

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1986-1987

20 NOVEMBER 1986

WETSONTWERP

betreffende de invoering van nieuwe
arbeidsregelingen in de ondernemingen

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING EN HET SOCIAAL BELEID ⁽¹⁾
UITGEBRACHT DOOR DE HEER DE ROO

DAMES EN HEREN,

I. — Inleidende uiteenzetting van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid

«Het wetsontwerp betreffende de invoering van nieuwe arbeidstijden vindt zijn oorsprong in het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid.

Het koninklijk besluit nr. 179 had immers tot doel na te gaan welke bepalingen in de vigerende arbeidsreglementering die nieuwe vormen van arbeidsorganisatie in de weg stonden. Het was dus enkel een experimentele en tijdelijke regeling.

⁽¹⁾ Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer M. Olivier.

A. — Vaste leden:

C.V.P. De heren Ansoms, Marchand,
M. Olivier, Vandebosch, Van-
gronsveld, Van Hecke.
P.S. De heren Gondry, Onkelinx, Per-
dieu, Walry.
S.P. De heren Bossuyt, Leclercq,
Sleeckx, Vanderheyden.
P.R.L. De heer Bonmariage, Mej. De-
taille, de heer Neven.
P.V.V. De heren Flamant, Vandermeulen
P.S.C. De heren Antoine, Tilquin.
V.U. De heren Sauwens, F. Vansteen-
kiste.

B. — Plaatsvervangers:

Mevr. Boeraeve-Derycke, de heren Bos-
mans, Breyne, Depré, De Roo, Dhoore,
Mevr. Merckx-Van Goey.
De heren Albert, Bondroit, Busquin, Deli-
zée, Santkin.
De heren Beckers, Coppens, De Loor,
Hancké, Vandenbroucke.
De heren Cornet d'Elzies, D'hondt, Nols,
Pivin.
De heren Decoster, Devolder, Van Renter-
ghem.
De heren Detremmerie, Gehlen, Jérôme.
De heren Desayere, Gabriels, Mevr. Maes.

Zie:

- 590 - 85/86:

- Nr. 1: Wetsontwerp.
- Nrs. 2 tot 4: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1986-1987

20 NOVEMBRE 1986

PROJET DE LOI

relatif à l'introduction de nouveaux régimes
de travail dans les entreprises

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DE LA POLITIQUE SOCIALE ⁽¹⁾
PAR M. DE ROO

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — Exposé introductif du Ministre de l'Emploi et du Travail

«C'est dans l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible que l'on peut trouver l'origine du présent projet de loi relatif à l'introduction de nouveaux régimes de travail.

En effet, l'intention poursuivie par l'arrêté royal n° 179 était de faire apparaître quels étaient dans la réglementation du travail en vigueur, les obstacles empêchant la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail. Il ne s'agissait donc que d'un régime expérimental et temporaire.

⁽¹⁾ Composition de la Commission:

Président: M. M. Olivier.

A. — Membres titulaires:

C.V.P. MM. Ansoms, Marchand,
M. Olivier, Vandebosch, Van-
gronsveld, Van Hecke.
P.S. MM. Gondry, Onkelinx, Perdieu,
Walry.
S.P. MM. Bossuyt, Leclercq, Sleeckx,
Vanderheyden.
P.R.L. M. Bonmariage, Mlle Detaille,
M. Neven.
P.V.V. MM. Flamant, Vandermeulen.
P.S.C. MM. Antoine, Tilquin.
V.U. MM. Sauwens, F. Vansteenkiste.

B. — Membres suppléants:

Mme Boeraeve-Derycke, MM. Bosmans,
Breyne, Depré, De Roo, Dhoore,
Mme Merckx-Van Goey.
MM. Albert, Bondroit, Busquin, Delizée,
Santkin.
MM. Beckers, Coppens, De Loor, Hancké,
Vandenbroucke.
MM. Cornet d'Elzies, D'hondt, Nols,
Pivin.
MM. Decoster, Devolder, Van Renter-
ghem.
MM. Detremmerie, Gehlen, Jérôme.
MM. Desayere, Gabriels, Mme Maes.

Voir:

- 590 - 85/86:

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

De talrijke experimenten tot aanpassing van de arbeidstijd, een zestigtal, dienden als uitgangspunt voor een ruimere discussie in de Nationale Arbeidsraad.

De werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad leidden op 23 april 1986 tot een akkoord tussen de sociale gesprekspartners voor een definitieve regeling van de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (advies nr. 838 van de Raad.)

Twee onderscheiden juridische mechanismen hebben de totstandkoming van dit akkoord mogelijk gemaakt.

Het eerste bestaat in een intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan het ontwerp bij het advies nr. 838 is gevoegd. Deze overeenkomst bepaalt welke informatie aan de werkgevers of hun vertegenwoordigers moet worden gegeven, evenals de onderhandeling die noodzakelijk iedere invoering van een nieuwe arbeidsregeling moet voorafgaan.

Het tweede juridische mechanisme, zijnde dit wetsontwerp, is een aanvulling bij de intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomst. Het definieert het kader waarin nieuwe arbeidstijden mogen worden ingevoerd, d.w.z. de afwijkingen die kunnen toegestaan worden op de vigerende wetsbepalingen, alsook de grenzen en gevolgen van deze afwijkingen.

De twee juridische mechanismen zijn aanvullend en kunnen zonder elkaar niet bestaan. De inwerkingtreding van het nieuwe stelsel is tegelijkertijd afhankelijk van de aanneming van het wetsontwerp en van de ondertekening van de bij advies nr. 838 gevoegde overeenkomst door alle leden van het Nationale Arbeidsraad.

Anderzijds, rekening houdende met het belang van dit akkoord over soepele arbeidstijd en teneinde aan de wens van de leden van de Nationale Arbeidsraad tegemoet te komen, werd het voorontwerp van wet aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. Deze heeft zich unaniem akkoord verklaard met de tekst ervan (cfr. advies nr. 840 van 3 juni 1986).

1° Toepassingsgebied (art. 1).

Het toepassingsgebied van het wetsontwerp is hetzelfde als dat van de intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomst. Het is dus beperkt tot de privé-sector, zoals het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de warenhuizen zijn eveneens uitgesloten zolang er voor de gehele sector geen globaal akkoord werd bereikt.

2° Toelating om af te wijken van sommige wettelijke bepalingen (art. 2).

Het wetsontwerp laat toe, bij het naleven van de in de intersectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegde regels, af te wijken van belangrijke bepalingen van de arbeidsreglementering.

Het gaat voornamelijk om de invoering van arbeid op zon- en feestdagen, nachtarbeid van mannelijke werknemers, de grenzen van de arbeidsduur (8 uur per dag, 40 uur per week) en het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes.

3° Nadere regelen voor de toepassing van nieuwe arbeidsregelingen (art. 3 tot 9).

Het wetsontwerp legt zelf bepaalde regels vast die automatisch van toepassing zijn bij de invoering van een nieuwe arbeidsregeling, o.a. wat betreft de berekening van het loon bij klein verlet of ziekte, de berekening van het loon voor feestdagen, de wijziging van het arbeidsreglement en de betaling van het loon.

Les nombreuses expériences d'aménagement du temps de travail, au nombre d'une soixantaine à l'heure actuelle, servent de point de départ à une réflexion plus large qui fut menée au sein du Conseil national du Travail.

Ces travaux du Conseil national du Travail aboutirent le 23 avril 1986 à un accord entre l'ensemble des interlocuteurs sociaux sur un régime définitif pour l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (avis n° 838 du Conseil).

La mise en œuvre de cet accord s'articule sur deux instruments juridiques distincts.

Le premier de ces instruments juridiques est une convention collective de travail intersectorielle dont le projet est annexé à l'avis n° 838. Cette convention régit l'information qui doit être donnée aux travailleurs, à leurs représentants, ainsi que la négociation qui doit obligatoirement précéder toute introduction d'un nouveau régime de travail.

