voor het eenzijdig ontslag niet vreemd is aan de bezwaren die geopperd werden door de werknemer tegen ploegenarbeid, is het ontslag willekeurig en dient de werkgever een vergoeding te betalen waarvan het bedrag bepaald wordt overeenkomstig artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

ART. 6

De werknemers die ploegenarbeid verrichten mogen geen overuren verrichten om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk zoals bedoeld in artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

ART. 7

Aan de werknemers die ploegenarbeid verrichten dienen dezelfde hygiënische, geneeskundige en sociale voorzieningen gewaarborgd te worden als die waarvan de werknemers die niet in ploegen werken (dagtaak) genieten.

ART. 8

§ 1. Indien de werknemer die in ploegen werkt met het openbaar vervoer niet binnen een redelijke tijd op het werk kan zijn of, na zijn taak, niet binnen een redelijke tijd thuis kan zijn, dient de werkgever voor vervoer te zorgen.

De bepaling van alinea 1 is van toepassing indien de afwezigheid van huis meer dan 12 uur duurt.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt overleg gepleegd met de vakbondsafvaardiging of, indien deze niet bestaat in de onderneming, met de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

ART. 9

§ 1. De werknemers die fysisch of psychisch zwaar belastende arbeid in ploegen verrichten, hebben recht op bijkomende betaalde rustperiodes.

Arbeid in nachtploeg wordt in elk geval geacht belastende arbeid te zijn in de zin van alinea 1.

§ 2. De bijkomende rust waarin § 1 voorziet, zal niet minder bedragen dan een derde dag per week tewerkstelling in ploeg. De toepassing van § 1 wordt op ondernemingsvlak overlegd met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis ervan met de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité, de publiekrechtelijke instelling of de dienst.

ART. 10

En ce qui concerne les établissements ou services publics visés à l'article 1^{er}, alinéa 3, la délégation syndicale est, pour l'application des articles 3, § 1^{er}, 8, § 2, et 9, § 2, remplacée par les organisations syndicales du secteur public affiliées aux organisations interprofessionnelles de travailleurs visées à l'article 3, alinéa premier, 1, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour autant que ne fonctionnent pas encore de commissions paritaires propres.

ART. 11

§ 1^{er}. Une Commission du travail par équipes successives est instituée au Conseil national du Travail.

Cette Commission se compose de délégués des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, de médecins du travail désignés par chacune des facultés universitaires de médecine et de techniciens présentés par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

La Commission est compétente pour toutes matières ayant trait au travail par équipes successives.

Les modalités d'exécution et de fonctionnement relatives au présent paragraphe seront arrêtées par le Roi.

§ 2. Pour les établissements ou services publics, il est institué une Commission du travail par équipes successives, dont la composition et les modalités de fonctionnement seront déterminées par le Roi.

ART. 12

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution des articles 3, 8 et 9.

ART. 13

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1) pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge du tribunal de police;

2) procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les membres de la délé-

ART. 10

Wat de publiekrechtelijke instellingen of diensten betreft die beoogd zijn in artikel 1, alinea 3, wordt voor de toepassing van de artikelen 3, § 1, 8, § 2, en 9, § 2, de vakbondsafvaardiging vervangen door de vakorganisaties uit de openbare sector die aangesloten zijn bij de interprofessionele organisaties van werknemers bepaald in artikel 3, alinea 1, 1, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, voor zover er geen eigen paritaire comités reeds functioneren.

ART. 11

§ 1. Bij de Nationale Arbeidsraad wordt een Commissie voor ploegenarbeid ingesteld.

De Commissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, uit arbeidsgeneesheren, aangeduid door elk van de universitaire faculteiten voor geneeskunde en uit technici voorgedragen door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Commissie is bevoegd betreffende alles wat met ploegenarbeid te maken heeft.

De uitvoerings- en de werkingsmodaliteiten van deze paragraaf worden door de Koning bepaald.

