

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1980-1981

1 APRIL 1981

WETSONTWERP

waarbij in de arbeidswetgeving
sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid
worden opgenomen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING
EN HET SOCIAAL BELEID (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER LENSSENS

DAMES EN HEREN,

Inleidende uiteenzetting van de Minister

Tot dusver was deeltijdse arbeid een praktijk van vrije overeenkomst.

Ondanks haar reputatie van « tweederangsarbeid » beantwoordt deze arbeidsformule aan een stijgende vraag.

In de context van haar tewerkstellingsbeleid en van haar beleid tot opslorping van de werkloosheid, wil de Regering een betere verdeling van de beschikbare arbeid bevorderen

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Brasseur.

A. — Leden : De heren De Mey, Deneir, Mej. De Weweire, de heren Hiance, Lenssens, Marchal, Marchand, Marc Olivier, Mevr. Ryckmans-Corin, Mevr. Smet. — de heren Anselme, Leburton, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Van Acker, Vandenhove. — Mevr. Duclos, de heren Flamant, Maistriaux, Van Renterghem. — de heer Brasseur. — de heer Valkeniers.

B. — Plaatsvervangers : de heren Breyne, Cardoen, Coppieters, Desutter, Jérôme, Liénard, Schyns, Van den Brande, Vankeirsbilck, Verhagen, N. — Mevr. Adriaenssens (echtge. Huybrechts), de heren Delhayé, Delizée, Hancké, Jandrain, Leclercq, Mangelschots, Vanderheyden. — de heren Colla, De Cordier, Pans, Pierard, Sprockeels. — de heren Fiévez, Moreau. — de heren Anciaux, Van Grembergen.

Zie :

714 (1980-1981) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- Nos 2 tot 4 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1980-1981

1^{er} AVRIL 1981

PROJET DE LOI

insérant dans la législation du travail
certaines dispositions
relatives au travail à temps partiel

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI
ET DE LA POLITIQUE SOCIALE (1)

PAR M. LENSSENS

MESDAMES, MESSIEURS,

Exposé introductif du Ministre

Le travail à temps partiel a été jusqu'à présent une pratique abandonnée à la liberté contractuelle.

Or, ce mode de travail répond à une demande croissante, malgré sa réputation de « travail de deuxième ordre ».

Dans le cadre de sa politique de l'emploi et de lutte contre le chômage, le Gouvernement entend promouvoir une meilleure répartition du travail disponible, notamment en don-

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Brasseur.

A. — Membres : MM. De Mey, Deneir, Mlle De Weweire, MM. Hiance, Lenssens, Marchal, Marchand, Marc Olivier, Mmes Ryckmans-Corin, Smet. — MM. Anselme, Leburton, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Van Acker, Vandenhove. — Mme Duclos, MM. Flamant, Maistriaux, Van Renterghem. — M. Brasseur. — M. Valkeniers.

B. — Suppléants : MM. Breyne, Cardoen, Coppieters, Desutter, Jérôme, Liénard, Schyns, Van den Brande, Vankeirsbilck, Verhaegen, N. — Mme Adriaenssens (épse Huybrechts), MM. Delhayé, Delizée, Hancké, Jandrain, Leclercq, Mangelschots, Vanderheyden. — MM. Colla, De Cordier, Pans, Pierard, Sprockeels. — MM. Fiévez, Moreau. — MM. Anciaux, Van Grembergen.

Voir :

714 (1980-1981) :

- N° 1 : Projet de loi.
- Nos 2 à 4 : Amendements.

door een beter aangepast juridisch kader aan deze praktijk te geven. Daartoe moeten de nodige waarborgen worden geboden aan de werknemers die het voordeel van die formule willen genieten.

Aan de Nationale Arbeidsraad werd een algemeen advies gevraagd over het probleem van de deeltijdse arbeid. Het onderhavige wetsontwerp houdt in zeer ruime mate rekening met dit advies en neemt daarvan twee hoofdbeginselen over :

- de deeltijdse werknemer moet geen bijzonder statuut hebben;
- de deeltijdse werknemer geniet identieke rechten als de voltijdse werknemer, met dien verstande evenwel dat deze rechten in verhouding staan tot zijn prestaties.

Die beide beginselen liggen in dezelfde lijn als de traditionele oplossingen die daaraan door de arbeidshoven en -rechtbanken worden gegeven.

Terwijl het advies n° 655 van de Nationale Arbeidsraad de problemen inzake deeltijdse arbeid in hun geheel onderzoekt, handelt het onderhavige wetsontwerp enkel over de punten waarvoor wijzigingen van de wetgeving op het gebied van het arbeidsrecht nodig zijn. Andere aspecten van het probleem kunnen via de reglementering worden geregeld, inzonderheid wat de feestdagen betreft.

De sociale partners oordeelden dat een aantal punten ook via een overeenkomst kunnen worden geregeld, inzonderheid :

- de verwittigingsprocedure voor de werknemer bij wijziging van de arbeidstijdregeling (met glijdende werktijden);
- de voorrang voor een deeltijdse werknemer om een voltijdse betrekking te bekomen;
- het presteren van bijkomende uren;
- het bedrag en de samenstellende elementen van het loon.

Het gaat dus niet om een autonoom wetsontwerp. Het ontwerp voegt sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid in de arbeidswetgeving in.

Het wijzigt aldus twee wetgevingen :

1° de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hoofdzakelijk om de werknemer de waarborg van een schriftelijke arbeidsovereenkomst te bieden;

2° de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, hoofdzakelijk om het overleg tussen de werkgever en de werknemers te bevorderen ter gelegenheid van de invoering van de deeltijdse arbeid in de onderneming.

Het wetsontwerp is in overeenstemming met de actierichtsnoeren die onlangs terzake door de Commissie van de Europese Gemeenschappen zijn voorgesteld en tot het Permanent comité voor arbeidsmarktvraagstukken gericht.

Algemene bespreking

1) De bepaling van de deeltijdse arbeid en het juridisch statuut daarvan in het algemeen

Een lid stelt vast dat het probleem van de deeltijdse arbeid niet zal opgelost worden door de in dit ontwerp voorgestelde regeling.

nant à cette pratique un cadre juridique plus adéquat. Pour ce faire, il convenait d'offrir des garanties aux travailleurs qui veulent bénéficier des avantages de cette formule.

Un avis d'ensemble sur le problème du travail à temps partiel a été demandé au Conseil national du Travail. Le présent projet de loi tient très largement compte de cet avis, dont il reprend deux principes fondamentaux :

- le travailleur à temps partiel ne doit pas être doté d'un statut particulier;
- le travailleur à temps partiel bénéficie de droits identiques à ceux d'un travailleur à temps plein, mais appliqués proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

Ces deux principes consacrent les solutions traditionnelles des cours et tribunaux en la matière.

Tandis que l'avis n° 655 du Conseil national du travail examine l'ensemble des problèmes posés par le travail à temps partiel, le présent projet de loi ne porte que sur les points qui nécessitent des modifications légales dans le domaine du droit du travail. D'autres aspects du problème pourront être réglés par voie réglementaire, notamment ce qui a trait aux jours fériés.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'un certain nombre de points peuvent être aussi réglés par la voie d'une convention, notamment :

- la procédure d'avertissement préalable des travailleurs en cas de modification de l'horaire de travail (variable);
- la priorité du travailleur à temps partiel pour l'obtention d'un emploi à temps plein;
- la prestation d'heures complémentaires;
- le niveau et les éléments constitutifs de la rémunération.

Il ne s'agit donc pas d'un projet de loi autonome. Le projet insère certaines dispositions relatives au travail à temps partiel dans la législation du travail.

Le projet modifie ainsi deux législations :

1° la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, principalement en vue d'offrir au travailleur la garantie d'un contrat de travail écrit;

2° la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, principalement en vue d'assurer la concertation entre l'employeur et les travailleurs à l'occasion de l'instauration du travail à temps partiel dans l'entreprise.

Le présent projet de loi est conforme aux orientations d'action récemment proposées en la matière par la Commission des Communautés européennes et adressées au Comité permanent de l'emploi.

Discussion générale

1) La définition du travail à temps partiel et son statut juridique général

Un membre constate que le problème du travail à temps partiel ne sera pas résolu par la réglementation proposée dans le présent projet.

Het ontwerp geeft geen duidelijke omschrijving van het begrip deeltijdse arbeid.

De arbeid gedurende een beperkt aantal uren per dag wordt in het ontwerp geregeld, maar niet het werk dat slechts een beperkt aantal dagen per week beslaat.

Hij heeft amendementen ingediend die de bepalingen van het ontwerp een grotere draagwijdte geven en die bepaalde punten verduidelijken.

Hij heeft de indruk dat de syndicaten zich verzetten tegen een meer ingrijpend ontwerp, omdat het initiatief in deze aangelegenheid afkomstig is van de werkgevers.

De werknemers hebben niets te vrezen van een dergelijk ontwerp, maar hun organisaties hebben de indruk dat de arbeiders zich minder syndicaal bewust zouden gedragen wanneer zij deeltijds werken.

Een ander lid meent dat het ontwerp op tijd komt; niettemin pleit hij ook voor een preciese begripsomschrijving, teneinde misbruiken te vermijden.

Andere leden zijn van oordeel dat het hier niet om een aparte, speciale vorm van arbeidsovereenkomst gaat. Het is dus enkel het begrip « deeltijds » dat nauwkeuriger moet worden omschreven. Er wordt ook opgemerkt dat het onderscheid tussen handen- en geestesarbeid hier niet tot uiting komt.

De Minister verstrekt volgend antwoord :

A) Bepaling van de deeltijdse arbeid

Verscheidene leden hebben er zich over verbaasd dat in het ontwerp geen enkele bepaling van de deeltijdse arbeid werd opgenomen. Dat is met opzet gebeurd, want het leek niet opportuun zulks te doen.

Immers, wat slechts een modaliteit omtrent de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is, die met veel soepelheid en verscheidenheid in de ondernemingen wordt toegepast, zou door een dergelijke bepaling strakker zijn geworden.

De Nationale Arbeidsraad, die geconfronteerd werd met hetzelfde probleem, heeft overigens ook geen bepaling willen geven. Hij heeft gewoon gewild dat in de commentaar bij de artikelen van het wetsontwerp zou worden herinnerd aan de bepaling van deeltijdse arbeid die uit de door het I. A. B. vastgestelde principes voortvloeit. Overeenkomstig die wens wordt de deeltijdse arbeid in de commentaar bij hoofdstuk I van het onderhavig ontwerp voorgesteld als arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale wordt verricht.

B) Juridisch statuut van de deeltijdse arbeid

Eveneens ingaande op de wens van de N. A. R. is de Minister ervan uitgegaan dat het geen aanbeveling verdiende de deeltijdse werknemers een bijzonder statuut te geven, waarvan zou kunnen worden gevreesd dat het zou kunnen leiden tot een verzwaring van het precaire karakter dat die vorm van arbeid soms vertoont. De deeltijdse werknemers moeten worden beschouwd als volwaardige werknemers en voor hen moeten de algemene regels gelden, naar rata van de duur van hun arbeid.

Dat fundamentele principe, hetwelk ten grondslag ligt aan de voorgestelde maatregelen, versterkt de idee dat het niet opportuun is de deeltijdse arbeid te bepalen. Immers, de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten geeft nergens een bepaling van de voltijdse arbeid. Zij is reeds als zodanig van toepassing op alle vormen van arbeid die voltijds of deeltijds wordt verricht. Zij maakt wel een onderscheid tussen verschillende soorten van arbeidsovereenkomst volgens de aard van de verrichte arbeid (hoofdzakelijk handenarbeid, hoofdzakelijk hoofdarbeid) maar dat de arbeid voltijds of deeltijds wordt verricht, betekent alleen maar een modaliteit omtrent de uitvoering van genoemde overeenkomsten.

Le projet ne définit pas clairement la notion de « travail à temps partiel ».

Le projet règle le travail pendant un nombre limité d'heures par jour, mais non le travail pendant un nombre limité de jours par semaine.

Le membre a présenté des amendements qui élargissent la portée des dispositions du projet et en précisent certains points.

Il a l'impression que les syndicats s'opposent à un projet à plus grande portée parce que les employeurs sont à l'origine du dépôt du présent projet.

Les travailleurs n'ont rien à craindre de ce projet, mais leurs organisations ont l'impression que ceux qui travaillent à temps partiel ont un comportement moins « syndicaliste ».

Un autre membre estime que le projet arrive à son heure; néanmoins, il plaide également pour une définition précise en vue d'éviter les abus.

D'autres membres expriment l'opinion qu'il ne s'agit pas en l'occurrence d'une forme distincte, spéciale, de contrat de louage de travail; il convient seulement de définir avec plus de précision la notion de « temps partiel ». Un autre membre fait encore observer que la distinction entre travail manuel et travail intellectuel n'est pas faite.

Le Ministre donne la réponse ci-après :

A) Définition du travail à temps partiel

Plusieurs membres se sont étonnés de ne voir figurer aucune définition du travail à temps partiel dans le projet. C'est à dessein qu'il en est ainsi car il n'est pas apparu opportun de le faire.

En effet, une telle définition aurait rendu plus rigide ce qui n'est qu'une modalité d'exécution du contrat de travail, appliquée avec beaucoup de souplesse et de diversité dans les entreprises.

D'ailleurs, confronté à ce même problème, le Conseil national du Travail n'a pas davantage donné de définition. Il a simplement voulu que soit rappelée la définition du travail à temps partiel qui résulte des principes fixés par le B. I. T. dans le commentaire des articles du projet de loi. Conformément à ce souhait, le travail à temps partiel est présenté dans le commentaire du chapitre I du présent projet comme étant un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

B) Statut juridique du travail à temps partiel

Toujours en réponse à un vœu du C. N. T., le Ministre a estimé qu'il ne convenait pas de doter les travailleurs à temps partiel d'un statut particulier, qui risquerait d'accentuer le caractère précaire que ce mode de travail présente parfois. Ces travailleurs doivent être considérés comme des travailleurs à part entière et les règles générales doivent leur être appliquées, au prorata de la durée de leurs prestations.

Ce principe fondamental, qui est à la base des mesures proposées, corrobore l'idée selon laquelle il n'est pas opportun de définir le travail à temps partiel. En effet, la loi sur les contrats de travail ne donne nulle part une définition du travail à temps plein. Elle s'applique déjà comme telle à toutes les formes de travail exécuté à temps plein ou à temps partiel. Elle distingue bien différentes espèces de contrat de travail selon la nature du travail fourni (principalement d'ordre manuel; principalement d'ordre intellectuel) mais que le travail fourni le soit à temps plein ou à temps partiel, il ne s'agit alors que d'une modalité d'exécution des contrats en question.

Het komt er op aan de deeltijdse arbeid in dat algemeen kader te houden en uitdrukkelijk te voorzien in een aantal geschikte nationaliteiten, waardoor sommige moeilijkheden kunnen worden weggenomen en de rechten van de werknemers beter kunnen worden gewaarborgd. Om onder die voorwaarden de voor deeltijdse arbeid gesloten arbeidsovereenkomst te kunnen bepalen, zou terzake een bijzondere soort van overeenkomst moeten worden uitgewerkt, hetgeen het tegenovergestelde is van wat gewenst wordt en wenselijk is.

Afgezien dus van sommige specifieke bepalingen, zoals de noodzaak, in ieder geval, van een schriftelijke overeenkomst en van een gepaste sanctie terzake, zal de voor deeltijdse arbeid gesloten arbeidsovereenkomst een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden of handelsvertegenwoordigers zijn die gesloten wordt voor een bepaalde of onbepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978 zomede de voor bepaalde arbeidsovereenkomsten geldende bepalingen van die wet zijn in al hun bestanddelen toepasbaar op de voor deeltijdse arbeid gesloten arbeidsovereenkomst, in verhouding uiteraard tot de duur van de arbeidsprestaties in bepaalde gevallen.

2. Het toepassingsgebied *ratione personae* van het ontwerp

Er worden vragen gesteld in verband met de kwestie welke de beroepssectoren zijn die bij het wetsontwerp zijn betrokken.

Een lid maakt er de Minister op attent dat het personeel van de grote distributiemaatschappijen niet kan genieten van het voorliggend ontwerp, omdat de werktijd daar op een andere manier verloopt, al kan die nochtans ook « deeltijds » genoemd worden. Een ander lid vraagt of de Regering een gelijkwaardige regeling inzake deeltijdse arbeid overweegt voor de openbare diensten.

Het antwoord van de Minister sluit aan bij zijn uiteenzetting over het voorgaande punt : nl. dat de bepalingen van het onderhavig ontwerp zullen geïntegreerd worden in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Derhalve is het wetsontwerp van toepassing in alle gevallen waarin deeltijdse arbeid wordt verricht door een werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst, ongeacht of het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een voor werklieden gaat.

A contrario is het wetsontwerp niet toepasbaar op het statutaire personeel van de overheidsdiensten noch op de door de overheid tewerkgestelde werklieven.

Op vraag van een lid bevestigt de Minister dat het contractueel personeel van de overheidsdiensten wel onder het toepassingsgebied van het wetsontwerp valt.

Er wordt aandacht gevraagd voor het personeel van land- en tuinbouwveilingen dat een beperkt aantal dagen per week is tewerkgesteld.

Zou voor die personen de reglementering van de werkloosheid niet kunnen worden gewijzigd ?

De Minister merkt op dat het aangeronde probleem zich niet alleen stelt in hoofde van het veilingen. Hij kondigt aan dat in overleg met het beheerscomité van de R. V. A. naar aangepaste oplossingen gezocht wordt.