Le second de ces instruments juridiques, le projet de loi qui est soumis à vos délibérations, est le complément de la convention collective de travail intersectorielle. Il définit le cadre dans lequel peuvent être élaborés de nouveaux régimes de travail, c'est-à-dire les dérogations aux règles légales en vigueur qui peuvent être autorisées ainsi que les limites et les conséquences de ces dérogations.

Ces deux instruments juridiques sont complémentaires et ne peuvent exister l'un sans l'autre. L'entrée en vigueur du nouveau régime est donc subordonnée à la fois au vote du présent projet de loi et à la signature par tous les membres du Conseil national du Travail de la convention annexée à l'avis n° 838.

Par ailleurs, compte tenu de l'importance de cet accord de flexibilité du temps de travail et pour répondre au souhait des membres du Conseil national du Travail, l'avant-projet de loi a été soumis au C.N.T. qui a marqué son accord unanime sur le texte qui vous est soumis (cf. avis n° 840 du 3 juin 1986). Les principales dispositions du présent projet de loi sont les suivantes :

1° Champ d'application (art. 1^{er}).

Le champ d'application du projet de loi est le même que celui de la convention collective de travail intersectorielle. Il est donc limité, comme le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, au secteur privé.

En sont également temporairement exclues, les entreprises qui relèvent du secteur de la distribution, aussi longtemps qu'un accord global n'a pas été réalisé pour tout le secteur.

2° Dérogations autorisées à certaines législations (art. 2).

Le projet de loi permet de déroger, dans le respect des règles fixées par la convention collective du travail intersectorielle, à des dispositions importantes de la réglementation du travail.

Il s'agit essentiellement de l'interdiction du travail du dimanche et des jours fériés, du travail de nuit des travailleurs masculins, des limites normales de la durée du travail (8 heures par jour et 40 heures par semaine) et de l'interdiction d'exécuter des travaux de construction à certains moments.

3° Modalités d'accompagnement des nouveaux régimes de travail (art. 3 à 9).

Le projet de loi détermine, lui aussi, certaines règles qui s'appliquent automatiquement en cas d'introduction d'un nouveau régime de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de la rémunération garantie en cas de petit chômage ou de maladie, le calcul de la rémunération des jours fériés, la modification du règlement de travail et le paiement de la rémunération.

4° Toezicht en sancties (art. 10 tot 18).

De bepalingen van het wetsontwerp zijn nauw verbonden met de toepassing van de arbeidsreglementering. Het toezicht op de toepassing zal door de Inspectie der Sociale Wetten verzekerd worden. De strafbepalingen zijn gebaseerd op deze die in de arbeidswet van 16 maart 1971 voorkomen.

5° Lot van het koninklijk besluit nr. 179 (art. 1, § 2.).

Zodra het nieuwe arbeidsstelsel in voege treedt, mogen de ondernemingen die voor het wetsontwerp in aanmerking komen, geen aanspraak meer maken op een experiment tot aanpassing van de arbeidstijd.

De ondernemingen die reeds een overeenkomst tot aanpassing van de arbeidstijd afgesloten hebben, evenals de onder het paritair comité van de warenhuizen ressorterende ondernemingen (voorlopig uitgesloten van het nieuwe regime) kunnen van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179 gebruik blijven maken.

6° Wijziging in de arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 19 en 20).

Het wetsontwerp bevat twee aanpassingen van de arbeidswet van 16 maart 1971. De ene waardoor bij ploegwerk de zondagrust beter geregeld kan worden door het ploegwerk op zondagavond te hernemen en de andere waardoor de arbeid voor vrouwen en jongeren tot 24 uur wordt toegelaten teneinde het werk in drie ploegen van elk zes uur te kunnen organiseren.

Deze aanpassingen werden unaniem aangevraagd door de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde sociale gesprekspartners. »

II. — Algemene bespreking

A. Evaluatie van de reeds bestaande experimenten

De heer Sleenckx stelt zich vragen over de manier waarop deze experimenten worden geëvalueerd. Wordt daarbij voldoende rekening gehouden met menselijke factoren zoals de kwaliteit van het leven en van het werk?

De Minister antwoordt dat vooral via de arbeidsinspectie en via de arbeidsgeneesheer, gegevens ingezameld worden. De bedrijven die toelating hebben gekregen een experiment op te zetten, worden strenger gecontroleerd dan de andere. Voorts wijst de Minister op een studie van het HIVA die tijdens de vorige legislatuur werd uitgevoerd. Een samenvatting van deze studie en van de conclusies zal aan de leden worden overgezonden.

De heer Dhoore wenst meer concrete gegevens te ontvangen over de stand van zaken in de bedrijven die experimenten zijn begonnen. Hoeveel zijn er momenteel aan de gang? Hoeveel werden er verlengd? Hoeveel bevinden er zich in de eerste fase? Om welke bedrijven gaat het? Welke zijn de resultaten op de arbeidsmarkt?

Dezelfde spreker wenst meer gegevens over de resultaten van de toepassing van de 4/5 jobs in de openbare sector. Daarover blijken immers nogal wat meningsverschillen te bestaan. Persoonlijk is hij een voorstander van dit experiment, maar stelt vast dat in landen met een grotere traditie op het stuk van deeltijdse arbeid (b.v. West-Duitsland) een zekere neiging ontstaat om opnieuw meer voltijdse arbeidskrachten in te schakelen.

De heer Dhoore dringt er op aan dat zijn wetsvoorstel tot invoering van een nieuwe arbeidsorganisatie (*Stuk* nr. 107/1) niet uit het oog zou worden verloren. Dit wetsvoorstel kan resultaten krijgen op het stuk van de tewerkstelling en sluit nauw aan bij onderhavig wetsontwerp.

De heer Vandenbroucke meent dat een meer doorgedreven evaluatie nodig is dan diegene die in de studie van het HIVA is

4° Surveillance et sanctions (art. 10 à 18).

Les dispositions du projet de loi étant étroitement liées à l'application de la réglementation du travail, la surveillance de leur application sera assurée par l'Inspection des lois sociales. Les dispositions pénales proprement dites s'inspirent de celles de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

5° Sort de l'arrêté royal n° 179 (art. 1^{er}, § 2).

Une fois le nouveau régime en vigueur, les entreprises pouvant bénéficier des dispositions de la nouvelle loi ne pourront plus recourir à une expérience d'aménagement du temps de travail.

Toutefois, les entreprises qui ont déjà conclu une expérience d'aménagement du travail, ainsi que les entreprises relevant de la commission paritaire du secteur de la distribution (provisoirement exclues du nouveau régime) pourront toujours faire usage des dispositions de l'arrêté royal n° 179.

6° Modification de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (art. 19 à 20).

Le projet de loi contient également deux adaptations de la loi du 16 mars 1971 sur le travail permettant, l'une, de mieux moduler le repos du dimanche en cas de travail en équipes successives, en permettant de faire commencer le travail des équipes le dimanche soir, l'autre, d'autoriser le travail des femmes et des jeunes jusqu'à 24 heures pour permettre d'organiser le travail en trois équipes de 6 heures.

Ces adaptations ont été demandées unanimement par les interlocuteurs sociaux représentés au sein du Conseil national du travail. »

II. — Discussion générale

A. Evaluation des expériences en cours

M. Sleenckx se pose des questions sur la manière dont s'effectue l'évaluation de ces expériences. Tient-on suffisamment compte de facteurs humains comme la qualité de la vie et du travail?

Le Ministre répond que des données sont recueillies, principalement par l'inspection du travail et par le médecin du travail. Les entreprises qui ont obtenu l'autorisation d'organiser une expérience sont soumises à un contrôle plus sévère que les autres. Le Ministre attire également l'attention sur une étude effectuée par l'HIVA lors de la législature précédente. Un résumé de cette étude et de ses conclusions sera transmis aux membres.