§ 2. Wat de publiekrechtelijke instellingen of diensten betreft, wordt een Commissie voor ploegenarbeid ingesteld waarvan de samenstelling en de werkingsmodaliteiten door de Koning bepaald worden.

ART. 12

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de naleving van deze wet en van de regelingen getroffen in uitvoering van de artikelen 3, 8 en 9.

ART. 13

De ambtenaren en beambten bedoeld in artikel 12 mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1) op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of werkplaatsen waar personen tewerkgesteld zijn die onder de bepalingen van deze wet vallen. Tot de bewoonde vertrekken hebben zij slechts toegang met voorafgaande toestemming van de politierechter;

2) elk onderzoek en elke controle instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich te vergewissen dat de bepalingen van de wet of de bepalingen ter uitvoering van de wet nageleefd worden, inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij samen met de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook met de leden van de vak-

gation syndicale et les travailleurs de l'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire tous livres, registres et documents dont la connaissance peut être utile à l'exercice de la surveillance; en établir des copies ou extraits.

ART. 14

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 ont le droit de donner des avertissements en cas d'infraction aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution et de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle; ils peuvent dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit, à peine de nullité, être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

ART. 15

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

ART. 16

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1) l'employeur, ses préposés ou mandataires qui contreviendraient aux dispositions des articles 3, 6, 7, 8 et 9 de la présente loi ou des arrêtés d'exécution des articles 3, 8 et 9;

2) l'employeur, ses préposés ou mandataires et les travailleurs qui auraient fait obstacle à l'exercice de la surveillance prévue par la présente loi.

ART. 17

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

ART. 18

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquels ses préposés ou mandataires ont été condamnés; il ne peut recouvrer sur ses mandataires ou préposés les montants qu'ils ont payés.

bondsafvaardiging, de werknemers van de onderneming ondervragen over alle feiten die nuttig zijn voor het uitoefenen van het toezicht;

b) zich alle boeken, registers en documenten doen overleggen die nuttig kunnen zijn voor de uitoefening van het toezicht; afschriften ervan nemen of uittreksels ervan opmaken.

ART. 14

De in artikel 12 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, bij inbreuk op de bepalingen van de wet of ter uitvoering ervan, en een termijn voor te schrijven om zich in orde te stellen; zij kunnen processen-verbaal opstellen die bewijskracht hebben tot bewijs van het tegendeel.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder binnen zeven dagen na de vaststelling der inbreuk een afschrift van het proces-verbaal betekend worden.

ART. 15

De in artikel 12 bedoelde ambtenaren en beampten kunnen voor de uitoefening van hun opdracht de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

ART. 16

Onverminderd de toepassing van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van de artikelen 3, 6, 7, 8 en 9 van deze wet of de regelingen ter uitvoering van de artikelen 3, 8 en 9 overtreden;

2) de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het toezicht, geregeld door deze wet, verhinderd hebben.

ART. 17

Bij herhaling binnen het jaar na een veroordeling kan de straf het dubbele van het maximum bedragen.

ART. 18

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers veroordeeld zijn; hij kan de door hen betaalde bedragen op zijn lasthebbers of aangestelden niet verhalen.

ART. 19

Toutes les dispositions du Livre I^{er} du Code pénal, le Chapitre V excepté, sont applicables aux infractions prévues dans la présente loi.

ART. 20

L'action publique intentée pour infraction aux dispositions de la présente loi ou aux arrêtés d'exécution se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

ART. 21

La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

ART. 19

Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet bepaald.

ART. 20

De publieke rechtsvordering wegens inbreuk op de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan vastgelegde regelen, verjaart door verloop van drie jaren na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

ART. 21

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de zevende maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

I. EGELMEERS.

R. DELCROIX.

M. SCHOETERS.

M. VANDENHOVE.

A. HOLSBEKE.

J. GEVENOIS.

M. RIFFLET-KNAUER.