3. Het toepassingsgebied *ratione materiae*

Verscheidene leden stellen de vraag hoe de sociale wetgeving voor de deeltijdse werknemers er zal uitzien. Meer in het bijzonder wordt om informatie verzocht over de aanpassing van de kinderbijslagwetgeving, de ziekte- en invali-

Il s'agit de maintenir le travail à temps partiel dans ce cadre général et de prévoir expressément un certain nombre de règles propres, susceptibles d'aplanir certaines difficultés et de mieux garantir les droits des travailleurs. Définir le contrat de travail à temps partiel dans ces conditions revenait à en faire une espèce particulière de contrat, c'est-à-dire l'inverse de ce qui est souhaité et souhaitable.

Sous réserve donc de certaines dispositions spécifiques, telles que la nécessité, en toute hypothèse, d'un contrat écrit et celle de prévoir la sanction appropriée dans ce cas, le contrat de travail à temps partiel sera un contrat de travail ordinaire d'ouvrier, d'employé, ou de représentant de commerce, conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour un travail nettement défini. Les dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 aussi bien que ses dispositions particulières à certains contrats de travail s'appliqueront dans tous leurs éléments au contrat de travail à temps partiel, proportionnellement bien entendu à la durée des prestations de travail dans des cas déterminés.

2. Le champ d'application personnel du projet

Certains membres voudraient savoir quels sont les secteurs professionnels concernés par le projet de loi.

Un membre attire l'attention du Ministre sur le fait que le présent projet ne s'applique pas au personnel des grandes entreprises de distribution, parce que la durée du travail y est réglée d'une autre manière, même si le travail peut y être considéré également comme « du travail à temps partiel ». Un autre membre demande si le gouvernement envisage un régime analogue en ce qui concerne le travail à temps partiel dans les services publics.

La réponse du Ministre se situe dans le prolongement de celle qu'il a donnée au point précédent, c'est-à-dire que les dispositions du présent projet s'intègrent dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dès lors, le projet de loi s'applique dans tous les cas où un travail à temps partiel est exécuté dans les liens d'un contrat de travail, peu importe que ce contrat soit d'employé ou d'ouvrier par exemple.

A contrario, le projet de loi ne s'applique pas au personnel statutaire des services publics ni aux chômeurs mis au travail par les pouvoirs publics.

En réponse à la question d'un membre, le Ministre confirme que le projet de loi s'applique au personnel contractuel des services publics.

L'attention de la Commission est attirée sur le cas du personnel des criées agricoles et horticoles, lequel n'est occupé qu'un nombre limité de jours par semaine.

Une modification de la réglementation du chômage ne peut-elle intervenir en ce qui concerne le personnel ?

Le Ministre reconnaît que ce problème ne se pose pas seulement pour le personnel des criées. Il annonce que des solutions adéquates seront recherchées en concertation avec le comité de gestion de l'O. N. Em.

3. Le champ d'application matériel

Plusieurs membres souhaitent savoir comment se présentera la législation pour les travailleurs à temps partiel. Des informations sont notamment demandées sur l'adaptation de la législation relative aux allocations familiales sur l'assu-

diteitsverzekering en ook de tussenkomst van de werkgevers in de verplaatsingskosten en de sociale abonnements.

Ook vragen sommige leden op welke wijze de wettelijke feestdagen, het betaald verlof en de overuren zullen geregeld worden.

Hierop inhakend vraagt een lid dat een overzicht zou worden gepubliceerd van de sociale wetten en de arbeidswetten die moeten worden aangepast en dat daarbij eventueel ook de stand van zaken op regeeringsniveau zou worden toegelicht.

Het antwoordt van de Minister situeert zich in het kader van de integratie van de arbeidsovereenkomsten in het gemeen recht. Hij wijst erop dat in principe al de wetgevingen en reglementeringen die betrekking hebben op de werknemers in het algemeen, van toepassing zullen blijven op die werknemers als zij deeltijds worden tewerkgesteld. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn met de arbeidswet, de wet betreffende de feestdagen, de reglementering betreffende de vervoerkosten, die met betrekking tot de arbeidsvoorziening en de werkloosheid enz...

Het enige probleem dat werd onderzocht in verband met de bepalingen die tot de bevoegdheid van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid behoren, betreft de vraag of, zoals voor de wet van 3 juli 1978, niet dient te worden voorzien in sommige bijzondere modaliteiten of beschermingsmaatregelen.

Het wetsontwerp brengt alleen die materies samen waarvoor een wetswijziging noodzakelijk is na de inventaris die zowel het Departement van Arbeid en Tewerkstelling als de Nationale Arbeidsraad hebben opgemaakt.

Andere wijzigingen zullen worden doorgevoerd via de reglementering, inzonderheid in verband met de werkloosheid, het kort verzuim en de feestdagen.

A) Werkloosheid

Verscheidene leden wijzen op het ontbreken van een aangepaste regeling inzake werkloosheidsvergoedingen voor de werknemers die deeltijdse arbeid verrichten. Wellicht zullen een aantal werkloze vrouwen geneigd zijn om deeltijdse arbeid te aanvaarden als alternatief mits een aangepaste werkloosheidsregeling.

Op dit ogenblik is het zo dat zij, bij eventueel ontslag, een lagere werkloosheidsvergoeding ontvangen die bovendien van beperkte duur is. Zal het stelsel van de werkloosheidsvergoedingen aangepast worden?

De Minister antwoordt dat het er in principe niet zal om gaan de mogelijkheid te voorzien dat deeltijds tewerkgestelde werknemers werkloosheidsvoorzieningen zouden genieten — een mogelijkheid die al bestaat in de huidige reglementering — doch dat voor die werknemers de regeling wordt verbeterd die voor hen geldt bij werkloosheid, meer bepaald ten aanzien van de voorwaarden inzake wachttijd en toelaatbaarheid alsmede van de duur van hun uitkeringen, die thans in de tijd zeer beperkt is. De Nationale Arbeidsraad heeft in dit verband hoofdzakelijk voorgesteld voor de vrijwillige deeltijdse werknemers een progressieve regeling inzake recht op werkloosheidsuitkeringen uit te werken die in evenredigheid is met de arbeidsprestaties: het gaat er voorshands om dat recht te openen « gedurende zoveel dagen als genoemde werknemers in het vorig kalenderjaar volle of halve dagen hebben gewerkt » (in plaats van dit recht te beperken tot een vierde van het aantal gewerkte dagen). Dat voorstel, waarop de Minister in ruime mate heeft gesteund, is thans voor advies aan het Beheerscomité van de R. V. A. voorgelegd.

Op de vraag hoe de werkloosheidsreglementering er zal uitzien voor de personen die bij verschillende werkgevers deeltijdse arbeid verrichten, antwoordt de Minister dat ook

rance maladie-invalidité ainsi que sur l'intervention des employeurs dans les frais de déplacement et dans le coût des abonnements sociaux.

Certains membres voudraient encore savoir comment sera réglé le problème des jours fériés légaux, celui des congés payés et celui des heures supplémentaires.

Un membre demande alors la publication d'un aperçu des lois sociales et des lois sur le travail que devront faire l'objet d'une adaptation en le complétant le cas échéant, d'un état du problème au niveau gouvernemental.

Le Ministre répond que dans le cadre de cette intégration dans le droit commun des contrats de travail, en principe toutes les législations et réglementations qui concernent les travailleurs salariés en général continueront de s'appliquer à ces travailleurs s'ils sont occupés à temps partiel. Ce sera par exemple le cas des lois sur le travail, sur les jours fériés, des réglementations relatives aux frais de transport, à l'emploi et au chômage, etc...

Le seul problème dont l'examen a eu lieu en ce qui concerne les dispositions relevant de la compétence du Ministre de l'Emploi et du Travail est celui de savoir si, comme pour la loi du 3 juillet 1978, il ne convient pas de prévoir certaines modalités ou certaines protections particulières.

Le projet de loi regroupe les seules matières dans lesquelles une modification de la loi s'impose après l'inventaire auquel ont procédé aussi bien le département de l'Emploi et du Travail que le Conseil national du Travail.

D'autres modifications interviendront par la voie réglementaire, notamment en ce qui concerne le chômage, les petits chômages et les jours fériés.

A) Chômage

Plusieurs membres soulignent l'absence d'une réglementation adéquate en matière d'allocations de chômage pour les travailleurs occupés à temps partiel. Peut-être un certain nombre de chômeuses seraient-elles tentées d'accepter l'alternative qu'est le travail à temps partiel, si la réglementation du chômage était adaptée.

A l'heure actuelle elles obtiendraient, en cas de licenciement, des allocations de chômage inférieures, accordées en outre pendant une période limitée. Le régime des allocations de chômage sera-t-il adapté?

Le Ministre répond qu'il s'agira, en principe, non pas de prévoir la possibilité pour des travailleurs occupés à temps partiel de bénéficier d'allocations de chômage — possibilité qui existe déjà dans la réglementation actuelle — mais d'améliorer pour ces travailleurs devenus chômeurs le régime qui leur est applicable, en ce qui concerne notamment les conditions de stage et d'admissibilité ainsi que la durée de leur indemnisation, actuellement très limitée dans le temps. Le Conseil national du Travail a proposé principalement d'élaborer en faveur des travailleurs volontairement occupés à temps partiel un régime progressif de droit aux allocations de chômage, proportionnel aux prestations de travail: il s'agit dans l'immédiat de conférer ce droit « pendant autant de jours que les travailleurs précités ont presté de jours entiers ou de demi-journées, au cours de l'année civile précédente » (au lieu de limiter ce droit au quart du nombre de demi-journées prestées). Cette proposition, dont le Ministre s'est très largement inspiré, est actuellement soumise pour avis au Comité de gestion de l'O. N. Em.

En réponse à la question d'un membre qui avait demandé comment la réglementation du chômage se présenterait pour ceux qui travaillent à temps partiel pour des employeurs

terzake overleg zal gepleegd worden met het beheerscomité van de R. V. A. Hij meent echter te mogen verklaren dat in principe de arbeidsperioden zullen samengevoegd worden en dat het geheel zal in aanmerking genomen worden.

B) « Kort verzuim »

Een reglementaire bepaling zal vermelden dat de deeltijdse werknemers het recht zullen hebben om, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, voor zover die dagen van « kort verzuim » samen vallen met de dagen en periodes dat zij normaal zouden hebben gewerkt. Zij zullen, in voorkomend geval, dezelfde vrijheid van keuze als de voltijdse werknemers behouden.

Er zij genoteerd dat de Nationale Arbeidsraad heeft op 17 december 1980 een gunstig advies uitgebracht (advies n° 672) over een voorontwerp van koninklijk besluit.

C) Feestdagen

De reglementering betreffende de feestdagen wordt eveneens bij besluit gewijzigd, om de regels te bepalen van de inhaalrust en van het behoud van het loon, inzonderheid wanneer de deeltijdse werknemer tewerkgesteld is volgens een variabele werktijdregeling. Ook betreffende dit punt werd een voorontwerp van koninklijk besluit aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd, die hieromtrent een gunstig advies heeft uitgebracht (advies n° 672 van 17 december 1980).

D) Overige materies

Wat de overige aspecten van de arbeidsreglementering betreft, hebben noch de Nationale Arbeidsraad noch het Departement van Tewerkstelling en Arbeid het nodig geacht de rechten van de deeltijdse werknemers te preciseren : zij zullen dus onder dezelfde voorwaarden van toepassing zijn als voor voltijdse werknemers.

Dit is ondermeer het geval voor de tegemoetkoming van de werkgevers in vervoerkosten, voor zover de werknemer de voorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op een door de N. M. B. S. afgeleverd sociaal abonnement.

Er dient eveneens aan herinnerd te worden dat de sociale gesprekspartners, in het advies n° 655 van de Nationale Arbeidsraad hebben aangekondigd dat een aantal punten zoals het presteren van overuren en de elementen van het loon, bij een sectoriële of interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst geregeld zullen worden. De Minister kan reeds mededelen dat zopas, op 27 februari 1981, twee interprofessionele collectieve overeenkomsten in de Raad werden ondertekend (zie bijlagen 1 en 2).

De eerste wijzigt de interprofessionele collectieve overeenkomst n° 9 van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden, ten einde deze in staat te stellen de algemene criteria vast te leggen die moeten worden gevolgd wanneer voltijdse werknemers overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

De tweede overeenkomst betreft sommige bepalingen uit het arbeidsrecht met betrekking tot de deeltijdse arbeid, inzonderheid :

- de omschrijving en de toepassingsmodaliteiten van de variabele arbeidstijdregeling;
- de voorrang van de deeltijdse werknemer tot het verkrijgen van een voltijdse betrekking;
- het presteren van bijkomende uren;
- de beloning.

différents, le Ministre répond qu'en ce cas également il y aura concertation avec le comité de gestion de l'O. N. Em. Il estime toutefois pouvoir déclarer que les périodes de travail seront, en principe, additionnées et qu'il sera tenu compte du total.

B) « Petits chômages »

Une disposition réglementaire précisera que les travailleurs à temps partiel auront le droit de s'absenter, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, pour autant que ces jours de « petit chômage » coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé. Ils conserveront, le cas échéant, la même liberté de choix que les travailleurs à temps plein.

Il est à noter que le Conseil national du Travail a émis le 17 décembre 1980 un avis favorable (avis n° 672) sur un avant-projet d'arrêté royal.

C) Jours fériés

La réglementation des jours fériés sera également modifiée par arrêté, pour préciser les règles du repos compensatoire et du maintien de la rémunération, notamment quand le travailleur à temps partiel est occupé selon un horaire variable. Sur ce point aussi un avant-projet d'arrêté royal a été soumis au Conseil national du Travail, qui a émis à son sujet un avis favorable (avis n° 672 du 17 décembre 1980).

D) Autres matières

En ce qui concerne les autres aspects de la réglementation du travail, ni le Conseil national du Travail ni le Département de l'Emploi et du Travail n'ont estimé nécessaire de préciser les droits des travailleurs occupés à temps partiel : ils s'appliqueront alors dans les mêmes conditions que pour des travailleurs occupés à temps plein.

Il en sera notamment ainsi pour l'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour autant que les travailleurs remplissent les conditions pour pouvoir prétendre à un abonnement social délivré par la S. N. C. B.

Il faut rappeler également que les interlocuteurs sociaux ont annoncé dans l'avis n° 655 du Conseil national du Travail, qu'un certain nombre de points, comme la prestation des heures complémentaires et les éléments de la rémunération, seraient réglés par une convention collective de travail sectorielle ou interprofessionnelle. Le Ministre précise que deux conventions collectives interprofessionnelles viennent d'être signées, le 27 février 1981, au sein du Conseil (voir annexes 1 et 2).

La première modifie la convention collective interprofessionnelle n° 9 du 9 mars 1972 concernant les conseils d'entreprises, en vue de permettre à ceux-ci de déterminer les critères généraux à suivre en cas de passage de travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement.

La seconde convention concerne certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, notamment :

- la définition et les modalités d'application de l'horaire variable;
- la priorité du travailleur à temps partiel pour l'obtention d'un emploi à temps plein;
- la prestation des heures complémentaires;
- la rémunération.

Dit betekent dat, wat de bevoegdheden van de Minister van Arbeid en Tewerkstelling betreft, alles klaar is opdat de deeltijdse arbeid, eens de wet gestemd, onmiddellijk alle vereiste faciliteiten, aanpassingen en beschermende maatregelen zou krijgen.

Enkele leden wijzen er nog op dat het voorliggend wetsontwerp problemen zou kunnen opleveren voor gepensioneerden die nog een aantal uren arbeid in dienstverband presteren en vragen zich af of er geen beschermingsmaatregelen voor deze mensen zouden moeten worden genomen.

De Minister antwoordt dat de maatregelen in het raam van de sociale zekerheid, inzonderheid wat de pensioenen betreft, zullen getroffen worden op initiatief van de Minister van Sociale Voorzorg die voor deze materie bevoegd is. Hij heeft reeds een wetsontwerp ingediend om het stelsel van de kinderbijslagen voor werknemers aan te passen aan de verkorting van de arbeidsduur en het verrichten van deeltijdse arbeid (Stuk, Senaat, n° 567/1, 1980-1981).

4. Garanties tegen mogelijke misbruiken

In de loop van de bespreking vestigen sommige leden de aandacht op het gevaar dat de ondernemingen gebruik zouden maken van de voorgestelde regeling om zich te onttrekken aan de wetgeving op de overuren en stellen voor, deeltijdse arbeid slechts toe te laten tijdens een welbepaalde periode.

Verscheidene leden laten ook opmerken dat in kleine ondernemingen onvoldoende beschermingsmaatregelen bestaan voor de werknemers (daar is immers geen ondernemingsraad en dikwijls is er ook slechts een geringe invloed van de werknemersorganisaties).

De voorziene sancties zijn weinig efficiënt.

Er wordt gevraagd dat in de wet duidelijk zou worden bepaald dat voorrang moet worden gegeven aan een deeltijdse werknemers, wanneer in het bedrijf waar hij in dienst is een voltijdse betrekking vrijkomt.

A) Algemeenheden

De Minister wil niet beweren dat met onderhavig wetsontwerp alle mogelijke misbruiken voorkomen kunnen worden. Hij constateert echter dat het gebaseerd is op een eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad en dat deze eenparigheid betekent dat inzonderheid de representatieve werknemersorganisaties van oordeel waren dat de bestaande controlemechanismen en de nieuwe procedures die zijn vastgelegd, op dit ogenblik voldoening schenken.

Overigens wijst hij erop dat hij, bij het overzenden van het voorontwerp van wet, aan de Nationale Arbeidsraad de vraag heeft gesteld of er geen gevaar bestaat dat er bij gebrek aan voldoende controle, nieuwe misbruiken zullen ontstaan en sluiwerk zal worden verricht onder het mom van deeltijdse arbeid.

In zijn advies n° 671 van 17 december 1980 heeft de Raad gemeend dat op dit ogenblik nieuwe initiatieven niet geschikt lijken. De representatieve werknemersorganisaties hebben enig andere suggestie terzake niet opportuun geacht.