M. Dhoore aimerait obtenir des données plus concrètes sur la situation dans les entreprises où une expérience est en cours. Combien y en a-t-il à l'heure actuelle? Dans combien de cas l'expérience a-t-elle été prolongée? Combien d'entre elles en sont à la première phase? De quelles entreprises s'agit-il? Quels sont les résultats sur le marché de l'emploi?

Le même intervenant souhaiterait recevoir davantage de données sur les résultats de l'introduction des emplois à 4/5 temps dans le secteur public. Il apparaît en effet que ce système est loin de faire l'unanimité. Il est personnellement partisan de cette expérience, mais il constate qu'une certaine tendance à engager de nouveau davantage de travailleurs à temps plein se fait jour dans des pays qui possèdent une plus longue tradition de travail à temps partiel (par ex. l'Allemagne fédérale).

M. Dhoore insiste pour que l'on ne perde pas de vue sa proposition de loi instaurant une nouvelle organisation du travail (*Doc.* n° 107/1). Cette proposition de loi, dont l'objet est fort proche du présent projet de loi, peut avoir des répercussions positives sur l'emploi.

M. Vandenbroucke estime qu'il faudrait une évaluation plus poussée que celle effectuée dans l'étude de l'HIVA. Il y a encore

gebeurd. Er dient nog onderzoek te gebeuren naar de weerslag van dergelijke experimentele arbeidstijden op de kwaliteit van werk en leven van de betrokkenen. De evaluatie moet drie aspecten omvatten:

- 1) kwaliteit van werk en leven;
- 2) tewerkstellingseffecten;
- 3) arbeidsduur.

Spreeker meent dat de nu bestaande experimenten er vooral gekomen zijn in het voordeel van de ondernemingen. Hij kan aanvaarden dat een wijziging van de bepalingen inzake arbeidsduur noodzakelijk is om bijvoorbeeld de zeer hoge investeringskosten voor machines te compenseren. Deze versoepeling moet echter worden beperkt uit sociale overwegingen. Ook de sociale kostprijs moet een rol spelen en mag niet te hoog worden.

Inzake evaluatie van de experimenten wenst de heer De Roo te weten of de Minister een zicht heeft op de alternatieve arbeidstelsels buiten de experimenten volgens het koninklijk besluit nr. 179, met name in de textielsector.

..

Wat betreft de huidige stand van zaken van de experimenten verstrekt de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de tabel in bijlage 1. De Minister antwoordt verder dat de experimenten ertoe strekken collectief gezien een grotere arbeidsduur in het bedrijf mogelijk te maken, maar individueel gezien moeten leiden tot een kortere arbeidsduur, wat uiteindelijk resulteert in een grotere productiviteit en in bijkomende aanwervingen.

De individuele arbeidsduur daalt tot 26 à 24 uur per week, wat toch onweerlegbaar een vermindering is.

De Minister beschikt niet over bijkomende elementen die hem zouden toelaten de resultaten van de experimenten te evalueren, sedert het onderzoek van het HIVA. Elke enquête is een momentopname en ook omwille van de hoge kostprijs stelt hij de opportuniteit van verdere enquêtes in vraag.

De persoonlijke voldoening van werknemers in hun arbeidssituatie is afhankelijk van hun vroegere toestand. Iemand die na twee jaar werkloosheid eindelijk werk vindt zal waarschijnlijk zeer tevreden zijn, zij het dan dat zijn arbeid geregeld is volgens experimentele arbeidstijden. De vraag is echter of hij na twee jaar in dit systeem nog steeds even tevreden blijft.

Tal van subjectieve elementen zoals bijvoorbeeld de relatie met chefs bepalen de manier waarop iemand over zijn arbeidssituatie oordeelt. De Minister wijst erop dat in de meeste bedrijven waar experimenten aan de gang zijn de mogelijkheid bestaat van experimentele werktijden opnieuw op normale werktijden over te schakelen en omgekeerd, zodat wie minder tevreden is, steeds nog terugkan.

Wat algemeen gezien de evaluatie van dergelijke experimenten betreft, bieden noch de literatuur noch de arbeidsgeneeskunde veel houvast. Tot nu toe werd aan het probleem van de herschikking van de arbeidstijden nog niet veel aandacht besteed.

Wel blijkt dat twee prestaties van 12 uur elk, overdag, een minder slechte invloed hebben op de gezondheid dan bijvoorbeeld ploegenwerk. Het merendeel van de experimenten verloopt niet volgens uurschema's die in de literatuur als af te keuren beschouwd worden.

Wat betreft de ervaring opgedaan met de 4/5 jobs in de openbare sector verwijst de Minister van Tewerkstelling en Arbeid naar zijn collega van het Openbaar Ambt.

B. In welke mate blijft het koninklijk besluit nr. 179 nog van toepassing?

De heer Vandenbroucke wenst nadere uitleg over de juiste draagwijdte van het koninklijk besluit nr. 179, nadat onderhavig wetsontwerp van kracht zal zijn. Tot wanneer kunnen lopende experimenten nog worden verlengd? In onderhavig wetsontwerp

lieu d'étudier les effets de ces expériences d'aménagement du temps de travail sur la qualité du travail et de la vie des intéressés. Cette évaluation doit comprendre trois aspects :

- 1) qualité du travail et de la vie;
- 2) effets sur l'emploi;
- 3) durée du travail.

L'orateur estime que les expériences actuellement en cours ont surtout été mises sur pied dans l'intérêt des entreprises. Il peut admettre la nécessité de modifier les dispositions relatives à la durée du travail afin, par exemple, de compenser les investissements très élevés consentis pour des machines. Il faut toutefois, pour des raisons sociales, limiter cet assouplissement. Le coût social doit également jouer un rôle et ne peut devenir trop élevé.

En ce qui concerne l'évaluation des expériences, M. De Roo aimerait savoir si le Ministre dispose d'un aperçu des régimes de travail alternatifs en marge des expériences dans le cadre de l'arrêté royal n° 179, notamment dans le secteur textile.

..

En ce qui concerne l'état actuel des expériences, le Ministre de l'Emploi et du Travail fournit le tableau repris en annexe 1. Le Ministre répond en outre que ces expériences ont pour but, sur le plan collectif, d'accroître la durée du travail dans l'entreprise tout en la réduisant sur le plan individuel, ce qui aura pour résultat final une augmentation de la productivité et un recrutement de personnel supplémentaire.

La durée individuelle du travail sera de 26 à 24 heures par semaine, ce qui représente incontestablement une réduction.

Le Ministre ne dispose pas d'éléments supplémentaires lui permettant d'évaluer les résultats des expériences depuis l'étude de l'HIVA. Toute enquête représentant un instantané de la situation et eu égard à leur coût élevé, il met en doute l'opportunité d'autres enquêtes.

La satisfaction personnelle que les travailleurs retirent de leur travail dépend de leur situation antérieure. Celui qui trouve enfin un emploi après deux ans de chômage sera probablement très content de trouver du travail, même avec des horaires expérimentaux. La question est toutefois de savoir s'il sera toujours aussi satisfait après deux ans de ce système.

Le jugement que l'on porte sur son travail dépend de nombreux éléments subjectifs, comme par exemple la relation avec les chefs. Le Ministre signale que dans la plupart des entreprises où une expérience est en cours, il est possible de passer des horaires expérimentaux aux horaires normaux et inversement, de telle sorte que celui qui est moins satisfait peut toujours revenir à la situation antérieure.

Sur le plan général, ni la littérature ni la médecine du travail ne nous sont d'un grand secours lorsqu'il s'agit d'évaluer de telles expériences. On n'a guère étudié jusqu'à présent le problème du réaménagement du temps de travail.

Il apparaît cependant que deux prestations de 12 heures durant la journée sont moins nuisibles à la santé que le travail en équipes par exemple. La plupart des expériences ne se déroulent pas selon des schémas horaires désapprouvés dans la littérature.

En ce qui concerne l'expérience des emplois à 4/5 temps dans le secteur public, le Ministre de l'Emploi et du Travail renvoie à son collègue de la Fonction publique.

B. Dans quelle mesure l'arrêté royal n° 179 reste-t-il encore d'application?

M. Vandenbroucke aimerait obtenir des explications supplémentaires sur la portée exacte qu'aura l'arrêté royal n° 179 après l'entrée en vigueur du présent projet de loi. Jusqu'à quand pourra-t-on prolonger les expériences en cours? Le présent projet de loi

is de dienstensector niet opgenomen; blijft voor deze sector het koninklijk besluit nr. 179 nog van toepassing?

De Minister merkt hierbij op dat niet de gehele dienstensector, maar enkel de distributiesector buiten het toepassingsgebied van onderhavig wetsontwerp valt.

Ook de heer Perdieu vraagt zich af waarom de bestaande experimenten nog onderworpen blijven aan het koninklijk besluit nr. 179.

De heer Vandebroucke stelt vast dat het advies van de Raad van State over artikel 1, § 2, een antwoord biedt op de vraag of het mogelijk is bestaande overeenkomsten die werden afgesloten op basis van het koninklijk besluit nr. 179, te verlengen. Deze verlenging is dus mogelijk en de bepalingen van voornoemd koninklijk besluit blijven erop van toepassing.

Het lijkt aanvaardbaar de bestaande experimenten te laten eindigen zonder aanpassingen, het is daarentegen niet aangewezen nog verlengingen toe te staan op basis van de vroegere reglementering.

Deze verlengingen kunnen verdergaande afwijkingen bestendigen, dan degene die mogelijk zijn op basis van onderhavig wetsontwerp. Aldus vormen zij een drukkingsmiddel op de werknemers van andere ondernemingen om grotere toegevingen te doen, want zij vormen een model waar sommige ondernemingen naar zullen streven.

Wat betreft de verdere geldigheidsduur van het koninklijk besluit nr. 179 is de heer Bossuyt de mening roegedaan dat bestaande experimenten wel mogen beëindigd worden, maar dat geen verlengingen toegestaan kunnen worden. Zulks wel toestaan zou in strijd zijn met de overeenkomst die werd bereikt in de N.A.R.

Het gaat hier slechts om een 60-tal ondernemingen. Waarom moeten daarvoor nog verder uitzonderingen gemaakt worden?

∴

Wat de eventuele verdere toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 betreft, antwoordt de Minister dat als algemene regel onderhavig wetsontwerp zal van toepassing zijn, aangevuld met een sectoriële of een op ondernemingsvlak afgesloten C.A.O.

De 62 experimenten die zijn begonnen op basis van het koninklijk besluit nr. 179 zullen één voor één overgaan naar het algemene stelsel, op één uitzondering na. In 61 gevallen neemt de Minister zich voor slechts een verlenging toe te staan op basis van het koninklijk besluit nr. 179 voor zolang nodig is om in de betrokken sector een sectoriële C.A.O. te laten afsluiten op basis van onderhavig wetsontwerp. Zodra die C.A.O. van toepassing is zal ook de toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 worden stopgezet en dient de betrokken onderneming zich te schikken naar de nieuwe sectoriële C.A.O.

In één geval is dit echter niet mogelijk, namelijk voor IKEA, de enige onderneming uit de distributiesector waar ooit een experiment werd toegestaan. Aangezien in de N.A.R. hierover geen akkoord kon worden bereikt, is de distributiesector uitgesloten uit het toepassingsgebied van onderhavig wetsontwerp. Het zal ook bij deze ene onderneming blijven, de Minister zal geen andere experimenten toestaan.

Wat het verdere verloop van dit experiment betreft is nog geen beslissing genomen, maar in afwachting blijft hier het koninklijk besluit nr. 179 van toepassing.

Voor geen enkele van de andere sectoren zal dit probleem zich stellen, zo kan bijv. ook de textielsector een C.A.O. afsluiten gesteund op onderhavig wetsontwerp.

De heer Bossuyt wenst bevestiging dat dit antwoord ertoe strekt dat art. 1, § 2, uiteindelijk slechts in één geval van toepassing zal zijn. Hij meent dat de tekst van het wetsontwerp nochtans voldoende ruimte biedt om dit geval op te lossen, zonder dat daarom moet worden teruggegrepen naar het koninklijk besluit

ne concernant pas le secteur des services, l'arrêté royal n° 179 lui reste-t-il applicable?

Le Ministre fait remarquer à ce propos que seul le secteur de la distribution, et non l'ensemble du secteur des services, est exclu du champ d'application du présent projet de loi.

M. Perdieu se demande aussi pourquoi les expériences en cours resteront soumises à l'arrêté royal n° 179.

M. Vandebroucke constate que dans son avis le Conseil d'Etat a répondu par l'affirmative à la question de savoir s'il est possible de prolonger par le biais de l'article 1^{er}, § 2, les conventions actuelles conclues sur la base de l'arrêté royal n° 179. Une telle prolongation est donc possible, les dispositions de l'arrêté royal précité restant d'application en la matière.

On peut admettre de laisser s'achever les expériences en cours sans procéder à des adaptations, mais il est par contre inopportun d'autoriser encore des prolongations sur la base de la réglementation antérieure.

Ces prolongations peuvent confirmer des dérogations bien plus importantes que celles autorisées par le présent projet de loi. Elles constituent dès lors un moyen de faire pression sur les travailleurs des autres entreprises afin qu'ils consentent de plus grandes concessions, car elles représentent un modèle auquel certaines entreprises voudront tendre.

En ce qui concerne la prorogation de la validité de l'arrêté royal n° 179, M. Bossuyt estime que l'on peut laisser s'achever les expériences en cours, mais qu'il ne faut pas autoriser des prolongations. Le faire serait contraire à la convention conclue au sein du C.N.T.

Il ne s'agit en l'occurrence que d'une soixantaine d'entreprises. Pourquoi faut-il continuer à faire une exception pour elles?

∴

En ce qui concerne l'éventualité de l'application ultérieure de l'arrêté royal n° 179, le Ministre répond que le présent projet de loi constituera la règle générale, complétée par une C.C.T. sectorielle ou conclue au niveau de l'entreprise.

Les 62 expériences entamées sur la base de l'arrêté royal n° 179 passeront l'une après l'autre au régime général, à une exception près. Dans 61 cas, le Ministre a l'intention de n'octroyer une prolongation sur la base de l'arrêté royal n° 179 que le temps nécessaire à la conclusion, dans le secteur concerné, d'une C.C.T. sectorielle sur la base du présent projet de loi. Dès que cette C.C.T. entrera en vigueur, l'arrêté royal n° 179 ne sera plus applicable et l'entreprise concernée devra se conformer à la nouvelle C.C.T. sectorielle.

Ce n'est toutefois pas possible dans un cas, à savoir celui d'IKEA, la seule entreprise du secteur de la distribution où une expérience ait été autorisée. Le secteur de la distribution est exclu du champ d'application de la présente loi, aucun accord n'ayant pu être conclu à ce sujet au sein du C.N.T. Cette entreprise restera dès lors un cas isolé; le Ministre n'autorisera pas d'autres expériences.

Aucune décision n'a encore été prise en ce qui concerne la poursuite de cette expérience, mais l'arrêté royal n° 179 lui reste entre-temps applicable.

Ce problème ne se posera pour aucun des autres secteurs: c'est ainsi que le secteur textile, par exemple, pourra aussi conclure une C.C.T. sur la base du présent projet de loi.

M. Bossuyt aimerait obtenir confirmation du fait que, suite à cette réponse, l'article 1^{er}, § 2, ne s'appliquera finalement que dans un seul cas. Il estime que le texte du projet de loi offre suffisamment de possibilités de résoudre ce problème, sans devoir pour autant recourir à l'arrêté royal n° 179. Pourquoi n'est-il pas

nr. 179. Waarom is er voor IKEA geen sectorieel akkoord of eventueel een akkoord op ondernemingsvlak mogelijk?