B) Invoeging van de nieuwe bepalingen in de algemene juridische beschermingsmaatregelen

In de eerste plaats is de Minister van mening dat door de bepalingen inzake de deeltijdse arbeid op ondubbelzinnige wijze in de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op te nemen, niet enkel de idee verworpen wordt als zou de deeltijdse arbeid minderwaardig zijn

Cela signifie qu'en ce qui concerne les compétences du Ministre de l'Emploi et du Travail, tout est en place pour que, la loi une fois votée, le travail à temps partiel bénéficie immédiatement de toutes les facilités, adaptations et protections nécessaires.

Certains membres soulignent que le projet pourrait poser des problèmes aux pensionnés qui travaillent pendant un certain nombre d'heures sous le régime d'un contrat de travail et demandent s'il ne conviendrait pas de prévoir des mesures de protection en leur faveur.

Quant aux mesures à prendre dans le cadre de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les pensions, elles prises à l'initiative du Ministre de la Prévoyance sociale, compétent pour cette matière. Il a déjà déposé un projet de loi visant à adapter le régime d'allocations familiales pour travailleurs salariés à la réduction de la durée du travail et à l'exercice du travail à temps partiel (Doc. Sénat, n° 567/1 de 1980-1981).

4. Garanties contre les abus éventuels

Au cours de la discussion, certains membres soulignent que les entreprises pourraient bien profiter de la réglementation proposée afin de se soustraire à la législation sur les prestations supplémentaires et proposent, dès lors, de ne permettre le travail à temps partiel que pendant une période déterminée.

D'autres membres estiment que les travailleurs qui sont occupés dans les petites entreprises ne bénéficient pas de mesures de protection suffisantes (ces entreprises ne possèdent pas de conseil d'entreprise et les organisations des travailleurs n'y ont qu'une influence minime).

Les sanctions prévues paraissent peu efficaces.

Un membre demande qu'il soit clairement précisé dans la loi que les travailleurs à temps partiel occupés dans une entreprise doivent être recrutés par priorité lorsqu'un emploi à temps plein est à pourvoir dans cette même entreprise.

A) Généralités

Le Ministre ne prétend pas que le présent projet de loi est susceptible de prévenir tous les abus possibles. Il constate cependant qu'il s'inspire d'un avis unanime du Conseil national du Travail et que cette unanimité signifie que les organisations représentatives des travailleurs en particulier ont estimé que les mécanismes de contrôle existants et les nouvelles procédures prévues étaient satisfaisantes pour l'instant.

Il signale d'ailleurs que lorsqu'il a transmis l'avant-projet de loi au Conseil national du Travail il a posé la question de savoir s'il ne fallait pas craindre de voir apparaître, en l'absence de contrôle suffisant, de nouveaux abus et l'existence de travaux effectués « en noir » sous le couvert de travail à temps partiel.

Dans son avis n° 671 du 17 décembre 1980, le Conseil a jugé que des initiatives nouvelles ne lui paraissaient pas utiles en ce moment. Les organisations représentatives des travailleurs n'ont pas estimé opportun de faire l'une ou l'autre suggestion à cet égard.

B) Insertion des nouvelles dispositions dans les protections juridiques générales

Le Ministre estime tout d'abord qu'en insérant sans équivoque possible les dispositions relatives au travail à temps partiel dans la législation générale des contrats de travail, non seulement on rejette l'idée que ce travail puisse être moins bien considéré qu'une autre modalité d'exécution

aan een andere wijze van uitvoeren van de arbeidsovereenkomst maar dat ook duidelijk wordt aangetoond dat de deeltijdse werknemer juist dezelfde juridische bescherming geniet als deze die aan elke andere loontrekkende wordt gewaarborgd.

Op grond hiervan kan bijvoorbeeld de regel van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 worden ingeroepen, d.w.z. de sanctie voor willekeurige afdanking, om het geval op te lossen van een werkgever die een voltijdse werknemer ontslaat om de aanwerving van deeltijdse werknemers mogelijk te maken. De Nationale Arbeidsraad heeft zelf onderstreept dat de werkgever op die manier zou handelen tegen de geest van de voorgestelde wijzigingen. De invoering van de deeltijdse arbeid mag immers geen nadeel berokkenen aan de voltijdse werknemers.

Nog op diezelfde grond zou de werkgever veroordeeld kunnen worden wegens onregelmatige verbreking van de overeenkomst ingeval hij zijn voltijdse werknemers een deeltijdse arbeidsregeling oplegt: zulks zou immers een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden zijn. Daarbij moet ook nog rekening worden gehouden dan nog met mogelijke strafsancities omwille van de niet-naleving van de regels betreffende het arbeidsreglement.

C) *Verplichte opneming in het arbeidsreglement*

Vervolgens merkt de Minister op dat uit de verplichte opneming in het arbeidsreglement van een aantal specifieke bepalingen betreffende de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster van deeltijdse arbeid, die van toepassing zijn in de onderneming, volgt dat de werknemers op collectief vlak via de ondernemingsraad — die bevoegd is om het arbeidsreglement op te stellen of te wijzigen — het recht zullen hebben zich te verzetten tegen elke invoering van deeltijdse arbeid die hen niet voldoende waarborgen lijkt te bieden.

Deze verplichte opneming in het arbeidsreglement verleent de werknemers bijgevolg voldoende macht. Zij rechtvaardigt geen andere wettelijke bescherming meer; zoals een beperking van het aantal werknemers die de onderneming op deze wijze zou kunnen tewerkstellen of een beperking in de tijd van deze arbeidsvorm.

D) *Vereiste van een schriftelijke overeenkomst*

Vanuit individueel oogpunt is een andere garantie voor de werknemer voorzien: zijn arbeidsovereenkomst dient in alle gevallen geschreven te zijn, zelfs indien zij voor onbepaalde duur wordt gesloten. Deze overeenkomst dient de arbeidsregeling en de werkuren te vermelden. Zoals reeds gezegd, mag het enkel gaan om een regeling of een werkrooster die in het arbeidsreglement voorkomen en bijgevolg door de werknemers zijn aanvaard.

Te oordelen naar de vastgestelde sanctie, is deze garantie ernstig: immers, bij ontstentenis van een geschrift mag de deeltijdse werknemer, de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster van deeltijdse arbeid in het arbeidsreglement kiezen die hij het meest gunstig acht. En dit is niet noodzakelijk wat de werkgever het best schikt.

In dit verband gelooft de Minister dan ook niet dat twijfels kunnen rijzen omtrent de doeltreffendheid van deze sanctie.

De voorgestelde regeling biedt een aangepaste bescherming aan de werknemer die deeltijds wil werken. Enerzijds wil het wetsontwerp elke druk op de werknemer voorkomen. Anderzijds houdt het rekening met het feit dat deeltijdse arbeid vrijwillige arbeid is.

In deze geest worden regels en procedures ten uitvoer gelegd:

d'un contrat de travail, mais aussi qu'on indique clairement que le travailleur à temps partiel dispose exactement de la même protection juridique que celle reconnue à tout autre travailleur salarié.

C'est sur cette base, par exemple, que l'on pourra faire appel à la règle de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, c'est-à-dire la sanction du licenciement abusif, pour rencontrer le cas d'un employeur qui licencierait un travailleur occupé à temps plein en vue de faciliter le recrutement de travailleurs à temps partiel. Le Conseil national du Travail à lui-même souligné que l'employeur agirait ainsi contre l'esprit des modifications proposées. L'instauration du travail à temps partiel ne peut nuire en effet aux travailleurs occupés à temps plein.

C'est sur cette même base que l'on pourrait condamner l'employeur pour rupture irrégulière du contrat dans son chef s'il impose un régime de travail à temps partiel à ses travailleurs occupés à temps plein: il y aurait, en effet, modification unilatérale des conditions de travail. En outre, il faut tenir compte des sanctions pénales possibles du fait de non-respect des règles relatives au règlement de travail.

C) *Passage obligatoire par le règlement de travail*

Le Ministre fait remarquer ensuite que l'obligation d'insérer dans le règlement de travail un certain nombre d'indications spécifiques en ce qui concerne les régimes et les horaires de travail à temps partiel applicables dans l'entreprise a pour résultat que les travailleurs, au niveau collectif, par le biais du conseil d'entreprise qui est compétent pour établir ou modifier le règlement de travail, auront le droit de s'opposer à toute instauration du travail à temps partiel qui ne leur paraîtrait pas présenter suffisamment de garanties.

Ce passage obligatoire par le règlement de travail donne donc aux travailleurs un pouvoir suffisant, qui ne justifie pas d'autres garde-fous légaux telle qu'une limitation du nombre de travailleurs que l'entreprise pourrait occuper de cette manière ou une limitation dans le temps de cette forme de travail.

D) *Exigence d'un contrat écrit*

Du point de vue individuel, il est prévu une autre garantie pour le travailleur, celle du contrat — en toute hypothèse — écrit, même s'il est conclu pour une durée indéterminée. Ce contrat devra indiquer le régime et l'horaire de travail. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, il ne pourra s'agir que d'un régime ou d'un horaire figurant dans le règlement de travail, donc admis par les travailleurs.

Cette garantie est sérieuse à en juger d'après la sanction prévue: en effet, à défaut de tout écrit, le travailleur à temps partiel pourra choisir le régime et l'horaire de travail à temps partiel figurant au règlement de travail qu'il estime les plus favorables. Or ceux-ci ne sont pas nécessairement ceux qui conviennent le mieux à l'employeur.

A ce propos, le Ministre ne croit pas qu'il puisse y avoir des doutes quant à l'efficacité de cette sanction.

La réglementation proposée assure une protection adéquate au travailleur qui désire travailler à temps partiel. D'une part, le projet de loi entend éviter toute pression sur le travailleur. D'autre part, il tient compte de ce que le travail à temps partiel est un travail volontaire.

Des règles et des procédures sont mises en place dans cet esprit:

— het geschrift tot vastlegging van de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid dient te bestaan uiterlijk op het ogenblik dat de uitvoering van de overeenkomst voor de werknemer begint; deze regel impliceert bijgevolg dat tussen de werkgever en de werknemer een akkoord moet bestaan voordat deze laatste onder rechtstreeks gezag staat;

— zoals wij hebben gezien, is de invoering van deeltijdse arbeid noodzakelijkerwijze onderworpen aan sociaal overleg binnen de onderneming, aangezien dit een wijziging van het arbeidsreglement onderstelt en de werknemers in deze procedure hun zeg hebben via de ondernemingsraad of via de vakbondsafvaardiging. In de artikelen 6 en 7 van het wetsontwerp is het zelfs de bedoeling deze inspraak van de werknemers nog te verruimen wanneer er sprake is van deeltijdse arbeid.

E) Sociale documenten

Behalve de algemene beschermende regelen, welke gemeenschappelijk zijn voor alle arbeidsovereenkomsten, en de bijzondere regelen die de Minister zopas heeft vermeld, mag niet uit het oog worden verloren dat de Inspectie van de sociale wetten van het departement van Arbeid en Tewerkstelling over controlemogelijkheden beschikt, inzonderheid op basis van de sociale documenten die krachtens het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 voor de werkgevers verplicht zijn.

In dit verband heeft de Minister de Nationale Arbeidsraad er duidelijk op gewezen dat hij bij gebrek aan specifieke bepalingen in het wetsontwerp, deze reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten zou kunnen inroepen, inzonderheid artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit n° 5 krachtens hetwelk het bijhouden van een aanwezigheidsregister verplicht kan worden gemaakt, meer bepaald in de door de Koning vastgestelde categorieën van ondernemingen. Dit zou gebeuren indien mocht blijken dat de Inspectie van zijn departement onvoldoende gewapend zou zijn om misbruiken uit te sluiten, in de eerste plaats sluikwerk dat onder het mom van deeltijdse arbeid wordt verricht. De Minister verzoekt de leden dan ook er van overtuigd te zijn dat hij zeer aandachtig zal zijn en dat zijn diensten de opdracht zullen krijgen voortdurend waakzaam te blijven.

F) Bij overeenkomst bepaalde waarborgen

De Minister is de mening toegedaan dat alle vermelde waarborgen een antwoord moeten geven op de vragen die men zich op dat vlak terecht kan stellen, of het nu gaat om een werkgever die de deeltijdse arbeid wil invoeren en daartoe werknemers aanwerft of om een andere die hetzelfde doet door overeenkomsten voor voltijdse arbeid om te zetten in overeenkomsten voor deeltijdse arbeid. Die hypothese werd door een lid geopperd. Hier kan de vraag naar dit stelsel evenzeer uitgaan van de werkgever als van de werknemer waarbij zowel de individuele wettelijke waarborgen als de collectieve wettelijke waarborgen automatisch in acht worden genomen. Er zijn evenwel ook waarborgen die bij overeenkomst zijn vastgelegd. Hieromtrent hebben de sociale partners zich ertoe verbonden om een aantal kwesties via interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten te regelen.

Voor de onlangs ondertekende overeenkomsten (zie bijlagen 1 en 2) stelt de Minister derhalve voor om deze na een onderzoek algemeen bindend te verklaren. Daarin zijn trouwens waarborgen opgenomen met name :

— voorafgaande informatie van de werknemers bij wijziging van de variabele werktijdregeling;

— l'écrit constatant le contrat de travail à temps partiel doit exister au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat : cette règle impose donc un accord entre l'employeur et le travailleur avant que ce dernier soit sous autorité directe;

— l'instauration du travail à temps partiel, ainsi qu'on l'a vu, fait nécessairement l'objet d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, puisqu'elle suppose une modification du règlement de travail, procédure dans laquelle les travailleurs ont leur mot à dire au sein du conseil d'entreprise ou par le biais de la délégation syndicale. Le projet de loi, en ses articles 6 et 7, entend même renforcer cette participation des travailleurs lorsqu'il est question du travail à temps partiel.

E) Documents sociaux

Indépendamment des règles protectrices générales communes à tous les contrats de travail, et des règles particulières que le Ministre vient d'évoquer, il n'y a pas lieu de perdre de vue les possibilités de contrôle dont dispose l'Inspection des lois sociales du département de l'Emploi et du Travail sur base tout spécialement des documents sociaux imposés aux employeurs par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978.

Sur ce point, le Ministre déclare qu'il a fait clairement savoir au Conseil national du Travail que si l'expérience montrait que l'Inspection de son département n'était pas assez armée pour s'assurer de l'absence d'abus, c'est-à-dire avant tout de l'existence de travaux clandestins sous le couvert de cette forme de travail, il pourrait faire appel, à défaut de dispositions spécifiques dans le projet, à cette réglementation relative à la tenue des documents sociaux, en particulier à l'article 4, § 2, de l'arrêté royal n° 5, qui permet de prescrire la tenue d'un registre de présence notamment dans les catégories d'entreprises déterminées par le Roi. Le Ministre demande dès lors aux membres d'être convaincus qu'il restera extrêmement attentif et il ajoute que ses services auront pour consigne d'être d'une vigilance sans défaut.

F) Garanties conventionnelles

Le Ministre estime que toutes les garanties citées permettent de répondre aux questions que l'on peut légitimement avoir sur ce plan, qu'il s'agisse pour un employeur d'instaurer le travail à temps partiel en engageant des travailleurs dans ce but ou qu'il s'agisse de le faire en convertissant les contrats de travail à temps plein en contrats de travail à temps partiel. Un membre a évoqué ce dernier cas, qui peut se produire tant à la demande de l'employeur qu'à celle du travailleur et qui supposera le respect automatique des garanties légales tant individuelles que collectives. Mais il y a aussi des garanties conventionnelles. A cet égard, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à régler un certain nombre de questions par voie de convention collective interprofessionnelle.

C'est ainsi que pour les conventions qui viennent d'être signées (voir annexes 1 et 2), le Ministre proposera, après examen, qu'elles soient rendues obligatoires. Elles contiennent d'ailleurs des garanties portant sur les points suivants :

— information préalable des travailleurs en cas de modification de l'horaire variable;

- voorrang om een voltijdse betrekking te bekomen die vacant in de onderneming zou worden;
- het recht om een loon te ontvangen dat in verhouding staat tot dat van een voltijdse werknemer;
- regeling van de voorwaarden om de bijkomende uren te mogen presteren.

*5. De rol van de deeltijdse arbeid
met het oog op een betere verdeling
van de beschikbare arbeid*

Een lid kan zich akkoord verklaren met het ontwerp inzoverre het zal bijdragen tot een betere verdeling van de beschikbare arbeid. Maar toch is er een aspect dat hem verontrust : wanneer in 1979 de regering Martens I een vermindering van de werktijd tot 36 uur had voorgesteld, heeft Fabrimetal een tegenvoorstel gedaan dat neerkwam op een veralgemeende toepassing van de deeltijdse arbeid.

Hij begrijpt wel dat er een regeling moet komen voor de arbeidsvoorwaarden van de deeltijdse werknemers, — zij bestaan nu eenmaal — maar hij kan niet gedogen dat die arbeidsvoorwaarden minder goed zouden zijn dan die van de voltijdse arbeiders.

Hij vreest dat de werkgelegenheid door het invoeren van de deeltijdse arbeid zal aangetast worden. Het is immers mogelijk dat in een bepaald bedrijf de werknemers voor de keuze gesteld worden : overgaan naar een regime van deeltijdse arbeid met uiteraard loonsvermindering of werkloos worden.

De Minister antwoordt dat in de Memorie van Toelichting van dit wetsontwerp deeltijdse arbeid wordt bestempeld als een « mogelijke formule qua regeling van de arbeidsdij die kan zorgen voor een betere verdeling of een vermeerdering van de beschikbare arbeid ».

Het succes van die maatregel hangt van een aantal factoren af. De Regering is zich daar terdege van bewust en sluit zich dienaangaande in vrije ruime mate aan bij de analyse van de Commissie van de Europese Gemeenschappen over de deeltijdse arbeid (Mededeling van 17 juli 1980). Zij onderschrijft o.m. de stelling : « dat het systematisch laten verrichten van deeltijdarbeid echter niet de enige oplossing lijkt te zijn voor de werkgelegenheidsproblemen »; en « de bijkomende deeltijdse banen zullen immers niet uitsluitend door werklozen worden bezet ».