De heer Vandembroucke acht het contradictoisch dat voor slechts 1 onderneming het koninklijk besluit nr. 179 van toepassing blijft.

De Minister antwoordt dat voor 61 experimenten een verlenging mogelijk blijft, wanneer geen sectorieel akkoord afgesloten wordt, tot op het ogenblik waarop een ondernemingsakkoord op basis van onderhavig wetsontwerp zal afgesloten zijn. Daarna zal geen verlenging meer worden toegestaan op basis van het koninklijk besluit nr. 179.

De heer Bossuyt meent dat het toestaan van deze verlengingen de druk wegneemt op de werkgevers om hen ertoe aan te zetten sectoriële akkoorden af te sluiten.

C. Verhouding met de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971

De heer Vandembroucke stelt vast dat aanvankelijk een wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 in uitzicht was gesteld, een weg die nu niet meer gevolgd wordt, aangezien een op zichzelf staand wetsontwerp is ingediend.

In onderhavig wetsontwerp wordt de mogelijkheid ingeschreven, bij C.A.O. en zelfs via een wijziging van het arbeidsreglement, af te wijken van een wet. Op die manier wordt de hiërarchie van de rechtsbronnen aangetast.

De heer De Roo stelt vast dat een ganse reeks regelingen naast mekaar zullen blijven bestaan: de koninklijke besluiten nrs. 179 en 225, onderhavig wetsontwerp, het akkoord afgesloten in de N.A.R. en de arbeidswet van 16 maart 1971 zelf. Ware het niet beter geweest ineens deze laatste wet te wijzigen en alle beschermingsmaatregelen te coördineren? Hij stelt tevens de vraag wat er dient te gebeuren met de bestaande C.A.O.'s welke bij koninklijk besluit bekrachtigd zijn.

Wat betreft de verhouding tussen onderhavig wetsontwerp en de bestaande wetgeving op het vlak van arbeidsbescherming stelt de heer Vandembroucke vast dat reeds op velerlei wijzen kan worden afgeweken van de arbeidswet van 16 maart 1971:

- bij koninklijk besluit;
- via collectieve of sectoriële arbeidsovereenkomsten;
- door het stelsel van de overuren;
- via het toepassen van de maximale jaarlijkse arbeidsduur.

Ook hij meent dat een coördinatie van al deze bepalingen noodzakelijk is teneinde de rechtszekerheid te vergroten.

Wat betreft de verhouding tussen onderhavig wetsontwerp en de arbeidswet van 16 maart 1971 meent de Minister dat de arbeidswet beschermende muren heeft opgetrokken voor de werknemers.

Maar deze muren kunnen op zeker ogenblik meer hinderpaal worden dan dat ze bescherming bieden. Daarom heeft de Minister aan de sociale gesprekspartners gevraagd, over een beperkt aantal punten waar de wetgeving versterkt was, opnieuw te onderhandelen, maar toch een voldoende bescherming te behouden. Onderhavig wetsontwerp is daarvan het resultaat en uiteindelijk worden niet zoveel afwijkingen mogelijk gemaakt.

De Minister meent enerzijds dat voor een hedendaags bedrijf geen passende, algemeen geldende wetgeving meer kan worden uitgewerkt. Steeds moet rekening worden gehouden met de specifieke situatie. Een aantal beschermende maatregelen zijn zinvol in het stelsel van de 45 uren week, maar niet meer wanneer maar 38 of 36 uren per week wordt gewerkt.

Anderzijds wenste hij ook niet dat alles opnieuw ter discussie zou worden geplaatst en daarom werd slechts een beperkte materie voor onderhandelingen vatbaar verklaard en werd voorlopig afgezien van een ingrijpende wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971.

possible de conclure, pour IKEA, un accord sectoriel ou, éventuellement, un accord au niveau de l'entreprise?

M. Vandembroucke trouve contradictoire de maintenir l'applicabilité de l'arrêté royal n° 179 pour une seule entreprise.

Le Ministre répond qu'une prolongation reste possible pour 61 expériences à défaut d'accord sectoriel, jusqu'au moment où un accord d'entreprise aura été conclu sur la base du présent projet de loi. Aucune prolongation ne sera accordée par la suite sur la base de l'arrêté royal n° 179.

M. Bossuyt estime que l'octroi de ces prolongations a pour effet de supprimer un moyen de pression incitant les employeurs à conclure des accords sectoriels.

C. Relation avec les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

M. Vandembroucke constate que l'on avait initialement envisagé une modification de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, démarche qui est à présent abandonnée puisque l'on dépose un projet de loi spécifique.

Le présent projet de loi permet à une C.C.T., voire à une modification du règlement du travail, de déroger à une loi. On porte ainsi atteinte à la hiérarchie des sources de droit.

M. De Roo constate que toute une série de réglementations continueront à exister côte à côte: les arrêtés royaux n°s 179 et 225, le présent projet de loi, l'accord conclu au C.N.T. et la loi du 16 mars 1971 sur le travail elle-même. N'aurait-il pas été préférable de modifier directement cette dernière loi et de coordonner toutes les mesures de protection? Il se demande aussi ce qu'il adviendra des C.C.T. ratifiées par arrêté royal.

En ce qui concerne la relation entre le présent projet de loi et la législation existante sur le plan de la protection du travail, M. Vandembroucke constate qu'il peut être dérogé à la loi du 16 mars 1971 de nombreuses manières:

- par arrêté royal;
- par des conventions de travail collectives ou sectorielles;
- par le régime des heures supplémentaires;
- par l'application de la durée annuelle maximale du travail.

Il juge également nécessaire de coordonner toutes ces dispositions afin d'accroître la sécurité juridique.

En ce qui concerne la relation entre le présent projet de loi et la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le Ministre estime que cette dernière loi a instauré des dispositions protégeant les travailleurs.

Mais ces dispositions peuvent, à un certain moment, constituer davantage un obstacle qu'une protection. C'est pourquoi le Ministre a demandé aux interlocuteurs sociaux de renégocier un nombre limité de points où la loi était sclérosée, tout en maintenant une protection suffisante. Le présent projet de loi, qui est l'aboutissement de cette démarche, ne permet finalement que peu de dérogations.

Le Ministre estime d'une part qu'il n'est plus possible d'élaborer une réglementation générale appropriée, applicable à toutes les entreprises actuelles. Il faut à chaque fois tenir compte de leur situation spécifique. Un certain nombre de mesures de protection se justifient dans le régime de la semaine de 45 heures, mais non lorsque la durée hebdomadaire du travail n'est plus que de 38 ou 36 heures.

D'autre part, il ne souhaitait pas que tout soit à nouveau remis en discussion; c'est pourquoi il a limité la négociation à une matière restreinte et renoncé provisoirement à une modification fondamentale de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

De Minister is eveneens voorstander van een coördinatie van de bestaande wettelijke bepalingen ter zake zoals voorgesteld door de heer De Roo, en is bereid dit probleem te laten bestuderen.

D. Blijft een voldoende bescherming van de werknemers behouden?

De heer Bossuyt is het ermee eens dat de arbeidswet van 1971 op bepaalde punten te strak is en meent dus ook dat bepaalde afwijkingen gedoogd moeten worden.

Deze evolutie moet echter in de hand worden gehouden, er mogen geen bressen in de dijk worden geslagen. Niet alleen de werknemers maar ook andere ondernemingen zijn het slachtoffer van de concurrentievervalsing die ondernemingen plegen wanneer zij het op sociaal vlak niet zo nauw nemen. Deze afwijkingen moeten dus onder controle gehouden worden.