Het Economisch en Sociaal E. E. G.-Comité wijst erop « dat maatregelen ter bevordering van de deeltijdarbeid niet mogen worden beschouwd als alternatief voor maatregelen die het creëren van arbeidsplaatsen moeten bevorderen. Deeltijdarbeid moet in de eerste instantie worden opgevat als een tegemoetkoming aan degenen die deze arbeid willen verrichten. Als zodanig kunnen maatregelen ten gunste van de deeltijdarbeid een aanvulling vormen op het algemeen werkgelegenheidsbeleid » (Advies van 1 juni 1978, blz. 7).

Op grond van zeer genuanceerde beschouwingen slaagde de E. G.-Commissie er uiteindelijk in om een gunstige wending te geven aan de deeltijdse arbeid welke gericht is op een betere verdeling van de totale beschikbare arbeid. Het ontgaat haar evenwel niet dat een ondoordachte uitbreiding van deze arbeidsformule ongunstige neveneffecten kon hebben.

De regering is even voorzichtig als de Commissie en wil daarom die formule ten volle benutten ten behoeve van de werkgelegenheid, aldus ten volle rekening houdend met mening van de Commissie. De ontwikkeling van die arbeids-

- priorité pour l'obtention de l'emploi en cas de vacances de postes à temps plein dans l'entreprise;
- droit à une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein;
- conditions mises à la prestation d'heures complémentaires.

*5. Le rôle du travail à temps partiel
dans une meilleure répartition du travail disponible*

Un membre souscrit au projet dans la mesure où celui-ci contribuera à une meilleure répartition du travail disponible. Une chose le préoccupe cependant : quand, en 1979, le gouvernement Martens I a proposé une réduction de la durée du travail à 36 heures par semaine, Fabrimetal a fait une contre-proposition qui équivalait à une application généralisée du travail à temps partiel.

Il comprend parfaitement qu'il faille régler les conditions de travail des travailleurs à temps partiel, puisqu'ils existent, mais il ne peut tolérer que ces conditions de travail soient moins favorables que celles des travailleurs à temps plein.

Il craint que l'introduction du travail à temps partiel ne porte atteinte à l'emploi. Il est en effet possible que les travailleurs d'une entreprise soient placés devant le choix, soit de passer à un régime de travail à temps partiel, avec, évidemment, réduction de leur rémunération, soit d'être mis au chômage.

Le Ministre répond que le travail à temps partiel est présenté dans l'exposé des motifs de ce projet de loi comme une « formule possible d'aménagement du temps de travail susceptible de mieux répartir ou d'augmenter le travail disponible ».

Le succès de cette mesure dépend de plusieurs facteurs. Le Gouvernement en est parfaitement conscient. A cet égard, il se rallie dans une assez large mesure à l'analyse que la Commission des Communautés européennes a faite du travail à temps partiel (Communication du 17 juillet 1980). Il souscrit à ces conclusions en ce qui concerne toute une série d'aspects du problème, notamment à la constatation « qu'il ne semble pas que le développement systématique du travail à temps partiel soit la seule solution aux problèmes de l'emploi »; en effet, « les postes supplémentaires à temps partiel ne seront pas occupés seulement par des chômeurs ».

Le Comité économique et social de la C. E. E. a fait remarquer « qu'une politique de promotion du travail à temps partiel ne doit pas être considérée comme une alternative pour une politique du développement de l'emploi. Elle doit essentiellement être considérée comme une réponse au souhait de ceux qui cherchent un emploi à temps partiel. Conçue ainsi, une telle politique peut constituer un complément à la politique générale de l'emploi » (avis du 1^{er} juin 1978, p. 9).

C'est finalement sur la base de considérations très nuancées que la Commission des Communautés européennes retient, enfin, l'effet favorable d'une promotion du travail à temps partiel dans la perspective d'une meilleure répartition de l'emploi global disponible. Non sans raison, elle expose aussi qu'une expansion inconsidérée de ce mode de travail pourrait avoir des effets secondaires défavorables.

Le gouvernement partage la prudence de la Commission et c'est pourquoi il entend tirer, suivant l'avis de la Commission, tout le profit possible de cette formule en termes d'emploi. Le développement de cette formule de travail doit

formule moet worden gevolgd en moet met de nodige maatregelen worden begeleid opdat deeltijdse arbeid niet als een onzekere tweederangsarbeid zou kunnen worden bestempeld.

Die houding ten opzichte van de deeltijdse arbeid is het resultaat van volgende gegevens en beschouwingen :

— De vraag naar deeltijdse arbeid neemt alsnog toe; het is een realiteit op de arbeidsmarkt. De juridische onzekerheid die aan dit arbeidstype is verbonden moet derhalve worden weggewerkt. Die formule is trouwens niet alleen aantrekkelijk voor sommige werknemers maar kan ook bepaalde ondernemingen beter liggen;

— Als de formule het in bepaalde gevallen mogelijk maakt arbeidsplaatsen vrij te maken (inzonderheid in het kader van een bepaalde economische groei) en werkgelegenheid kan bieden aan werklozen of aan nieuwe categorieën van personen die op de arbeidsmarkt verschijnen, zal zulks bijdragen tot een betere aanwending van de beschikbare arbeidskrachten, wat de Rijksuitgaven normaliter meer rentabiliteit moet opleveren (onderwijs, overdrachten in de sector sociale zekerheid) en de Staat verrijken. Dit komt erop neer dat door die formule niet alleen betrekkingen kunnen vrijkomen voor een aantal werklozen, maar ook dat het aantal werklozen die anders op de voltijdse arbeidsmarkt zouden terechtkomen kan dalen;

— Er mag tenslotte zeker niet uit het oog worden verloren dat de diepere motieven die vandaag de dag de belangstelling voor dit arbeidstype verklaren enkel een nevenverschijnsel zijn van een ruimere beweging die nog heel wat kanten uitkan onder het motto van de « temps choisi » wat ook strookt met de evolutie van sommige waarden in onze maatschappij, zoals de arbeid.

Wat er ook van zij, de E. G.-Ministerraad heeft in december 1979 leidinggevende beginselen vastgelegd voor de Lid-Staten waarbij de deeltijdse arbeid wordt beschouwd als een element in het streven naar een regeling de arbeidstijd.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid meent dat er moet worden op gewezen dat dit wetsontwerp daar gevolg wil aan geven door het rechtsstatuut van deze arbeid te verbeteren in het kader van de algemene arbeidsreglementering. Daarom ging de aandacht van de Regering vooral naar drie facetten van de kwestie, waarover het Permanent Comité voor arbeidsmarktvraagstukken in december jongstleden overeenstemming had bereikt :

- de vrijwilligheid van die arbeid;
- de opheffing van discriminaties op het stuk van de behandeling van deeltijdse en voltijdse werknemers;
- De noodzakelijkheid voor de werknemers om nauwkeurig de arbeidsduur en de werktijdregeling te kennen.

6. Statistische gegevens

Teneinde een duidelijker beeld te krijgen van de omvang van het probleem wordt gevraagd of het niet mogelijk zou zijn een statistisch overzicht op te stellen van de evolutie van de vraag naar deeltijdse arbeid, gedurende de laatste 5 jaar, zo mogelijk per bedrijfstak.

De Minister antwoordt dat het verslag enkele statistische gegevens zullen worden opgenomen waarvan de meeste voorkomen in de bijlagen van de Mededeling van de Commissie van de Europese Gemeenschappen aan de Raad, van 25 juli 1980 betreffende de vrijwillige deeltijdarbeid.

Die gegevens handelen over de toestand in België vergeleken met de situatie in de andere Lid-staten en hebben betrekking op de volgende punten :

être surveillé en prenant toutes les mesures nécessaires pour que le travail à temps partiel ne soit pas considéré comme un travail de second rang.

Cette attitude à l'égard du travail à temps partiel résulte des éléments et considérations ci-après :

— La demande de travail à temps partiel ne fait que croître; il s'agit d'une réalité du marché du travail. Il s'impose donc de supprimer au moins les insécurités juridiques liées à ce type de travail qui, outre son attrait pour certains travailleurs, peut aussi mieux convenir à certaines entreprises;

— Si la formule permet, dans certains cas, de libérer réellement des emplois (notamment dans le contexte d'une certaine croissance économique), offrir ailleurs des opportunités de travail à des chômeurs ou à des nouvelles catégories de personnes arrivant sur le marché du travail, elle contribuera alors à une meilleure utilisation de la main-d'œuvre disponible, ce qui doit normalement, d'une part, rentabiliser davantage les dépenses de l'Etat (enseignement, transferts sociaux) et, d'autre part, enrichir l'Etat. Autrement dit, outre le fait qu'elle peut offrir des emplois à certains chômeurs, la formule peut réduire le nombre de ceux qui se seraient sinon présentés sur le marché du travail à temps plein.

— Enfin, il ne faut sans doute pas perdre de vue les motivations contemporaines pour ce mode de travail constituant sans doute un épiphénomène d'un courant plus large, susceptible de connaître de nouveaux développements, en faveur d'un « temps choisi », qui correspond aussi à une évolution de certaines valeurs — comme le travail — dans notre société.

Quoi qu'il en soit, c'est en retenant le travail à temps partiel comme un élément de la stratégie portant sur l'aménagement du temps de travail; que le Conseil des Ministres de la C. E. E. avait, en décembre 1979, énoncé des principes directeurs pour les Etats membres.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail croit qu'il est important de souligner que le présent projet de loi entend y faire écho en améliorant le statut juridique du travail dans le cadre de la réglementation générale du travail. A cette fin, trois aspects du problème, qui avaient, en décembre dernier, rencontré aussi une identité de vues au sein du Comité permanent de l'emploi de la C. E. E., ont particulièrement retenu l'attention du Gouvernement :

- le caractère de volontariat de ce travail;
- l'élimination des discriminations de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein;
- la nécessité pour les travailleurs de connaître avec précision la durée du travail et des horaires.

6. Données statistiques

Un membre demande s'il ne serait pas possible, pour mieux apprécier l'importance du problème, d'établir un relevé statistique de l'évolution de la demande de travail à temps partiel au cours des 5 dernières années, autant que faire se peut, par branche d'activité.

Le Ministre répond que le rapport reprendra quelques données statistiques dont la plupart figurent aux annexes de la communication de la Commission des Communautés européennes au Conseil, du 25 juillet 1980, relative au travail volontaire à temps partiel.

Ces données concernent la situation de la Belgique, comparée à celle des autres Etats membres et portent sur les points suivants :

— personen die in de loop van de jongste 7 jaren deeltijdse arbeid hebben verricht of verrichten (Bijlage 3, blz. 28);

— percentage deeltijdse werknemers tijdens diezelfde periode (Bijlage 4, blz. 29);

— personen die deeltijds werken, naar geslacht (in %) (Bijlage 5, blz. 30);

— personen die deeltijds werken, naar leeftijdsgroep (in 1977) (Bijlage 6, blz. 31);

— percentage deeltijdse werknemers per bedrijfstak (in 1977) (Bijlage 7, blz. 32);

— verdeling van de werknemers wier hoofdberoep deeltijds wordt verricht, naar bedrijfstak (in 1977) (Bijlage 8, blz. 33);

— gemiddeld aantal gewerkte uren door werknemers wier hoofdberoep deeltijds wordt verricht (in 1977) (Bijlage 9, blz. 34).

Die gegevens geven de werkelijkheid niet nauwkeurig weer. De enquêtes ter zake gebeurden immers via proeven.

Er bestaat geen systematische en volledige verzameling van statistische gegevens betreffende de deeltijdse arbeid. Zulks volgt waarschijnlijk uit het gebrek aan een duidelijke definitie van deze soort arbeid die in de ondernemingen en de Lid-Staten bovendien op zeer uiteenlopende wijze wordt verricht.

Artikelsgewijze bespreking

HOOFDSTUK I

OPSCHRIFT VAN HOOFDSTUK I

Door de heer Pierard werden amendementen ingediend, die ertoe strekken het toepassingsgebied van het wetsontwerp te verruimen.

Mochten deze amendementen worden aangenomen zal het opschrift van hoofdstuk I moeten worden gewijzigd.

Het lot dat aan het terzake door de heer Pierard ingediende amendement zal worden beschoren hangt dus af van de stemming die over de amendementen van de heer Pierard over de artikelen van hoofdstuk I zal worden uitgebracht.

Artikel 1

De Minister verstrekt volgende toelichting :

Dit artikel voegt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een artikel 11bis in.

Het bevat 4 elementen :

— de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid : deze regeling is noodzakelijk om met zekerheid te kunnen vaststellen dat de arbeidsovereenkomst gesloten werd door het verrichten van deeltijdse arbeid en welke de proportionele rechten zijn die er voor de werknemer uit voortvloeien.

— de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst, namelijk de overeengekomen regeling inzake deeltijdse arbeid en de werkrooster;

de arbeidsregeling bepaalt de wekelijkse arbeidsduur en de wijze waarop die arbeidsduur over elke dag van de week verdeeld is; de werkrooster bepaalt de arbeidsdagen en -uren;

— de werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn, d.w.z.: dat de dagen en uren niet vooraf nauwkeurig worden vastgesteld;

— personnes ayant un emploi à temps partiel au cours des 7 dernières années (Annexe 3, page 28);

— taux des travailleurs à temps partiel au cours des mêmes années (Annexes 4, page 29);

— personnes ayant un emploi à temps partiel par sexe (en %) (Annexe 5, page 30);

— personnes ayant un emploi à temps partiel par groupe d'âge (en 1977) (Annexe 6, page 31);

— taux des salariés ayant un emploi à temps partiel par activité économique (en 1977) (Annexe 7, page 32);

— répartition des salariés ayant un emploi principal à temps partiel par secteur d'activité (en 1977) (Annexe 8, page 33);

— nombre moyen d'heures effectuées par les salariés ayant un emploi principal à temps partiel (en 1977) (Annexe 9, page 34).

Ces données ne reflètent qu'imparfaitement la réalité. En effet, les enquêtes ont été effectuées par voie de sondage.

Il n'existe pas de collecte systématique et exhaustive de données statistiques concernant le travail à temps partiel. Cela est probablement dû à l'absence de toute définition claire de ce type de travail qui est d'ailleurs exercé de manière extrêmement variée dans les entreprises et les divers Etats.

Discussion des articles

CHAPITRE I

INTITULE DU CHAPITRE I

M. Pierard a présenté des amendements visant à élargir le champ d'application du projet de loi.

L'adoption de ces amendements rendrait nécessaire la modification de l'intitulé du chapitre I.

Le sort de l'amendement que M. Pierard a présenté à l'intitulé dépendra donc des votes qui auront lieu sur les amendements du même auteur aux articles du chapitre I.

Article 1

Le Ministre fournit les éclaircissements suivants :

Cet article insère un article 11bis dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il contient 4 éléments :

— la constatation par écrit du contrat de travail à temps partiel : cette règle s'impose pour établir avec certitude que le travail sera presté à temps partiel et quels sont les droits proportionnels qui en découlent pour le travailleur;

— les mentions obligatoires du contrat, à savoir le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus;

le régime de travail fixe la durée hebdomadaire du travail et sa répartition sur chaque jour de la semaine; l'horaire détermine les jours et heures de travail;

— l'horaire de travail à temps partiel peut être variable, c'est-à-dire que les jours et heures n'ont pas été fixés d'avance avec précision;

— de sanctie bij ontstentenis van een geschreven stuk : aangezien de regel van het schriftelijk vaststellen van de overeenkomst tot doel heeft de rechten van de werknemer te beschermen, diende men in een gepaste sanctie te voorzien : de werknemer zal de keus hebben tussen de regeling en de roosters die hij het gunstigst acht. Deze elementen moeten krachtens artikel 5 van het wetsontwerp voorkomen in het arbeidsreglement.

Omdat hij het ongepast acht zich nu reeds uit te spreken over de grond van de zaak, te meer daar de regeling de bedoeling heeft de werkelijke omvang van de werkloosheid te verdoezelen, heeft de heer Glineur een amendement in hoofdorde (Stuk n° 714/3) ingediend tot schrapping van het artikel. Hij verklaart dat hij wenst te beletten dat een intensifiëring van de arbeid zou leiden tot een verzwaring van het arbeidsritme.

De Minister antwoordt dat hij niet begrijpt welk verband de auteur van het amendement legt tussen het wetsontwerp en wat hij de versluiering en de minimalisering van de echte werkloosheid noemt.

Artikel 1 beoogt enkel de deeltijdse arbeid te regelen waar hij bestaat, om deeltijdse werknemers tegen eventuele willekeur van de werkgever te beschermen. Daarom bepaalt het ontwerp, overeenkomstig het advies van de Nationale Arbeidsraad, dat de overeenkomst schriftelijk moet worden vastgesteld en in beginsel moet verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregeling en werkroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

Dat men uitgaande van de bestaande situatie de toestand van de deeltijdse werknemers verbeterd betekent dus niet dat men zich ten gronde over het systeem van deeltijdse arbeid uitsprekt.

In bijkomende orde wenst de heer Glineur (Stuk n° 714/3) dat in de overeenkomst tot deeltijdse arbeid een meer preciese omschrijving wordt opgenomen van de juiste prestaties die door de werknemer moeten geleverd worden en dat terzelfdertijd het tijdstip waarop die prestaties moeten geleverd worden nauwkeuriger zou worden afgebakend. Hij wil hiermee elke willekeur van de werkgevers uitsluiten en bijvoorbeeld vermijden dat de werknemer een ganse dag ter beschikking van de werkgever zou moeten blijven om gedurende een relatief korte periode een arbeidsprestatie te leveren, omdat het juiste tijdstip voor de prestatie niet in het contract vastgesteld is.

De Minister antwoordt dat het amendement voornamelijk verwijst naar de tekst van artikel 2 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad betreffende sommige bepalingen inzake arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid (zie bijlage 2).