Daartoe moeten een aantal concrete punten worden nagegaan :

- Blijft de vrijwillige deelname aan regimes met experimentele arbeidstijd gevrijwaard?
- Lijden de werknemers die in deze stelsels werken geen loonverlies?
- Is er werkelijk een toename van de tewerkstelling en niet enkel een nominale toename? Het blijkt immers dat het sommigen er enkel om te doen is pieken in de productie over een langere periode te spreiden, met als uiteindelijk gevolg minder, in plaats van meer werkgelegenheid.

Volgens de heer Vandembroucke dreigen deze bepalingen zich in bedrijven zonder syndicale delegatie tegen de werknemers te keren. De patronale druk is in alle ondernemingen hoog; zijn er wel voldoende waarborgen dat de C.A.O.'s de nodige bescherming zullen bieden?

De heer De Roo stelt vast dat in grote ondernemingen de inspraak van de werknemers verzekerd is via de ondernemingsraden. De procedure voor het invoeren van een nieuwe arbeidsregeling in ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat biedt de mogelijkheid voor de werknemers om hun eventuele opmerkingen kenbaar te maken via een register, dat wordt overgezonden aan het bevoegde paritair comité.

Spreker vreest dat in kleine ondernemingen deze procedure niettemin problemen kan opleveren en dat de werknemers onvoldoende hun wensen kenbaar zullen kunnen of durven maken.

Ook de heer Sleenckx wijst op de problemen die zich kunnen stellen in dergelijke kleine bedrijven.

Volgens de heer Vandembroucke is de hier voorziene procedure wel beter dan die opgenomen in het koninklijk besluit nr. 179, maar misschien ware het toch beter het stelsel van de textielsector over te nemen waar geen ondernemingsakkoord kan worden afgesloten tenzij er voorafgaand een sectorieel akkoord bestaat.

In onderhavig stelsel zijn het de vakbonden die op sectorieel niveau kunnen ingrijpen. Het lijkt zeer de vraag of de werknemers van een K.M.O. voldoende durf zullen hebben om een klacht in te dienen. Zij staan immers bloot aan grote druk, men zal hen bijvoorbeeld voorhouden dat zij de concurrentiepositie van hun onderneming in gevaar brengen enz... Daarom stelt de heer Vandembroucke voor dergelijke regelingen slechts in te voeren op voorwaarde dat minstens 50 % van de werknemers zijn akkoord heeft gegeven.

Wat de aard van de overeenkomsten betreft wijst de Minister erop dat de betrokken regeling het resultaat is van een compromis. In K.M.O.'s wordt de procedure op ondernemingsvlak gevoerd via een wijziging van het arbeidsreglement, maar indien het systeem consequent wordt doorgetrokken dient het afsluiten van een sectoriële C.A.O. als de meest logische oplossing te worden beschouwd, zij het dan dat voor sommige sub-sectoren uitzonderingen kunnen gelden.

Le Ministre est, à l'instar de M. De Roo, partisan d'une coordination des dispositions légales existantes en la matière et est prêt à faire étudier ce problème.

D. Les travailleurs continuent-ils à bénéficier d'une protection suffisante?

M. Bossuyt estime également que la loi de 1971 sur le travail est trop rigide sur certains points et qu'il faut dès lors autoriser certaines dérogations.

Il convient toutefois de maîtriser cette évolution et d'empêcher que la protection dont bénéficient les travailleurs ne soit battue en brèche. Non seulement les travailleurs mais aussi d'autres entreprises sont victimes de la concurrence déloyale de firmes moins scrupuleuses sur le plan social. Il faut donc tenir ces dérogations sous contrôle.

Il convient, dans cette optique, de vérifier un certain nombre de points concrets :

- La participation à un régime de temps de travail expérimental se fait-elle toujours sur une base volontaire?
- Les personnes travaillant dans ces régimes subissent-elles une perte de salaire?
- L'accroissement du nombre d'emplois est-il réel ou seulement nominal? Il apparaît en effet que, pour certains, le but est uniquement de répartir les pointes de la production sur une période plus longue, avec pour résultat final une diminution au lieu d'une augmentation de l'emploi.

Selon M. Vandembroucke, ces dispositions risquent de se retourner contre les travailleurs dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale. La pression patronale est forte dans toutes les entreprises; a-t-on suffisamment de garanties que les C.C.T. offriront la protection nécessaire?

M. De Roo constate que la participation des travailleurs est, dans les grandes entreprises, assurée par la voie des conseils d'entreprise. La procédure prévue pour l'introduction d'un nouveau règlement de travail dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale permet aux travailleurs de faire connaître leurs remarques éventuelles par le biais d'un registre, qui est transmis à la commission paritaire compétente.

L'orateur craint que cette procédure ne soulève néanmoins des problèmes dans ces petites entreprises et que les travailleurs ne puissent ou n'osent pas suffisamment faire connaître leurs desiderata.

M. Sleenckx attire également l'attention sur les problèmes qui peuvent se poser dans les petites entreprises.

Selon M. Vandembroucke, la procédure prévue ici est meilleure que celle de l'arrêté royal n° 179, mais il aurait peut-être mieux valu reprendre le régime du secteur textile, où aucun accord d'entreprise ne peut être conclu s'il n'existe pas d'accord sectoriel préalable.

Dans le présent régime, ce sont les syndicats qui peuvent intervenir au niveau sectoriel. On est en droit de se demander si les travailleurs d'une P.M.E. auront assez d'audace pour déposer plainte. Ceux-ci sont en effet soumis à de fortes pressions : on pourra par exemple leur reprocher de mettre en péril la compétitivité de leur entreprise, etc. M. Vandembroucke propose dès lors de n'introduire de tels régimes que si 50 % des travailleurs au moins ont marqué leur accord.

En ce qui concerne la nature des conventions, le Ministre signale que le régime en question est le résultat d'un compromis. Dans les P.M.E., la procédure s'effectue par le biais d'une modification du règlement de travail, mais, dans la logique du système, il faut considérer la conclusion d'une C.C.T. sectorielle comme la solution la plus logique, même si l'on peut prévoir des exceptions pour certains sous-secteurs.

De heer Bossuyt beaamt dat een wijziging van het arbeidsreglement inderdaad kan geschieden via een sectorieel en eventueel zelfs via een gewestelijk akkoord. De Minister beschikt echter over de mogelijkheid aan de arbeidsinspectie instructies te geven om nauwlettend deze arbeidsreglementen te controleren en er op toe te zien dat de arbeidsbescherming gewaarborgd blijft.

De heer De Roo vestigt er de aandacht op dat in het unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad de regel van de vrijwilligheid als basisbeginsel werd overeengekomen. Hij stelt vast dat de voorwaarde in dergelijke experimentele arbeidsstelsels slechts vrijwilligers in te schakelen niet in het wetsontwerp is opgenomen. Hij betreurt dit. Blijft deze voorwaarde van kracht of kunnen ook andere werknemers worden verplicht in een dergelijk stelsel te werken?

De heer De Roo wenst ook te vernemen of de werknemers die deze manier van arbeidsregeling aanvaarden worden beschouwd als voltijdse werknemers wat betreft onder meer vakantiedagen, rustpauzes, loon, enz. Behouden zij alle rechten op het vlak van arbeidswetgeving en sociale zekerheid?

Wat betreft het statuut van de werknemers die in de aangepaste arbeidsstelsels tewerkgesteld worden, inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht, antwoordt de Minister dat zij ten volle onderworpen zijn aan deze wetgevingen en er ook ten volle de rechten van kunnen genieten.

De heer Vandenbroucke stelt vast dat op het stuk van de bescherming van de syndicale afgevaardigden belangrijke meningsverschillen bestaan tussen de sociale partners. De werkgevers zijn vragende partij inzake flexibiliteit op tal van domeinen.

In onderhavig wetsontwerp worden een aantal bepalingen ten aanzien van de arbeidsduur versoepeld en hoewel het advies van de N.A.R. zegt dat alle regels waarvan niet uitdrukkelijk wordt afgeweken, van kracht blijven, wensen sommigen blijkbaar ook een versoepeling van de beschermingsmaatregelen voor syndicale afgevaardigden. Vooraf wenst spreker de intenties van de Regering te kennen.