Hij merkt op dat de Nationale Arbeidsraad hetzelfde voorstel reeds had uitgebracht in zijn adviezen n° 655 van 29 mei 1980 en n° 671 van 17 december 1980 betreffende het hier behandelde wetsontwerp.

De Regering had zich nochtans bij dat voorstel niet kunnen aansluiten omdat een afwijking, bij collectieve overeenkomst, van de bepalingen van het arbeidsreglement strijdig is met artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 waarbij het verboden is arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april tot instelling van de arbeidsreglementen (tijdelijke wijziging betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden, ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgestelde algemene arbeidsregeling).

Wat het tweede lid van het voorgestelde amendement betreft, moet worden opgemerkt dat de door de auteur voorgestelde bepaling volkomen ingaat tegen het voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

— la sanction du défaut d'écrit : étant donné que la règle de l'écrit a pour but de protéger les droits du travailleur, il fallait une sanction appropriée : le travailleur pourra choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qu'il estime les plus favorables. Ils doivent figurer au règlement de travail, en vertu de l'article 5 du projet de loi.

M. Glineur, qui estime inopportun de se prononcer d'ores et déjà sur le fond du système de travail à temps partiel, d'autant plus qu'il entre dans les desseins du Gouvernement de dissimuler ou de minimiser l'importance du chômage réel, a présenté un amendement en ordre principal (Doc. n° 714/3) tendant à supprimer cet article. Il déclare qu'il entend éviter que l'intensification du travail n'entraîne une aggravation du rythme de travail.

Le Ministre répond qu'il ne comprend pas la relation que l'auteur de l'amendement fait entre ce projet de loi et ce qu'il appelle la dissimulation et la minimisation du chômage réel.

L'article 1 a pour seul objet de réglementer le travail à temps partiel là où il existe de manière à protéger les travailleurs à temps partiel contre l'arbitraire éventuel de l'employeur. C'est la raison pour laquelle le projet énonce, conformément à l'avis du Conseil national du Travail, que le contrat doit être constaté par écrit et se référer en principe aux régimes et horaires de travail à temps partiel prévus dans le règlement de travail.

Ce n'est donc pas se prononcer sur le fond du système du travail à temps partiel que d'améliorer la situation des travailleurs à temps partiel en partant de la situation existante.

En ordre subsidiaire M. Glineur (Doc. n° 714/3) souhaite que le contrat de travail à temps partiel précise d'une manière plus exacte les prestations à fournir par le travailleur, de même que le moment où ces prestations doivent être fournies. Il entend exclure ainsi tout arbitraire de la part des patrons et éviter, par exemple, qu'un travailleur soit astreint à rester une journée entière à la disposition de son employeur, pour fournir un travail d'une durée relativement brève, le contrat de travail ne fixant pas le moment précis où cette prestation doit être fournie.

Le Ministre répond que l'amendement se réfère principalement au texte de l'article 2 du projet de convention collective de travail du Conseil national du Travail concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel (cfr. annexe 2).

Il fait remarquer que le Conseil national du travail avait déjà fait la même proposition dans ses avis n° 655 du 29 mai 1980 et n° 671 du 17 décembre 1980 relatifs au projet de loi en discussion.

Le Gouvernement n'avait cependant pas pu se rallier à cette proposition parce qu'une dérogation conventionnelle collective aux mentions figurant dans le règlement de travail est inconciliable avec l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui interdit, sous peine de sanctions pénales ou d'amendes administratives, de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (modification temporaire concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail).

En ce qui concerne le deuxième alinéa de l'amendement proposé, il y a lieu de remarquer que son auteur propose une disposition totalement opposée à celle proposée par le Conseil national du Travail.

Die is namelijk van oordeel dat de dagelijkse prestaties van deeltijdse werknemers variabel kunnen zijn. Zulks is ook bepaald in artikel 1, derde lid, van het onderhavige wetsontwerp.

Het gevaar waarop de auteur van het amendement in zijn verantwoording wijst (... voorkomen dat de door de werknemers dagelijks te leveren prestaties aan de willekeur van de werkgevers wordt overgelaten), wordt ondervangen door de bepaling van artikel 3 van het ontwerp van overeenkomst van de N. A. R. waarin een voorafgaande procedure is opgenomen van informatie van de werknemers in geval van veranderlijke uurregeling.

Dezelfde auteur verdedigt een tweede amendement in bijkomende orde (Stuk n° 714/3) dat, bij gebrek aan een geschreven arbeidscontract, een wettelijk vermoeden invoert dat het contract afgesloten zou zijn voor het maximaal aantal arbeidsuren.

Dit aantal is dan bepaald door het arbeidsreglement, door het bevoegd paritair comité of door een overeenkomst in de onderneming zelf, of nog door elk ander document waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978.

Een lid merkt op dat de auteur een gedeelte van het advies van de N. A. R. overneemt, maar niet het laatste gedeelte ervan.

De Minister verklaart dat het amendement een voorstel van de Nationale Arbeidsraad overneemt waar de Regering niet achter kan gaan staan.

Volgens het wetsontwerp is het ontbreken van een geschiedt immers in het voordeel van de werknemer. Hij moet dus de voor hem meest gunstige arbeidsregeling kunnen kiezen.

Het amendement lijkt dan ook niet geschikt, enerzijds omdat de werknemer wordt gestraft en anderzijds omdat de arbeidsregeling met het meeste aantal arbeidsuren per week niet noodzakelijk de voorkeur van de werknemer geniet. Die kan namelijk bij voorbeeld om familiale redenen tot een andere keuze gedwongen zijn.

Ook de heer Pierard heeft een amendement ingediend (Stuk n° 714/2). Hij wenst artikel 1 van de wet van 3 juli 1978 te wijzigen en niet artikel 11 van deze wet. Hij doet dit met de bedoeling om tot een eigen definitie te komen voor de overeenkomst tot deeltijdse arbeid (hij doet later trouwens een voorstel voor een dergelijke definitie bij wijze van amendement op artikel 2 van het voorliggend ontwerp).

De Minister is de mening toegedaan dat het amendement niet gerechtvaardigd kan worden, aangezien het van de arbeidsovereenkomst van deeltijdse arbeid een aparte categorie van arbeidsovereenkomst maakt, terwijl het wetsontwerp in de commentaar bij hoofdstuk I (blz. 5), conform het advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt dat de arbeidsovereenkomst van deeltijdse arbeid « een gewone arbeidsovereenkomst is die onder het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten valt ».

Een amendement van de heer Marchand (Stuk n° 714/4), ertoe strekkend de bepalingen van artikel 1 te laten aansluiten bij artikel 9 in plaats van bij artikel 11 van de wet van 3 juli 1978, wordt ingetrokken na een verklaring van de Minister.

De Minister wijst erop dat artikel 9 handelt over contracten van bepaalde duur of voor een bepaald werk waarvoor een schriftelijk bewijs geëist wordt, dit in tegenstelling met de contracten van onbepaalde duur.

In het voorliggend wetsontwerp wordt benadrukt dat een overeenkomst voor deeltijdse arbeid een arbeidsover-

Celui-ci estime en effet que les prestations journalières des travailleurs occupés à temps partiel peuvent être variables. C'est aussi ce qui est stipulé à l'article 1, alinéa 3, du présent projet de loi.

Le danger que l'auteur de l'amendement souligne dans sa justification (... éviter de laisser quotidiennement la disposition du temps global des travailleurs à la discrétion des patrons) est écarté par la disposition de l'article 3 du projet de convention du C. N. T., qui prévoit une procédure d'information préalable des travailleurs en cas de changements d'horaires.

Le même auteur défend un deuxième amendement, en ordre subsidiaire (Doc. n° 714/3) lequel, à défaut d'un contrat de travail écrit, instaure la présomption légale selon laquelle le contrat aurait été conclu pour le nombre maximum d'heures de travail.

Ce nombre serait alors fixé par le règlement de travail, par le comité paritaire compétent ou par un accord conclu au sein de l'entreprise, ou encore par tout autre document quelconque dont la tenue à jour est prescrite par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978.

Un membre fait remarquer que l'auteur reprend une partie de l'avis du C. N. T., mais pas la dernière partie de cet avis.

Le Ministre explique que l'amendement reprend une proposition du Conseil national du travail que le Gouvernement n'a pas pu accepter.

En effet, dans le système du projet de loi, la sanction du défaut d'écrit doit profiter au travailleur. Il convient donc de lui permettre de choisir le régime de travail qui lui est le plus favorable.

Pour cette raison, l'amendement paraît inadéquat, d'une part, parce qu'il impose une sanction au travailleur et d'autre part, parce que le régime de travail comprenant le plus grand nombre d'heures de travail par semaine n'est pas nécessairement celui qui rencontre la préférence du travailleur. Des raisons familiales, par exemple, peuvent contraindre le travailleur à faire un autre choix.

M. Piérard a également présenté un amendement (Doc. n° 714/2). L'auteur souhaite voir modifier l'article 1 de la loi du 3 juillet 1978, au lieu de l'article 11 de la même loi. Son amendement vise à parvenir à une définition spécifique du contrat de travail à temps partiel (il a d'ailleurs fait ultérieurement une proposition en ce sens et ce, par la voie d'un amendement à l'article 2 du présent projet).

Le Ministre estime que l'amendement n'est pas justifiable, car il fait du contrat de travail à temps partiel une catégorie spéciale de contrat de travail, alors que le projet de loi, s'alignant sur l'avis du Conseil national du travail, dans le commentaire du chapitre 1^{er} (page 5), précise que le contrat de travail à temps partiel est « un contrat de travail ordinaire relevant du droit commun des contrats de travail ».

Un amendement de M. Marchand (Doc. n° 714/4) tendant à situer les dispositions de l'article 1^{er} davantage dans la ligne des matières traitées à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 que dans celle des matières qui le sont à l'article 11, est retiré à la suite d'une déclaration du Ministre.

Le Ministre fait remarquer que l'article 9 a trait aux contrats conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, lequel contrat doit être constaté par écrit, contrairement aux contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

Le présent projet de loi insiste sur le fait qu'un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel est un

eenkomst is zoals een andere; daarbij wordt in alle gevallen een schriftelijk bewijs geeist en niet enkel in de gevallen zoals voorzien in artikel 9.

Daarbij komt dat na artikel 11*bis* onmiddellijk artikel 12 zal volgen. Dit artikel handelt immers juist over de getuigenbewijs, bij ontstentenis van een geschrift. Dit bewijs wordt in dit wetsontwerp in principe niet toegelaten.

Het amendement van de heer Glineur in hoofddorde (Stuk n° 714/3) wordt eenparig verworpen.

Zijn eerste amendement in bijkomende orde (Stuk n° 714/3) wordt verworpen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

Zijn tweede amendement in bijkomende orde (Stuk n° 714/3) wordt verworpen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Het amendement van de heer Pierard (Stuk n° 714/2) wordt verworpen met 11 stemmen tegen 2.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 2

De Minister merkt op dat dit artikel een tweede lid invoegt in artikel 41 van de wet van 3 juli 1948. In dat artikel wordt het beginsel gehuldigd, volgens hetwelk de werknemer tijdens de opzeggingstermijn ten hoogste één dag per week van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het wetsontwerp wil diezelfde regel toepasselijk maken op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, in verhouding evenwel tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

De heer Pierard heeft een amendement ingediend (Stuk n° 714/2) dat ertoe strekt in de wet van 3 juli 1978 een specifieke definitie van de overeenkomst voor deeltijdse arbeid in te voeren. Hij wenst daarmee tegemoet te komen aan een opmerking van de Raad van State en terzelfdertijd wenst bij een regeling te treffen voor de mensen die slechts een beperkt aantal dagen per week werken zoals bijvoorbeeld het personeel van de grootwarenhuizen.

De Minister verdedigt het standpunt van de Regering als zou het niet wenselijk zijn om in de wet een definitie van deeltijdse arbeid op te nemen, enerzijds om dat soort werk niet als een soort arbeidsovereenkomst te gaan beschouwen en anderzijds om geen strenge vorm te geven aan iets wat in de praktijk niet meer is dan een uitvoeringsmodaliteit van een arbeidsovereenkomst die in de ondernemingen met soepelheid en verscheidenheid wordt toegepast. Terzake had men een algemene omschrijving moeten zoeken die ruimte laat voor interpretatie. Zulks is geen nuttig wetgevend werk. Overeenkomstig de beginselen die zijn vastgelegd door het Internationaal Arbeidsbureau heeft de Nationale Arbeidsraad geoordeeld dat deeltijdse arbeid is « arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht ».

Het is moeilijk meer expliciet te zijn.

Die omschrijving werd overgenomen in de commentaar op hoofdstuk I van het wetsontwerp (Stuk n° 714/1, bladzijde 5).

De heer Glineur wenst door zijn amendement (Stuk n° 714/3) te bereiken dat het recht op afwezigheid om een andere werkgever te zoeken tijdens de opzegtermijn niet meer in verhouding zou zijn tot de duur van de arbeidsprestaties en dus dat artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 zonder beperking van toepassing zou zijn.

contrat de travail qui ne diffère pas des autres, étant entendu qu'un contrat de cet ordre doit toujours être constaté par écrit et non seulement dans les cas prévus à l'article 9.

Il y a lieu de noter également que l'article 11*bis* sera suivi immédiatement de l'article 12, article qui traite précisément de la preuve testimoniale admise à défaut d'écrit, preuve qui, en principe, n'est pas admise par le présent projet de loi.

L'amendement en ordre principal de M. Glineur (Doc. n° 714/3) est rejeté à l'unanimité.

Son premier amendement en ordre subsidiaire (Doc. n° 714/3) est rejeté par 10 voix et 2 abstentions.

Son deuxième amendement en ordre subsidiaire (Doc. n° 714/3) est rejeté par 11 voix et 2 abstentions.

L'amendement de M. Pierard (Doc. n° 714/2) est rejeté par 11 voix contre 2.

L'article est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 2

Le Ministre fait remarquer que cet article insère un deuxième alinéa dans l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978. Cet article pose le principe que, pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter, pendant un jour maximum par semaine, en vue de rechercher un nouvel emploi.

Le projet de loi tend à appliquer la même règle au profit du travailleur à temps partiel, mais proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.

M. Pierard a présenté un amendement (Doc. n° 714/2), tendant à insérer dans la loi du 3 juillet 1978 une définition spécifique du contrat de travail à temps partiel. Par cet amendement, l'auteur souhaite non seulement donner suite à une observation du Conseil d'Etat, mais également prendre des mesures en faveur des personnes qui ne travaillent que pendant un nombre limité de jours par semaine, ce qui est le cas notamment dans les grandes entreprises de distribution.

Le Ministre défend le point de vue du gouvernement qui n'estime pas opportun d'insérer une définition légale du travail à temps partiel, d'autre part, afin de ne pas le considérer comme une nouvelle espèce de contrat de travail et d'autre part, afin de ne pas rendre rigide ce qui n'est, dans la pratique, qu'une modalité d'exécution d'un contrat de travail appliquée avec beaucoup de souplesse et de diversité dans les entreprises. Il aurait fallu recourir dans ce cas à une formule générale susceptible de donner lieu à des interprétations. Ce n'est pas légiférer utilement. Le Conseil national du travail, conformément aux principes définis par le Bureau international du travail, a estimé que le travail à temps partiel est le « travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale ».

Il est difficile d'être plus explicite.

Cette définition a été reprise dans le commentaire du chapitre I du projet de loi (Doc. n° 714/1, page 5).

L'amendement de M. Glineur (Doc. n° 714/3) tend à ce que le droit reconnu au travailleur de s'absenter du travail pendant le délai de préavis, en vue de rechercher un nouvel emploi, ne s'applique plus proportionnellement à la durée des prestations de travail de ce travailleur et à ce que l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 soit appliqué sans restrictions.

Hij is er immers van overtuigd dat in het voorliggend wetsontwerp de werknemer het genot van artikel 41 wordt ontnomen.

De Minister antwoordt dat artikel 2 de deeltijdse werknemer geenszins het recht ontzegt om op het werk afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken; het beperkt dit recht gewoon naar verhouding van de geleverde arbeidsprestaties.

Om een eenvoudig voorbeeld te nemen : een werknemer die 20 uur per week werkt, heeft het recht om per week eenmaal vier uur of tweemaal twee uur afwezig te zijn, wat billijk lijkt.

Nochtans achten de heren Breyne en Lenssens dat een minimumduur van het recht op afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken moet gewaarborgd worden. Zij dienen een amendement in dat ertoe strekt de tekst van het wetsontwerp in overeenstemming te brengen met het eenparig advies van de N. A. R. en stellen voor een afwezigheid van minstens een halve arbeidsdag per week te garanderen.

De Minister vraagt die stelling niet aan te houden omdat hier op de regel van de proportionaliteit een uitzondering zou gemaakt worden. Hij wenst aldus een mogelijk precedent te vermijden, opdat ook op andere vlakken niet van die regel zou worden afgeweken en zodoende de gelijkwaardigheid met de arbeidsovereenkomsten in gevaar zou kunnen komen.

Een van de auteurs wijst erop dat het probleem blijft bestaan voor mensen die 2 of 3 part-time betrekkingen hebben, wanneer zij in één van die betrekkingen opzegging krijgen.

Een lid merkt op dat er zich toch een juridisch en praktisch probleem zou stellen. De werknemer zou immers afwezig mogen zijn tijdens de werkuren bij een andere werkgever dan degene die hem ontslaat. De last zou dus afgewenteld worden op een andere werkgever die er niets mee te maken heeft.

Een ander lid treedt de zienswijze van de Minister bij en meent dat er teveel in detail wordt getreden.

Indien iemand in totaal minder dan 2 dagen per week zou werken wordt hij door dit amendement bevoordeligd tegenover een andere werknemer.