Zulks komt onder meer tot uiting in het offensief dat blijkbaar is ingezet op de Boel-scheepswerven, waar verscheidene vakbondsafgevaardigden zijn ontslagen. De heer Vandenbroucke meent dat ook dit aspect deel uitmaakt van de overeenkomst tussen de sociale partners en dat ook in de praktijk de bescherming van de vakbondsafgevaardigden moet gevrijwaard worden.

De heer Sleenckx verwijst naar zijn wetsvoorstel nr. 253 (1985-1986) en naar dat van de heer Vanderheyden nr. 223 (1985-1986). Deze wetsvoorstellen strekken ertoe een betere bescherming tegen willekeurig ontslag te bieden aan leden van de ondernemingsraad of van het comité voor veiligheid en gezondheid en voor de verfraaiing der werkplaatsen. Gezien de reeds vernoemde ontslagen lijkt het aangewezen deze wetgeving dringend aan te passen. Hij zal het onderhavige ontwerp niet goedkeuren, tenzij er duidelijk iets wordt gedaan aan de bescherming van de delegés.

De Minister antwoordt dat het interprofessioneel akkoord tot gevolg heeft dat de Regering zich niet meer bemoeit met de verhouding tussen werknemers en werkgevers tenzij met de instemming van hun beider vertegenwoordigers.

De heer Vandenbroucke merkt op dat de Regering nochtans wel nog een wetsontwerp heeft ingediend betreffende arbeidsdividenden.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordt dat het in dat geval gaat om een ontwerp met fiscale strekking.

De heer Vanderheyden wijst erop dat C.A.O.'s op sectorieel of ondernemingsvlak toepassing vinden op barema's, uurlonen, werklonen enz. Door de flexibiliteit wordt de weerslag van deze barema's totaal anders, zodat vooral in kleinere ondernemingen een complete deregulering dreigt te ontstaan.

M. Bossuyt estime également qu'une modification du règlement de travail peut s'effectuer par le biais d'un accord sectoriel, voire d'un accord régional. Le Ministre a toutefois la possibilité de donner des instructions à l'inspection du travail afin que celle-ci contrôle scrupuleusement ces règlements de travail et veille à ce que la protection du travail reste garantie.

M. De Roo attire l'attention sur le fait que l'avis unanime du Conseil national du travail a retenu la règle du libre consentement comme principe fondamental. Il constate que le projet de loi ne prévoit plus que seuls des volontaires pourront participer à ces expériences en matière de régime de travail. Il regrette cette lacune. Cette condition subsiste-t-elle ou peut-on obliger d'autres membres du personnel à travailler sous un tel régime?

M. De Roo aimerait aussi savoir si les personnes qui acceptent cette nouvelle réglementation du temps de travail sont considérées comme étant employées à temps plein, entre autres pour les jours de vacances, les pauses, le salaire, etc. Conservent-elles tous leurs droits sur le plan de la législation du travail et de la sécurité sociale?

Quant au statut des personnes employées dans un nouveau régime de travail, en ce qui concerne la sécurité sociale et le droit du travail, le Ministre répond qu'elles sont intégralement soumises à ces dispositions légales et peuvent aussi bénéficier pleinement des droits y afférents.

M. Vandenbroucke constate qu'il existe d'importantes divergences de vues entre les partenaires sociaux en ce qui concerne la protection des délégués syndicaux. Les employeurs sont demandeurs en matière de flexibilité dans de nombreux domaines.

Le présent projet de loi assouplit un certain nombre de dispositions relatives à la durée du travail et bien que l'avis du C.N.T. précise que toutes les règles auxquelles il n'a pas été dérogé restent d'application, certains souhaitent manifestement aussi un assouplissement des mesures de protection prévues pour les délégués syndicaux. L'intervenant aimerait tout d'abord connaître les intentions du Gouvernement.

Ce phénomène se manifeste entre autres par l'offensive visible menée aux chantiers navals Boel, où plusieurs délégués syndicaux ont été licenciés. M. Vandenbroucke estime que cet aspect fait également partie de l'accord entre les partenaires sociaux et qu'il faut préserver, y compris dans la pratique, la protection des délégués syndicaux.

M. Sleenckx se réfère à sa proposition de loi n° 253 (1985-1986) et à celle de M. Vanderheyden n° 223 (1985-1986). Ces propositions de loi ont pour but d'assurer une meilleure protection contre les licenciements arbitraires aux membres du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Eu égard aux licenciements évoqués ci-dessus, il semble indiqué d'adapter d'urgence cette législation. Il ne votera pas le présent projet de loi, à moins que l'on ne fasse un geste manifeste en faveur de la protection des délégués.

Le Ministre répond que l'accord interprofessionnel a pour conséquence que le Gouvernement n'intervient plus dans les relations entre travailleurs et employeurs, si ce n'est avec l'assentiment de leurs représentants respectifs.

M. Vandenbroucke fait remarquer que le Gouvernement a cependant encore introduit un projet de loi sur le dividende travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail répond qu'il s'agit dans ce cas d'un projet de nature fiscale.

M. Vanderheyden signale que les C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise s'appliquent aux barèmes, aux salaires horaires et hebdomadaires, etc. La flexibilité a pour effet de modifier complètement la répercussion de ces barèmes, ce qui risque de déclencher, surtout dans les petites entreprises, une dérégulation complète.

Op het vlak van nachtwerk en tewerkstelling van vrouwelijke personeelsleden zijn reeds zovele afwijkingen van beschermingsmaatregelen mogelijk, is het wel nodig hier nog andere, nieuwe afwijkingen te voorzien?

Hoe zullen sommige werknemers het probleem moeten oplossen van de verplaatsingen naar en van het werk? Door de nieuwe arbeidsstelsels lopen zij immers het risico dat zij hun verplaatsing zonder openbaar vervoer moeten zien te organiseren.

E. Arbeidsduur en werkgelegenheid.

De heer Perdieu stelt vast dat sommige werknemers inderdaad bereid zijn andere arbeidsregelingen zoals bijvoorbeeld weekendwerk te aanvaarden. Als bijdrage tot de werkgelegenheid kan onderhavig wetsontwerp echter niet beschouwd worden. Zulks zou volgens spreker pas kunnen indien de arbeidsduur overal wordt verlaagd en dit is hier niet het geval. Verder wijst hij op de controverse die er bestaat wat betreft het werken op zondag.

Hij stelt ook vast dat in het wetsontwerp nog wordt uitgegaan van de 40 uren werkweek, terwijl in vele sectoren reeds een kortere arbeidsduur werd aanvaard. Schuilt hierin niet het gevaar dat de werktijden opnieuw verlengd worden?

Ook de heer De Roo vraagt zich af of de voorziene experimenten die een vermindering van de individuele arbeidsduur, gekoppeld aan een verlengde activiteit van het bedrijf beogen, voor extra werkgelegenheid zullen zorgen.

In onderhavig wetsontwerp en evenmin tijdens de besprekingen die eraan voorafgingen in de N.A.R. wordt nergens de koppeling gemaakt met een vermindering van de individuele arbeidsduur, met als oogmerk een herverdeling van de arbeid.

De heer Vandenbroucke merkt op dat zulks in het koninklijk besluit nr. 179 wel het geval was.

Ook de heer Sleenckx wijst erop dat in het wetsontwerp niets is bepaald over een compenserende verhoging van de werkgelegenheid.

De heer Bossuyt merkt op dat onderhavig wetsontwerp steunt op een compromis dat werd bereikt in de N.A.R. Hij kan aanvaarden dat een zekere flexibiliteit noodzakelijk is maar wijst er terzelfder tijd op dat daar als fundamentele voorwaarde een stijging van de werkgelegenheid tegenover moet worden geplaatst.