Een van de auteurs benadrukt dat zij de proportionaliteit willen behouden en terzelfdertijd een minimumrecht op afwezigheid willen garanderen.

De waarborg zou slechts gelden voor diegenen die in totaal minder dan 2 dagen per week werken omdat iemand die bijvoorbeeld slechts recht zou hebben op 1 uur 30 afwezigheid tijdens een zo korte periode helemaal niets kan aanvangen.

Het vorige lid vreest dat de last van een dergelijke regeling de werkgevers zou afschrikken.

De Minister herhaalt nogmaals dat dit amendement een inbreuk zou betekenen op de regel van de proportionaliteit.

Een lid meent dat het misschien mogelijk is het amendement aan te passen zodat er geen sprake meer zou zijn van « een halve dag » maar van een bepaald aantal uren recht op afwezigheid.

De auteurs verklaren nogmaals dat het niet hun bedoeling is de toegelaten afwezigheid ruimer te maken dan de werktijd en evenmin het totale recht op afwezigheid (bij verscheidene werkgevers) groter te maken dan 2 halve dagen per week.

De Minister verklaart daarop dat hij niet wenst af te wijken van de geest van het wetsontwerp omdat dit de meest adequate bescherming van de werknemers vormt.

Na de formele belofte van de Minister dat na een jaar toepassing van het voorliggend ontwerp, een verslag van

L'auteur est en effet convaincu que le présent projet de loi aurait pour effet de priver le travailleur du bénéfice de l'article 41.

Le Ministre répond que l'article 2 ne prive nullement le travailleur à temps partiel du droit de s'absenter du travail pour rechercher un nouvel emploi; il limite simplement ce droit au prorata de ses prestations de travail.

Ainsi pour prendre un exemple simple, le travailleur occupé 20 heures par semaine aura le droit de s'absenter 1×4 heures ou 2×2 heures par semaine, ce qui paraît équitable.

Néanmoins, MM. Breyne et Lenssens, qui estiment qu'il importe de garantir une période minimum pendant laquelle le travailleur bénéficie du droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, présentent un amendement tendant à mettre le texte du projet de loi en concordance avec l'avis unanime du C. N. T. Ils proposent de garantir une absence d'une demi-journée de travail au moins par semaine.

Le Ministre demande que cette thèse ne soit pas retenue, étant donné qu'elle constituerait une exception à la règle de la proportionnalité; il souhaite ainsi éviter un éventuel précédent qui consisterait à ce qu'il soit dérogé à cette règle à d'autres niveaux également, ce qui aurait pour effet de compromettre l'équivalence avec les contrats de travail.

Un des auteurs souligne que le problème n'est pas résolu pour autant pour les personnes occupant deux ou trois emplois à temps partiel, lorsqu'elles reçoivent leur préavis pour un de ces emplois.

Un membre fait observer qu'il se poserait tout de même un problème juridique et pratique. En effet, le travailleur pourrait s'absenter pendant les heures de travail à prester chez un autre employeur que celui qui le licencie. La charge serait donc reportée sur cet autre employeur qui n'y est pour rien.

Un autre membre partage le point de vue du Ministre et estime que l'on entre par trop dans les détails.

L'amendement favorise, par rapport aux autres travailleurs, celui qui travaille moins de deux jours par semaine au total.

Un des auteurs souligne qu'ils entendent maintenir la proportionnalité et garantir simultanément le droit à un minimum d'absence.

La garantie ne serait accordée qu'à ceux qui travaillent au moins deux jours par semaine au total, étant donné que celui qui ne pourrait, par exemple, s'absenter que 1 h 30 ne pourrait rien faire pendant un laps de temps aussi bref.

L'orateur précédent craint que les inconvénients que présente une telle réglementation effraie les employeurs.

Le Ministre rappelle que l'amendement est contraire à la règle de la proportionnalité.

Un membre suggère d'adapter l'amendement, de manière à ce qu'il ne soit plus question d'un demi-jour mais bien d'un certain nombre d'heures d'absence.

Les auteurs de l'amendement expliquent à nouveau qu'ils n'ont pas l'intention de prévoir des absences autorisées d'une durée supérieure à celle du travail, ni de porter la durée de ces absences (chez plusieurs employeurs) au-delà de deux demi-jours par semaine.

Le Ministre répond qu'il ne désire pas qu'il soit dérogé à l'esprit du projet de loi, parce que celui-ci protège les travailleurs de la manière la plus adéquate.

L'amendement est retiré après que le Ministre a promis formellement qu'un rapport de l'Inspection du travail serait

de arbeidsinspectie aan de commissie zal medegedeeld worden, wordt het amendement ingetrokken.

Het amendement van de heer Pierard (Stuk n° 714/2) wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Het amendement van de heer Glineur wordt eenparig verworpen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 3

De Minister verklaart dat dit artikel artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 aanvult met betrekking tot de carensdag in geval van arbeidsongeschiktheid.

De bepaling van artikel 52, § 1, volgens welke de eerste werkdag na een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor gewaarborgd weekloon verschuldigd is, een carensdag is, zou niet noodzakelijk toepassing vinden in geval van deeltijdse arbeid wanneer die eerste werkdag geen normale werkdag is.

Daarom bepaalt het wetsontwerp dat de carensdag in geval van arbeidsongeschiktheid van een deeltijds werknemer de eerste dag zal zijn van de periode van ongeschiktheid tijdens welke de werknemer normaal had moeten werken.

De heer Pierard heeft een amendement ingediend (Stuk n° 714/2) er toe strekkende het schriftelijk bewijs van een overeenkomst voor deeltijdse arbeid op dezelfde manier te regelen als dit gebeurt voor een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk (art. 9 van de wet van 3 juli 1978).

Het is zijn bedoeling de overeenkomst voor deeltijdse arbeid meer verstrekkend te maken inzonderheid wat betreft de terminologie.

De Minister antwoordt dat de Regering het met de auteur erover eens is dat de overeenkomst voor deeltijdse arbeid schriftelijk moet worden vastgesteld. Dat staat overigens in artikel 1 van het ontwerp.

Maar het is verkeerd die bepaling op te nemen in artikel 9 van de wet van 3 juli 1978, want in dat artikel is slechts sprake van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk bepaald werk. Een overeenkomst voor deeltijdse arbeid kan echter een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn en voor dat soort overeenkomst is geen geschrift vereist.

In artikel 1 van het ontwerp staat dat een geschrift verplicht is in alle gevallen van deeltijdse arbeid, om de rechten van de werknemer te beschermen en de naleving van die regel wordt door een gepaste sanctie gewaarborgd. Hiervan wordt in het amendement bovendien geen gewag gemaakt.

Het past niet dat bij arbeidsongeschiktheid aan de deeltijds tewerkgestelde werknemers dezelfde regeling inzake carensdag wordt opgelegd als aan de voltijds tewerkgestelde werknemers. De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid, d.i. de carensdag, is immers niet noodzakelijk een dag waarop de deeltijds tewerkgestelde werknemer gewoonlijk werkt.

Daarom stelt de Regering in artikel 3 van het wetsontwerp een precisering voor in verband met de regel betreffende de carensdag wanneer het om deeltijdse arbeid gaat.

De Minister acht het amendement onaanvaardbaar.

Het wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

communiqué à la Commission à l'issue de la première année d'application du projet.

L'amendement de M. Pierard (Doc. n° 714/2) est rejeté par 11 voix contre 2.

L'amendement de M. Glineur est rejeté à l'unanimité.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 3

Le Ministre déclare que cet article complète l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, en ce qui concerne le jour de carence en cas d'incapacité de travail.

En effet, la règle de l'article 52, § 1^{er}, selon laquelle le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail donnant lieu au paiement du salaire hebdomadaire garanti est un jour de carence, ne trouverait pas nécessairement à s'appliquer en cas de travail à temps partiel, si ce premier jour ouvrable n'est pas un jour normal de travail.

C'est pourquoi le projet de loi précise que le jour de carence, en cas d'incapacité de travail d'un travailleur à temps partiel, sera le premier jour de la période d'incapacité au cours duquel le travailleur aurait normalement travaillé.

M. Pierard a présenté un amendement (Doc. n° 714/2) tendant à régler la preuve écrite d'un contrat de travail à temps partiel de la même manière que pour un contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail défini (art. 9 de la loi du 3 juillet 1978).

L'intention serait de donner une portée plus grande au contrat de travail à temps partiel, particulièrement en ce qui concerne la terminologie.

Le Ministre répond que le Gouvernement partage la préoccupation de l'auteur de faire constater le contrat de travail à temps partiel par écrit. C'est d'ailleurs la portée de l'article 1^{er} du projet de loi.

Toutefois, le choix de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 pour imposer cette règle n'est pas adéquat car cet article ne vise que les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou un travail nettement défini. Or, le contrat de travail à temps partiel peut être un contrat de travail à durée indéterminée et, pour ce type de contrat, l'écrit n'est pas obligatoire.

L'article 1^{er} du projet de loi impose un écrit dans tous les cas de travail à temps partiel afin de protéger les droits du travailleur et il assortit cette règle d'une sanction appropriée. Celle-ci fait en outre défaut dans l'amendement.

Il n'est pas adéquat, en cas d'incapacité de travail, d'appliquer aux travailleurs occupés à temps partiel, en ce qui concerne le jour de carence, la même solution que pour les travailleurs occupés à temps plein. En effet, le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail, qui est le jour de carence, n'est pas forcément un jour d'occupation habituelle du travailleur à temps partiel.

C'est pourquoi le Gouvernement a proposé, dans cet article 3 du projet de loi, une précision quant à cette règle relative au jour de carence, en cas de travail à temps partiel.

Le Ministre estime que l'amendement ne peut être accepté.

L'amendement est rejeté par 11 voix contre 2.

L'article 3 est adopté à l'unanimité.

Art. 4

De Minister meent dat dit artikel alleen een legistiek belang heeft: hij stelt een verbetering naar de vorm in artikel 52, § 1, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 voor, rekening houdend met de bij artikel 3 van het wetsontwerp in hetzelfde artikel 52, § 1, ingevoegde regel.

De heer Pierard wenst de tekst van dit artikel volledig te vervangen. Hij stelt in zijn amendement (Stuk n° 714/2) voor inzake overeenkomsten voor deeltijdse arbeid een eigen regeling te treffen voor volgende punten:

- vermelding van de arbeidsduur en het loon;
- proeftijd;
- concurrentiebeding;
- beperking van het aantal overeenkomsten tijdens eenzelfde periode tussen dezelfde werknemer en werkgever;
- schorsing van de overeenkomst;
- einde van de overeenkomst en opzeggingstermijn;
- recht op afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn (dit recht zou vervallen).

Het gaat hier volgens hem om wijzigingen van technische aard, met de bedoeling de deeltijdse werknemers te beschermen.

De Minister kan niet instemmen met het amendement omdat het enkele bezwaren doet rijzen op het gebied van de legistiek en bovendien de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid voorstelt als een nieuwe afwijking van de gemeenrechtelijke arbeidsovereenkomsten, terwijl dat niet de bedoeling is van het wetsontwerp, dat met name steunt op het advies van de Nationale Arbeidsraad, hetwelk op zijn beurt ingegeven is door de beginselen die door het I. A. B. gehuldigd worden.

Het amendement wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

Artikel 4 wordt eenparig aangenomen.

De heer Pierard trekt zijn amendement (Stuk n° 714/2), dat ertoe strekt de titel van hoofdstuk I aan te passen, in.

Art. 5

De Minister wijst erop dat dit artikel de verplichting oplegt om de verschillende werkroosters voor de deeltijdse arbeid in het arbeidsreglement op te nemen, zoals dit het geval is voor de werkroosters voor voltijdse arbeid. Die bepaling is noodzakelijk omdat in de individuele arbeidsovereenkomst slechts één van die werkroosters mag worden vermeld (art. 1).

De deeltijds tewerkgestelde werknemer zal ook een van die werkroosters moeten kiezen wanneer er geen geschrift is waarbij wordt vastgesteld dat een arbeidsovereenkomst werd gesloten voor de uitvoering van deeltijdse arbeid.

Artikel 5 wordt eenparig aangenomen.

Art. 6

In verband met de artikelen 6 en 7 verklaart de Minister dat die artikelen een wijziging inhouden van het negende, resp. het twaalfde lid van artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen ten einde, op verzoek van de Nationale Arbeidsraad, de representatieve werknemersorganisaties te betrekken bij het uitwerken van

Art. 4

Le Ministre est d'avis que cet article n'a qu'un intérêt légistique: il propose une amélioration de forme de l'article 52, § 1, 3^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, compte tenu de la règle introduite dans le même article 52, § 1, par l'article 3 du projet de loi.

M. Pierard demande le remplacement de tout cet article. Il propose dans son amendement (Doc. n° 714/2) de prévoir une réglementation propre des contrats de travail à temps partiel pour les points suivants:

- mention de la durée du travail et du salaire;
- durée de l'essai;
- clause de concurrence;
- limitation du nombre des contrats au cours d'une même période entre un même travailleur et un même employeur;
- suspension du contrat;
- fin du contrat et délai de préavis;
- droit à des absences pendant la période de préavis (ce droit disparaîtrait).

Il s'agit, selon lui, de modifications de nature technique, qui visent à protéger les travailleurs à temps partiel.

Le Ministre n'est pas d'accord parce que l'amendement, outre certains inconvénients légistiques, présente le contrat de travail à temps partiel comme une nouvelle espèce de contrat dérogatoire aux contrats de travail de droit commun, alors que telle n'est pas la portée du projet de loi qui se base notamment sur l'avis du Conseil national du Travail, lui-même aligné sur les principes du B.I.T.

L'amendement est rejeté par 11 voix contre 2.

L'article 4 est adopté à l'unanimité.

M. Pierard retire son amendement qui tend à adapter l'intitulé du chapitre I (Doc. n° 714/2).

Art. 5

Le Ministre fait remarquer que cet article prescrit l'obligation d'insérer dans le règlement de travail les différents horaires de travail à temps partiel, comme c'est le cas pour les horaires à temps plein. Cette disposition s'impose dès lors que le contrat de travail individuel ne pourra se référer qu'à l'un de ces horaires (art. 1^{er}).

C'est aussi l'un de ces horaires que le travailleur occupé à temps partiel choisira à défaut d'écrit constatant un contrat de travail conclu pour l'exécution d'un travail à temps partiel.

L'article 5 est adopté à l'unanimité.

Art. 6

Concernant les articles 6 et 7, le Ministre déclare que ces deux articles modifient respectivement les alinéas 9 et 12 de l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en vue d'associer, comme le demandait le Conseil national du travail, les organisations représentatives des travailleurs à l'élaboration du règlement de travail ou à la

het arbeidsreglement of bij het wijzigen van het bestaande reglement in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat, wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling.

Hij merkt evenwel op :

— dat de representatieve werknemersorganisaties slechts in de derde fase van de procedure zullen mogen optreden, namelijk wanneer het geschil aanhangig gemaakt wordt bij het bevoegde paritair comité;

— dat de procedure tot vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement niet gewijzigd wordt wanneer er een ondernemingsraad is;

— dat de representatieve werknemersorganisaties alleen de geschillen die betrekking hebben op de werkroosters voor deeltijdse arbeid, bij het bevoegde paritair comité aanhangig zullen kunnen maken; in de andere geschillen die mochten rijzen naar aanleiding van de vaststelling of de wijziging van het arbeidsreglement, zullen zij niet mogen optreden;

— dat, wanneer in een bepaalde bedrijfstak geen paritair comité bestaat, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid normaliter van een geschil op de hoogte wordt gebracht door de syndicale afvaardiging of de afvaardiging van het personeel. Voortaan zal hij ook door een representatieve werknemersorganisatie op de hoogte kunnen worden gebracht wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling. Vervolgens dient de Minister de zaak aanhangig te maken bij de Nationale Arbeidsraad. Deze wijst dan het paritair comité aan waaronder de werkgevers met een gelijkaardige activiteit ressorteren, om het geschil te beslechten.

Artikel 6 wordt eenparig aangenomen.

Art. 7

De heer Glineur heeft een amendement (Stuk n° 714/3) voorgesteld tot weglating van dit artikel. Hij is van mening dat artikel 7 de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad bij de procedure tot vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement feitelijk zal beperken tot de wijzigingen die betrekking hebben op de deeltijdse arbeidsregeling.

Daarop antwoordt de Minister dat artikel 7 helemaal geen inkorting betekent van de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad op het stuk van arbeidsreglementen.

Het artikel bepaalt alleen dat, wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, de representatieve werknemersorganisaties, net zoals de personeelsafvaardiging of de syndicale afvaardiging, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid van het geding in kennis zullen kunnen stellen opdat deze de zaak aanhangig zou maken bij de Nationale Arbeidsraad.

De wijzigingen die door de artikelen 6 en 7 worden aangebracht in artikel 12 van de wet van 8 april 1975 tot instelling van de arbeidsreglementen, hebben tot doel de representatieve werknemersorganisaties bij de uitwerking van het arbeidsreglement of bij de wijziging van het bestaande reglement te betrekken, wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, zoals op blz. 7 van de memorie van toelichting (Stuk n° 714/1) wordt uiteengezet.

Het amendement kan dus niet worden aangenomen.

In zijn amendement in eerste bijkomende orde (Stuk n° 714/3) stelt de heer Glineur voor de woorden « indien het geschil betrekking heeft op de invoering van een deel-

modification du règlement existant dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel.

Il fait remarquer toutefois :

— que les organisations représentatives des travailleurs ne pourront intervenir qu'au troisième stade de la procédure, c'est-à-dire au moment de porter le différend devant la commission paritaire compétente;

— que la procédure d'établissement ou de modification du règlement de travail n'est pas modifiée lorsqu'il existe un conseil d'entreprise;

— que les organisations représentatives des travailleurs ne pourront porter devant la commission paritaire compétente que les différends relatifs aux horaires de travail à temps partiel, sans pouvoir intervenir dans les autres différends qui pourraient surgir lors de l'élaboration ou de la modification du règlement de travail;

— que lorsque, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre de l'Emploi et du Travail est normalement informé du différend par la délégation syndicale ou du personnel. Il pourra aussi être informé dorénavant par une organisation représentative des travailleurs en cas de différend concernant l'instauration du travail à temps partiel. Le rôle du Ministre est de saisir ensuite le Conseil National du Travail. Celui-ci désigne alors pour trancher le différend la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

L'article 6 est adopté à l'unanimité.

Art. 7

Un amendement de M. Glineur (Doc. n° 714/3) vise la suppression de cet article. L'auteur estime que l'article 7 tend en fait à restreindre les compétences du Conseil national du travail, au cours de la procédure d'établissement ou de modification du règlement de travail, aux seules modifications relatives au travail à temps partiel.

Le Ministre répond que l'article 7 ne restreint nullement la compétence du Conseil national du travail en matière de règlement de travail.

Cet article précise uniquement que, lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel, les organisations représentatives des travailleurs pourront, comme la délégation du personnel ou syndicale, informer le Ministre de l'Emploi et du Travail de ce différend afin qu'il soit ensuite soumis au Conseil national du travail.

Les modifications apportées par les articles 6 et 7 du projet de loi à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail, ont pour objet, comme l'explique l'exposé des motifs (Doc. n° 714/1, p. 7), d'associer les organisations représentatives des travailleurs à l'élaboration du règlement de travail ou à la modification du règlement existant lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel.

L'amendement ne peut donc être accepté.

En 1^{er} ordre subsidiaire, M. Glineur a introduit un amendement (Doc. n° 714/3) tendant à supprimer les mots « lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de tra-

tijdse arbeidsregeling » weg te laten. Hij wenst dat de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad niet wordt ingekort.

De Minister legt er de nadruk op dat de Nationale Arbeidsraad aan de representatieve werknemersorganisaties niet een algemene bevoegdheid inzake uitwerking van de arbeidsreglementen heeft willen geven.

Door het amendement aan te nemen zou men verder gaan dan wat eenparig door de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd (zie hierboven).

Artikel 6 van het ontwerp, dat de bevoegdheid van de werknemersorganisaties om de zaak aanhangig te maken bij het bevoegde paritair comité eveneens beperkt tot de geschillen die betrekking hebben op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, zou dan in dezelfde zin moeten worden gewijzigd, anders komt men tot een volkomen onsamenhangend geheel.

Met hetzelfde doel als door zijn andere amendementen op dit artikel wordt beoogd, heeft de heer Glineur nog een amendement in tweede bijkomende orde voorgesteld waarin hij duidelijk laat uitkomen dat de Nationale Arbeidsraad nog andere bevoegdheden heeft dan die inzake deeltijdse arbeidsregeling.

De Minister is van mening dat ook dit amendement moet worden verworpen en verwijst daarbij naar de argumenten die hij heeft aangehaald om het amendement in eerste bijkomende orde te weerleggen.

Een ander lid merkt nochtans op dat het advies n° 655 van de Nationale Arbeidsraad niet gevolgd wordt in de tekst van het wetsontwerp.

Het gaat hier niet om een aanvulling van artikel 12 zoals de Nationale Arbeidsraad voorstelt, maar om een nieuwe beschikking.

Is het voldoende te stellen dat de Minister de zaak aanhangig maakt bij de Nationale Arbeidsraad. Moet niet gezegd worden dat de Nationale Arbeidsraad terzake een advies moet uitbrengen? Dit is niet in de tekst terug te vinden.

De Minister verklaart expliciet dat dit de juiste interpretatie is van de tekst: de Nationale Arbeidsraad moet een advies terzake uitbrengen.

De amendementen van de heer Glineur worden eenparig verworpen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen mits aanpassing van de nederlandse tekst aan de franse daar de woorden « ... wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een stelsel van deeltijdse arbeid » bij vergissing niet in de nederlandse tekst voorkomen.

Art. 8

De Minister wijst erop dat dit een overgangsbepaling is om de werkgevers in staat te stellen hun arbeidsreglement, alsmede de lopende arbeidsovereenkomsten aan de nieuwe wetsbepalingen aan te passen.

Artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

Het wetsontwerp wordt eveneens eenparig aangenomen.

De Rapporteur,

J. LENSSSENS

De Voorzitter,

G. BRASSEUR

vail à temps partiel ». Il souhaite que les compétences du C. N. T. ne soient pas restreintes.

Le Ministre insiste sur le fait que le Conseil national du travail n'a pas voulu donner aux organisations représentatives des travailleurs une compétence générale en matière d'établissement du règlement de travail.

Si l'amendement était adopté, le projet irait au-delà de ce qu'a demandé unanimement le Conseil national du Travail (voir supra).

Sous peine d'incohérence totale, il faudrait modifier dans le même sens l'article 6 du projet qui limite également aux seuls différends relatifs au travail à temps partiel le pouvoir des organisations syndicales de travailleurs de saisir la commission paritaire compétente.

Dans un but identique à celui des autres amendements qu'il a déposés à cet article, M. Glineur a introduit un amendement en 2^e ordre subsidiaire dans lequel il laisse clairement supposer que le C. N. T. a encore d'autres compétences que celles ayant trait au travail à temps partiel.

Le Ministre estime que, compte tenu des arguments développés dans la réfutation de l'amendement proposé en 1^{er} ordre subsidiaire, ce dernier amendement doit également être rejeté.

Un autre membre fait néanmoins observer que le texte du projet de loi ne suit pas l'avis n° 655 du Conseil national du Travail.

Il ne s'agit pas en l'occurrence d'une disposition visant à compléter l'article 12 ainsi que le Conseil national du Travail le suggère, mais d'une disposition nouvelle.

Peut-on se borner à prévoir que le Ministre saisit le Conseil national du Travail? Ne faudrait-il pas prévoir que le Conseil national du Travail doit rendre un avis en la matière? Cette obligation n'est pas inscrite dans le texte.

Le Ministre précise que l'interprétation correcte du texte est que le Conseil national du Travail doit rendre un avis.

Les amendements de M. Glineur sont rejetés à l'unanimité.

L'article est adopté à l'unanimité, moyennant adaptation du texte néerlandais au texte français. En effet, par suite d'une erreur, les mots « lorsque le différend a trait à l'application d'un système de travail à temps partiel » ne figurent pas dans le texte néerlandais du projet.

Art. 8

Le Ministre explique qu'il s'agit d'une disposition transitoire qui doit permettre aux employeurs d'adapter leur règlement de travail et les contrats en cours aux nouvelles dispositions projetées.

L'article 8 est adopté à l'unanimité.

Le projet de loi est également adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

J. LENSSSENS

Le Président,

G. BRASSEUR

ERRATUM

Art. 7

De Nederlandse tekst van dit artikel dient te worden aangevuld met wat volgt :

« ... wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een stelsel van deeltijdse arbeid. »

ERRATUM

Art. 7

Il y a lieu de compléter le texte néerlandais de cet article par ce qui suit :

« ... wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een stelsel van deeltijdse arbeid. »

BIJLAGE 1

ONDERWERP

Ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst
tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9
van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden

In zijn advies n° 655 van 29 mei 1980 betreffende het probleem van de deeltijdse arbeid, was de Nationale Arbeidsraad van oordeel dat, gelet op de toename van de deeltijdse arbeid, de overlegmogelijkheden explicieter tot uiting moeten worden gebracht en dat zulks met name kan gebeuren door de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 te wijzigen in die zin dat het beschikkend gedeelte wordt aangepast en de commentaar wordt aangevuld.

Dat vraagstuk werd voorgelegd aan de Commissie deeltijdse arbeid die een ontwerp van overeenkomst alsmede een ontwerp tot aanvulling van de commentaar bij genoemde overeenkomst n° 9 heeft voorbereid.

Ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst n°
tot wijziging
van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972
houdende ordening
van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden
en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst n° 15 van 25 juli 1974;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad n° 655 van 29 mei 1980 betreffende het probleem van de deeltijdse arbeid;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

— het Verbond van Belgische Ondernemingen,
— de nationale middenstandsorganisaties, erkend overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand,

— de Belgische Boerenbond,
— « La Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles »,
— « l'Alliance agricole belge »,
— het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
— het Algemeen Belgisch Vakverbond,
— de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

in de Nationale Arbeidsraad, op, onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

In artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 wordt tussen het eerste en het tweede lid navolgend lid ingelast:

« De te volgen algemene criteria in geval voltijdse werknemers, wegens economische of technische omstandigheden, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice versa, zullen eveneens door de ondernemingsraad worden vastgesteld op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden. »

Artikel 2

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Voor de herziening en de opzegging van deze overeenkomst gelden de bepalingen van het artikel 20, lid 2 en 3 van de collectieve ar-

ANNEXE 1

OBJET

Projet de convention collective de travail
modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972
concernant les conseils d'entreprise

Dans son avis n° 655 du 29 mai 1980 relatif au problème du travail à temps partiel, le Conseil national du Travail a estimé qu'en raison de l'accroissement du travail à temps partiel, les possibilités de concertation devaient être exposées plus explicitement et que cela pouvait se faire notamment par une modification de la convention n° 9 du 9 mars 1972, qui adapterait son dispositif et compléterait son commentaire.

Cette question a été soumise à la Commission du travail à temps partiel qui a préparé un projet de convention et de complément du commentaire de la convention n° 9 précitée.

Ce projet a été entériné par le Conseil, lors de sa séance du 17 décembre 1980 mais la convention ne sera signée par les organisations représentées au Conseil qu'au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Projet de convention collective de travail n°
portant modification
de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972
coordonnant les accords nationaux
et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise
conclus au sein du Conseil national du Travail

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, modifiée par la convention collective de travail n° 15 du 25 juillet 1974;

Vu l'avis du Conseil national du Travail n° 655 du 29 mai 1980 concernant le problème du travail à temps partiel;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes:

— la Fédération des Entreprises de Belgique,
— les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes,
— « De Belgische Boerenbond »,
— la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
— l'Alliance agricole belge,
— la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique,
— la Fédération générale du Travail de Belgique,
— la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique,

ont conclu, le au sein du Conseil national du Travail, la présente convention collective de travail.

Article 1

L'alinéa suivant est inséré entre les premier et deuxième alinéas, de l'article 12 de la convention collective de travail n° 9:

« Les critères généraux à suivre en cas de passage de travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement résultant de circonstances d'ordre économique ou technique seront également déterminés par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs. »

Article 2

La présente convention est conclue pour une période indéterminée. Les dispositions de l'article 20, alinéas 2 et 3 de la convention collective de travail n° 9 coordonnant les accords nationaux et les con-

beidsovereenkomst n° 9 houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Gedaan te Brussel,

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

Voor de Middenstandsorganisaties.

Voor de Belgische Boerenbond,

« La Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles »
en « l'Alliance agricole belge ».

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verzoeken de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

BIJLAGE BIJ C. A. O. N°

Ontwerp van aanvullende commentaar
bij de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972
houdende ordening
van de in de nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden
en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties zijn in de raadszitting van overeengekomen navolgende commentaarteksten te voegen bij de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 van 9 maart 1972.

1. Commentaar bij artikel 5

In het gedeelte van de commentaar dat betrekking heeft op de materies waarover de informatie handelt, wordt na het punt b), 3° (het aantal personen die binnen de onderneming gemuteerd werden) een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt :

« 4° het aantal personen, die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse arbeidsregeling naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice versa.

Het gaat om alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd gewijzigd, wat hun arbeidstijdregeling betreft.

Komen derhalve niet in aanmerking, de werknemers die om persoonlijke redenen een tijdelijke wijziging van hun arbeidstijdregeling kennen. »

2. Commentaar bij artikel 9

In het tweede lid van de commentaar wordt tussen het eerste en het tweede streepje navolgende tekst ingelast :

« — »

— de regels, die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice versa.

— »

3. Commentaar bij artikel 10

In het vierde lid van de commentaar wordt tussen het eerste en het tweede streepje navolgende tekst ingelast :

« — »

— de maatregelen met het oog op de organisatie van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice versa.

— »

4. Commentaar bij artikel 12

In het laatste lid van de commentaar worden navolgende woorden aan de tekst toegevoegd :

« ... en voor de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice versa. »

ventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise s'appliquent en matière de révision et de dénonciation de la présente convention.

Signé à Bruxelles,

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

Pour « De Belgische Boerenbond »,

la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail demandent que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

ANNEXE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°

Projet de commentaire supplémentaire
de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972
coordonnant les accords nationaux
et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise
conclus au sein du Conseil national du Travail

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont convenu, en séance du Conseil du, de compléter la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 par les textes de commentaire suivants :

1. Commentaire de l'article 5

Dans la partie du commentaire qui traite des matières sur lesquelles porte l'information, le point 4° est inséré après le point b), 3° (le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise) :

« 4° Le nombre de personnes ayant fait l'objet d'une modification de leur régime de travail entraînant le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et vice versa.

Il s'agit de tous les travailleurs dont le contrat de travail a été modifié quant à leur régime de travail.

N'entrent dès lors pas en considération, les travailleurs qui pour des raisons personnelles connaissent une modification temporaire de leur régime de travail. »

2. Commentaire de l'article 9

Le texte suivant est inséré entre les premier et deuxième tirets du deuxième alinéa :

« — »

— les règles suivies lorsqu'il est envisagé de faire passer certains travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement;

— »

3. Commentaire de l'article 10

Le texte suivant est inséré entre les premier et deuxième tirets du quatrième alinéa :

« — »

— les mesures prises en vue de l'organisation du travail à temps partiel et plus précisément les mesures visant à faire passer certains travailleurs occupés à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement;

— »

4. Commentaire de l'article 12

Compléter le dernier alinéa par le texte suivant :

« ... et pour le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et vice versa. »

BIJLAGE 2

ONDERWERP

Ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst
betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht
t.a.v. de deeltijdse arbeid

De Raad heeft op 17 december 1980 advies n° 671 uitgebracht over het voorontwerp van wet waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

Tijdens diezelfde Raadszitting hebben de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties een overeenstemming bereikt over de beginselen en de modaliteiten van een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (N.A.-D. 80-104).

Er werd evenwel overeengekomen dat de tekst van die collectieve arbeidsovereenkomst eventueel zal moeten worden aangepast in het licht van de door het Parlement aangenomen wettekst.

Aangezien het wetsontwerp, waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd ingediend (Parl. Doc., Kamer, zitting 1980-1981, n° 714-1, 31 december 1980) heeft de Commissie deeltijdse arbeid het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst geamendeerd, rekening houdend zowel met het wetsontwerp als met advies n° 671 van de Raad.

De leden van de Raad vinden hierbij de tekst van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst.

Voorgesteld wordt dat de in de Raad vertegenwoordigde organisaties die collectieve arbeidsovereenkomst tijdens de eerstkomende plenaire zitting zouden ondertekenen; die overeenkomst zou evenwel slechts na de afkondiging van de wet, waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden neergelegd ten einde de overeenkomst eventueel te kunnen aanpassen ingeval het huidige wetsontwerp wordt gewijzigd.

* * *

Ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst n° ...
betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht
ten aanzien van de deeltijdse arbeid

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971;

Gelet op de wet van waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen;

Gelet op de adviezen van de Nationale Arbeidsraad n° 655 van 29 mei 1980 en n° 671 van 17 december 1980 over het probleem van de deeltijdse arbeid;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van 15 mei 1975 en 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

Gelet op de in de Nationale Arbeidsraad op 28 februari 1978 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor de minderjarigen die zijn tewerkgesteld aan werkzaamheden of in sectoren die van geen paritair comité afhangen of die afhangen van een paritair comité dat niet is samengesteld.

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

— het Verbond van Belgische Ondernemingen,
— de Nationale Middenstandsorganisaties, erkend overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand,

— de Belgische Boerenbond,
— « La Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles »,
— « l'Alliance agricole belge »,
— het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
— het Algemeen Belgisch Vakverbond,
— de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

in de Nationale Arbeidsraad, op onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

ANNEXE 2

OBJET

Projet de convention collective de travail
concernant certaines dispositions du droit du travail
en matière de travail à temps partiel

Le 17 décembre 1980, le Conseil a émis un avis (n° 671) concernant l'avant-projet de loi insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Au cours de cette même séance du Conseil, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont mis d'accord sur les principes et les modalités d'un projet de convention (cf. Doc. C.N.T.-D. 80-104).

Ils ont, toutefois, convenu que le texte de cette convention pourrait éventuellement faire l'objet de certaines adaptations en fonction du texte de loi adopté par le Parlement.

Etant donné que le projet de loi insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel a été déposé à la Chambre des Représentants (Doc. parl., Chambre, session 1980-1981, n° 714-1, 31 décembre 1980), la Commission du travail à temps partiel a amendé le projet de convention en tenant compte à la fois de ce projet de loi et de l'avis n° 671 du Conseil.

Les membres du Conseil trouveront ci-après le texte du projet de convention.

Il est proposé que les organisations représentées au sein du Conseil signent cette convention lors de la prochaine séance plénière du Conseil; cependant cette convention ne serait déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail qu'après la promulgation de la loi insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel, afin de pouvoir éventuellement adapter la convention en cas de modification du texte actuel du projet de loi.

* * *

Projet de convention collective de travail n° ...
concernant certaines dispositions du droit du travail
en matière de travail à temps partiel

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

Vu la loi du insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel;

Vu les avis du Conseil national du Travail n° 655 du 20 mai 1980 et n° 671 du 17 décembre 1980 concernant le problème du travail à temps partiel;

Vu les conventions collectives de travail des 15 mai 1975 et 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen conclues au sein du Conseil national du Travail;

Vu la convention collective du travail du 28 février 1978 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen aux mineurs d'âge occupés à des activités ou dans des secteurs ne dépendant pas d'une commission paritaire ou dépendant d'une commission paritaire non constituée, conclue au sein du Conseil national du Travail.

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

— la Fédération des Entreprises de Belgique,
— les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes,
— « De Belgische Boerenbond »,
— la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
— l'Alliance agricole belge,
— la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique,
— la Fédération générale du Travail de Belgique,
— la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique,

ont conclu, le au sein du Conseil national du Travail, la présente convention collective de travail.

*Toepassingsfeer***Artikel 1**

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

*Bepalingen van de geschreven arbeidsovereenkomst***Artikel 2**

In toepassing van artikel 11bis, lid 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kunnen de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en uurrooster uitdrukkelijk in de geschreven arbeidsovereenkomst worden vermeld of kan die overeenkomst verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de paritaire comités of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.

*Definitie en toepassingsmodaliteiten van het veranderlijk uurrooster***Artikel 3**

Voor de toepassing van artikel 11bis, lid 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is het uurrooster veranderlijk, wanneer de arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid, de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of de uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven.

In dat geval moet de werknemer voorafgaandelijk van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld.

De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer ten minste vijf werkdagen vooraf van zijn uurrooster in kennis worden gesteld.

*Voorrang voor het verkrijgen van een voltijdse betrekking***Artikel 4**

De deeltijdse werknemer moet de mogelijkheid hebben om, op zijn verzoek, bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking, waarvoor hij in aanmerking komt, te bekomen, voor zover hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en de voorgestelde uurregeling aanvaardt.

De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of diens aangestelde die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen.

*Het verrichten van bijkomende uren***Artikel 5**

De paritaire comités dienen te verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht.

Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

Artikel 6

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, kan de overschrijding van het uurrooster, wegens bijkomende uren die op verzoek van de werknemer worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de arbeidsovereenkomst, indien de werknemer daarom verzoekt. Die aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster met ten minste één uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld.

Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren.

*Champ d'application***Article 1**

La présente convention collective s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

*Dispositions du contrat écrit***Article 2**

En application de l'article 11bis, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la mention du régime de travail à temps partiel et de l'horaire convenus peut se faire explicitement dans le contrat écrit ou celui-ci peut se référer aux régimes de travail à temps partiel insérés dans le règlement de travail et/ou à ceux fixés par les commissions paritaires ou au niveau de l'entreprise.

*Définition et modalités d'application de l'horaire variable***Article 3**

Pour l'application de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'horaire est variable lorsque le contrat de travail pour un travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire du travail sans spécifier d'avance les jours et/ou les heures de l'horaire de travail.

Dans ce cas, le travailleur doit être préalablement informé des prestations journalières de travail qu'il devra assurer.

La procédure d'information préalable sera fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.

A défaut d'une telle convention collective, le travailleur sera informé de son horaire au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

*Priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein***Article 4**

Le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé.

Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

*Prestations des heures complémentaires***Article 5**

Les commissions paritaires doivent préciser dans quelles conditions et dans quelle mesure des heures complémentaires peuvent être prestées.

Par heures complémentaires, il faut entendre les heures qui dépassent la durée du travail conventionnelle des travailleurs à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective.

Article 6

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées à la demande du travailleur peut donner lieu à une adaptation du contrat si le travailleur en a formulé la demande. Cette adaptation se fera en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre. Les modalités d'adaptation seront déterminées de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

L'adaptation ne pourra, si le travailleur l'exige, se situer en dessous de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant ce trimestre.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogen de bijkomende uren op verzoek van de werkgever, slechts met de instemming van de werknemer worden verricht.

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste één uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen :

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht :

- a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, volgens de in het vorig artikel vastgestelde normen;
- b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.

Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperiodes verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijkse periode ge-presteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Artikel 8

Voor de toepassing van de artikelen 6 en 7 wordt onder kwartaal verstaan het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen (1).

(1) Die tekst werd opgesteld na raadpleging van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Volgens die Dienst kan het begrip « kwartaal » in de sociale zekerheid op twee verschillende manieren worden omschreven naargelang van de periodiciteit van de betalingen : voor de werknemers die per maand worden betaald, stemt het overeen met het kalenderkwartaal; voor de werknemers die worden betaald per periode die minder bedraagt dan of niet samenvalt met de maand, stemt het overeen met de periode die is gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal valt (art. 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid).

Beloning

Artikel 9

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens dewelke dat loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

Artikel 10

De deeltijdse werknemer heeft recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Datum van inwerkingtreding — Duur — Herziening en opzegging

Artikel 11

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd.

De artikelen 1 tot 4 treden in werking op de datum en volgens de modaliteiten bepaald in artikel 8 van de wet van waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

Article 7

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur.

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande :

- a) soit de la révision du contrat selon les normes définies à l'article précédent;
- b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.

Ce repos compensatoire doit être accordé, endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. A défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances, sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

Article 8

Pour l'application des articles 6 et 7, on entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (1).

(1) Ce texte a été rédigé après consultation de l'Office national de Sécurité sociale. Selon cet Office, la notion de « trimestre » en sécurité sociale se définit de deux manières différentes selon la périodicité des paiements : elle correspond soit au trimestre civil, pour les travailleurs étant rémunérés au mois soit à la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil, pour les travailleurs étant payés par périodes inférieures ou ne coïncidant pas au mois (art. 24 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale).

Rémunération

Article 9

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, quelles que soient les modalités de paiement de cette rémunération.

Tous les éléments qui constituent la rémunération du travailleur occupé à temps plein doivent lui être appliqués suivant les mêmes normes, barèmes et critères d'octroi, proportionnellement à la durée de son travail dans l'entreprise, pour autant qu'il soit occupé dans des conditions similaires et relève de la même catégorie de travailleurs.

Article 10

Le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein, tel qu'il est déterminé par convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente, ou à son défaut, au sein du Conseil national du Travail.

Date d'entrée en vigueur — Durée — Révision et dénonciation

Article 11

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les articles 1 à 4 entrent en vigueur à la date et selon les modalités prévues à l'article 8 de la loi du insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

De artikelen 5 tot 11 treden in werking tien dagen na de bekendmaking van genoemde wet van in het *Belgisch Staatsblad*.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

* * *

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

Gedaan te Brussel, op

Les articles 5 à 11 entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au *Moniteur belge* de la loi du précitée.

La présente convention peut être revue ou dénoncée moyennant un préavis de 6 mois, à la demande de la partie signataire la plus diligente.

* * *

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Signé à Bruxelles, le

BIJLAGE 3

Aantal personen die deeltijdarbeid verrichten (1 000)

ANNEXE 3

Personnes ayant un emploi à temps partiel (1 000)

Land	1973		1975		1977		1979 (voorlopig — provisoire)		Pays
	Hoofd- beroep — Emploi principal	Neven- beroep — Emploi occasionnel	Hoofd- beroep — Emploi principal	Neven- beroep — Emploi occasionnel	Hoofd- beroep — Emploi principal	Neven- beroep — Emploi occasionnel	Hoofd- beroep — Emploi principal	Neven- beroep — Emploi occasionnel	
Bondsrepubliek Duistland	1 980	679	2 232	598	2 366	614	2 426	512	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	1 026	473	1 372	347	1 528	379	1 574	196	France.
Italië	663	509	819	297	461	724	487	580	Italie.
Nederland	188	216	250	190	270	190	351	193	Pays-Bas.
België	99	37	145	29	205	11	208	7	Belgique.
Luxemburg	6	2	7	2	6	2	8	(1)	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	3 602	244	4 031	59	4 094	120	3 732	339	Royaume-Uni.
Ierland (1)	—	—	40	30	37	40	—	—	Irlande (1).
Denemarken (1)	—	—	362	115	410	103	—	—	Danemark (1).
EUR 9	—	—	9 258	1 666	9 377	2 182	—	—	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

(1) Ierland en Denemarken hebben niet aan de enquête van 1973 deelgenomen.

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

(1) L'Irlande et le Danemark n'ont pas participé à l'enquête en 1973.

BIJLAGE 4

Percentage werknemers die deeltijdarbeid verrichten (*)

ANNXE 4

Taux des travailleurs à temps partiel (*)

Land	1973			1975			1977			1979 (voorlopig — provisoire)			Pays
	T	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	
Bondsrepubliek Duitsland	7,7	1,0	20,0	9,0	1,1	22,8	9,6	1,1	24,4	9,6	—	—	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	5,1	1,4	11,2	6,6	2,1	14,0	7,3	2,3	15,2	7,4	—	—	France.
Italië	3,9	2,3	8,5	4,6	2,7	9,9	2,5	1,2	5,9	2,6	—	—	Italie.
Nederland	4,4	1,1	15,5	5,6	1,5	18,6	5,9	1,5	19,0	7,5	—	—	Pays-Bas.
België	2,8	0,4	8,2	4,1	0,4	11,6	5,8	1,0	16,1	5,8	—	—	Belgique.
Luxemburg	4,5	(0,9)	13,9	5,0	(0,9)	15,4	4,1	(0,8)	12,3	5,6	—	—	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	15,3	1,8	38,3	16,9	2,2	40,9	16,9	2,1	40,4	15,4	—	—	Royaume-Uni.
Ierland (1)	—	—	—	4,0	1,8	9,9	3,7	1,6	9,6	—	—	—	Irlande (1).
Denemarken (1)	—	—	—	17,0	1,9	40,3	18,4	2,7	42,4	—	—	—	Danemark (1).
EUR 9	—	—	—	9,4	1,9	23,6	9,4	1,6	23,7	—	—	—	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

(1) Ierland en Denemarken hebben niet aan de enquête van 1973 deelgenomen.

(*) Alleen personen die hoofdberoep uitoefenen.

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

(1) L'Irlande et le Danemark n'ont pas participé à l'enquête en 1973.

(*) Seulement personnes avec un emploi principal.

BIJLAGE 5

Deeltijdwerkers naar geslacht (in %)

Land	1973		1975		1977		1979		Pays
	M	V/F	M	V/F	M	V/F	M	V/F	
Bondsrepubliek Duitsland	8	92	8	92	7	93	—	—	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	17	83	20	80	19	81	—	—	France.
Italië	44	56	42	58	33	67	—	—	Italie.
Nederland	19	81	20	80	19	81	—	—	Pays-Bas.
België	11	89	10	90	12	88	—	—	Belgique.
Luxemburg	—	—	—	—	—	—	—	—	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	8	92	8	92	7	93	—	—	Royaume-Uni.
Ierland (1)	—	—	35	65	32	68	—	—	Irlande (1).
Denemarken (1)	—	—	7	93	9	91	—	—	Danemark (1).
EUR 9	—	—	13	87	11	89	—	—	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

(1) Ierland en Denemarken hebben niet aan de enquête van 1973 deelgenomen.

ANNXE 5

Personnes ayant un emploi à temps partiel par sexe (en %)

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

(1) L'Irlande et le Danemark n'ont pas participé à l'enquête en 1973.

BIJLAGE 6

Personen wier hoofdberoep op deeltijdbasis wordt verricht naar leeftijdsgroep (%) 1977

Land	— 24 jaar/ans			25-44 jaar/ans			45-54 jaar/ans			55 en ouder/et plus			Pays
	T	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	
Bondsrepubliek Duitsland	4,6	7,3	4,4	54,8	21,1	57,3	22,9	9,6	23,9	17,8	62,1	14,4	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	9,9	16,2	8,3	41,6	21,6	46,4	23,9	15,3	25,9	24,7	46,9	19,3	France.
Italië	10,8	10,7	10,9	38,8	24,0	45,9	23,0	18,3	25,2	27,5	47,0	18,1	Italie.
Nederland	14,3	14,6	14,2	53,4	42,3	56,1	17,5	8,8	19,6	14,7	34,3	10,1	Pays-Bas.
België	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8	Belgique.
Luxemburg	11,2	13,6	10,8	48,7	13,5	54,2	21,2	10,6	22,9	18,9	60,6	12,1	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	4,5	12,1	3,8	44,1	6,8	47,1	24,3	2,0	26,1	27,1	79,2	22,9	Royaume-Uni.
Ierland	9,8	15,5	6,7	37,1	25,9	42,1	20,9	13,8	24,4	32,2	45,7	26,4	Irlande.
Denemarken	8,2	23,7	6,7	55,1	27,2	57,8	19,7	9,8	20,7	17,0	39,0	14,8	Danemark.
EUR 9	6,3	12,8	5,4	47,1	19,1	50,6	23,3	10,3	25,0	23,3	57,7	19,0	EUR 9.

Totaal aantal personen die een hoofdberoep uitoefenen naar leeftijdsgroep (%)

EUR 9	16,2	13,6	20,9	48,3	49,5	46,2	21,3	21,9	20,2	14,2	14,9	12,8	EUR 9.
--------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

ANNEXE 6

Personnes ayant un emploi principal à temps partiel par groupe d'âge (%) 1977

Total des personnes ayant un emploi principal par groupe d'âge (%)

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

BIJLAGE 7

Percentage werknemers wier hoofdberoep op deeltijdbasis
wordt verricht per bedrijfstak — 1977

ANNEXE 7

Taux de salariés ayant un emploi principal à temps partiel
par activité économique — 1977

Land	Landb. — Agricult.	Industrie						Diensten. — Services						Totaal — Total	Pays
	Totaal — Total	Totaal — Total	Energie	Chemie — Chimie	Be- en verwer- kende metaal- industrie — Métaux mécan.	Andere be- en verwer- kende indus- trieën — Autres industries manuf.	Bouw- nijverheid — Bâtiment	Totaal — Total	Handel — Com- merce	Vervoer P.T.T. — Transport	Geld- en bank- wezen — Crédit	Over- heid — Adm. générale	Andere diensten — Autres services		
Bondsrepubliek Duitsland	7,7	5,3	1,8	4,4	3,9	10,0	3,4	13,6	17,0	5,9	12,9	7,6	18,8	9,5	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	6,7	2,2	1,5	1,3	1,5	3,6	2,1	9,2	8,1	4,1	6,3	6,6	14,3	6,2	France.
Italië	2,1	1,0	0,6	0,5	0,5	1,5	0,7	2,4	2,0	0,4	1,0	1,0	4,3	1,7	Italie.
Nederland	3,4	2,4	1,6	1,7	1,7	3,8	1,8	8,5	7,9	2,4	6,8	2,9	13,9	6,0	Pays-Bas.
België	8,3	1,5	1,4	0,8	0,9	2,7	0,9	7,7	9,5	1,6	6,9	3,7	12,2	5,0	Belgique.
Luxemburg	—	1,9	—	—	—	—	—	6,3	5,6	—	11,1	7,7	12,5	4,2	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk ...	15,6	8,2	3,3	6,5	6,2	14,8	3,9	26,7	32,5	5,8	14,3	6,7	38,7	18,6	Royaume-Uni.
Ierland	3,8	1,3	—	—	—	1,4	1,4	4,3	4,0	3,3	2,4	1,9	7,0	2,9	Irlande.
Denemarken	8,7	7,1	7,7	9,6	4,5	11,4	3,2	27,0	23,8	10,4	20,6	13,7	38,4	19,5	Danemark.
EUR 9	6,6	4,4	2,2	3,6	3,5	7,3	2,4	14,4	17,2	4,3	10,2	5,8	21,5	9,8	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

BIJLAGE 8

Verdeling van de werknemers wier hoofdberoep op deeltijdbasis wordt verricht naar bedrijfstak — 1977 (%)

ANNEXE 8

Répartition des salariés ayant un emploi principal à temps partiel par secteur d'activité — 1977 (%)

Land	Landbouw. — Agriculture			Industrie			Diensten. — Services			Totaal. — Total			Pays
	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	T	M	V/F	T	
Bondsrepubliek Duitsland	2	1	1	34	27	27	64	72	72	100	100	100	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	6	1	2	23	13	15	70	85	83	100	100	100	France.
Italië	11	5	7	30	25	27	59	70	66	100	100	100	Italie.
Nederland	2	1	1	26	13	15	71	86	83	100	100	100	Pays-Bas.
België	—	1	1	27	11	13	73	88	86	100	100	100	Belgique.
Luxemburg	—	—	—	—	25	20	—	75	80	—	100	100	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	4	1	1	28	18	19	69	80	80	100	100	100	Royaume-Uni.
Ierland	20	—	5	20	13	18	60	88	77	100	100	100	Irlande.
Denemarken	7	1	1	24	12	13	69	87	86	100	100	100	Danemark.
EUR 9	5	1	2	27	20	20	67	79	78	100	100	100	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.

BIJLAGE 9

Gemiddeld aantal gewerkte uren door werknemers wier hoofdberoep
op deeltijdbasis wordt verricht — 1977

Land	Industrie			Diensten. — Services			Pays
	T	M	V/F	T	M	V/F	
Bondsrepubliek Duitsland	23,0	24,6	22,2	21,9	21,1	22,2	R. F. d'Allemagne.
Frankrijk	24,5	29,7	23,7	20,0	23,5	21,1	France.
Italië	27,3	32,8	25,9	23,5	25,7	31,7	Italie.
Nederland	24,5	27,2	23,4	20,1	26,0	20,3	Pays-Bas.
België	22,1	23,9	20,0	20,8	22,0	20,2	Belgique.
Luxemburg	(20,2)	—	—	20,3	—	20,2	Luxembourg.
Verenigd Koninkrijk	21,8	21,0	21,7	17,9	18,1	19,2	Royaume-Uni.
Ierland	(24,3)	—	(20,8)	19,9	(22,2)	20,1	Irlande.
Denemarken	23,0	21,6	23,4	23,0	22,2	22,4	Danemark.
EUR 9	22,5	24,9	22,1	19,2	21,2	21,0	EUR 9.

Bron : Steekproefenquête naar de arbeidskrachten in de Gemeenschap.

ANNEXE 9

Nombre moyen d'heures effectuées par les salariés ayant un emploi principal
à temps partiel — 1977

Source : Enquêtes par sondage sur les forces de travail.