Deze voorwaarde moet expliciet gesteld worden, zoniet kan de flexibiliteit worden aangegrepen om de werkgelegenheid te verminderen, zoals bijvoorbeeld in de grootwarenhuizen reeds gebleken is. Er werd reeds gewezen op het probleem van de invoering van nieuwe arbeidsstelsels in kleine ondernemingen. In het algemeen moet er voor worden gezorgd dat de werknemers in de mogelijkheid zijn een prijs te vragen voor eventuele toegevingen. De Regering moet haar rol spelen als bewaakster van wetten en reglementen.

Wat de voorwaarde van bijkomende werkgelegenheid betreft antwoordt de Minister dat deze voorwaarde niet in de wet zelf is opgenomen, maar wel reeds is ingeschreven in de ontwerp-C.A.O. die werd opgesteld in de N.A.R. Het objectief van de tewerkstelling dient derhalve geregeld via de sectoriële en ondernemings-C.A.O.'s

Een aantal bezwaren omwille van sociale motieven (zoals minder gunstige arbeidsvoorwaarden) kan worden ondervangen in de C.A.O. die op sectorieel of op ondernemingsvlak wordt afgesloten.

De heer Vandenbroucke wenst nadere informatie over de band tussen de nieuwe arbeidsregelingen en de jaarlijkse arbeidsduur (een variabele arbeidsduur die per jaar wordt vastgesteld) ingevoerd via artikel 80 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

De Minister antwoordt dat deze bepaling het mogelijk maakt gedurende een trimester of een langere periode, maximaal gedurende 1 jaar, in een stelsel van variabele arbeidsuren te werken

Est-il vraiment nécessaire de prévoir encore de nouvelles dérogations, alors que tant de dérogations aux mesures de protection sont déjà possibles dans le domaine du travail de nuit et de l'emploi des travailleurs féminins?

Comment certains travailleurs résoudront-ils le problème des déplacements de et vers leur lieu de travail? Ils risquent en effet, avec les nouveaux régimes de travail, de devoir organiser leurs déplacements sans pouvoir recourir aux transports en commun.

E. Durée du travail et emploi.

M. Perdieu constate que certains travailleurs sont en effet prêts à accepter de nouveaux régimes de travail, comme le travail du week-end par exemple. Le présent projet de loi ne peut toutefois pas être considéré comme contribuant à l'emploi. Ce ne pourrait être le cas, estime l'orateur, que si l'on procédait à une réduction généralisée de la durée du travail; or, il n'en est rien. Il évoque en outre la controverse relative au travail dominical.

Il constate aussi que le projet de loi prend encore pour base la semaine de 40 heures, alors que de nombreux secteurs connaissent déjà une durée du travail moindre. Ne risque-t-on pas de la sorte d'assister à un nouvel allongement de la durée du travail?

M. De Roo se demande également si les expériences prévues, qui associent une réduction de la durée individuelle du travail à un allongement de l'activité de l'entreprise, permettront de créer des emplois supplémentaires.

Ni le présent projet de loi, ni les discussions préalables au sein du C.N.T. n'ont prévu une corrélation quelconque avec une réduction de la durée individuelle du travail dans l'optique d'une redistribution de ce dernier.

M. Vandenbroucke fait remarquer que c'était par contre le cas dans l'arrêté royal n° 179.

M. Sleenckx souligne également que le projet de loi ne prévoit rien en matière d'augmentation compensatoire de l'emploi.

M. Bossuyt fait observer que le présent projet de loi se fonde sur un compromis atteint au sein du C.N.T. Il peut admettre la nécessité d'une certaine flexibilité, mais signale en même temps que celle-ci doit être subordonnée à une condition fondamentale, à savoir une augmentation de l'emploi.

Il faut mentionner explicitement cette condition, sous peine de voir certains recourir à la flexibilité afin de diminuer l'emploi, comme cela a déjà été le cas dans les grands magasins. On a déjà évoqué le problème de l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les petites entreprises. Il faut, en règle générale, veiller à ce que les travailleurs aient la possibilité de demander quelque chose en compensation de concessions éventuelles. Le Gouvernement doit remplir son rôle de gardien des lois et règlements.

En ce qui concerne la création d'emplois supplémentaires, le Ministre répond que cette condition ne figure pas dans la loi elle-même, mais bien dans le projet de C.C.T. élaboré par le C.N.T. L'objectif concernant l'emploi doit donc être réglé par le biais de C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Ces dernières pourront également parer à certains inconvénients sur le plan social, comme des conditions de travail moins favorables.

M. Vandenbroucke aimerait obtenir des informations supplémentaires sur le lien entre les nouveaux régimes de travail et la durée annuelle du travail (durée variable fixée sur base annuelle), introduite par l'article 80 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le Ministre répond que cette disposition permet de travailler durant un trimestre ou plus, avec un maximum d'un an, sous un régime de durée variable du travail, à condition que la durée

op voorwaarde dat de over deze ganse periode berekende gemiddelde wekelijkse arbeidsuur niet hoger ligt dan 40 uur, of een lagere arbeidsuur hij C.A.O. bepaald. Dit stelsel houdt geen verband met hetgeen in onderhavig wetsontwerp wordt geregeld.

Wat in voornoemd artikel 80 (en dus in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971) wordt bedoeld slaat op ondernemingen waar zich pieken in de productie voordoen en waar tijdens een bepaalde week, gelegen in een welomschreven periode, langer dan 40 uur mag worden gewerkt, op voorwaarde dat zulks naderhand wordt gecompenseerd, derwijze dat over de ganse periode het gemiddelde van 40 uur per week niet wordt overschreden.

Bovendien is er een maximumgrens voorzien, waarboven de totale duur van de verrichte arbeid op geen enkel ogenblik tijdens de vastgestelde periode mag uitstijgen. In onderhavig wetsontwerp gaat het om bijzondere arbeidsregelingen die van week tot week een regelmatig verloop kennen.

De heer De Roo stelt vast dat tot nu toe in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij artikel 76 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, via een collectieve arbeidsovereenkomst de maximale dagelijkse arbeidsuur op 9 uren kon vastgelegd worden. De wekelijkse arbeidsuur mocht maximaal 5 uren meer bedragen dan de grens opgelegd door het arbeidsreglement, zonder 45 uur te mogen overschrijden.

Het wordt nu mogelijk deze weekgrens te overschrijden, terwijl de daggrens op 12 uur wordt gebracht. Zou het niet aangewezen zijn toch een weekgrens te behouden? Hij vreest dat in de praktijk deze mogelijkheid aanleiding zal geven tot sociaal onaanvaardbare stelsels zoals b.v. 5 of 6 dagen van 12 uur arbeid.

De heer Sleenckx merkt eveneens op dat wel een daggrens maar geen weekgrens is vastgesteld.

Wat het eventuele behouden van een maximale arbeidsuur per week betreft antwoordt de Minister dat in onderhavig wetsontwerp de mogelijkheid wordt voorzien de dagelijkse arbeidsuur uit te breiden tot 12 uur. Het spreekt vanzelf dat het niet opgaat dit regime uit te breiden tot 60 uur per week, wat zou gelijkstaan met het scheppen van werkloosheid. Aangezien in de ontwerp-C.A.O. die in de N.A.R. zal worden afgesloten de voorwaarde van bijkomende werkgelegenheid is vervat, zou een te lange wekelijkse arbeidsuur daarmee in strijd zijn. De maximale arbeidsuur per week zal dus in de C.A.O.'s moeten worden vastgelegd.

De heer De Roo wenst te vernemen op welke manier onderhavige bepalingen kunnen worden toegepast in ondernemingen waar reeds continu-arbeid wordt gepresteerd. Daar zou een aanpassing alleen mogelijk zijn indien meer uren per ploeg worden gewerkt of er meer ploegen per dag worden ingeschakeld.

Wat de continu-bedrijven betreft antwoordt de Minister dat voor deze bedrijven reeds een aparte wetgeving werd uitgewerkt die nauw aansluit bij hetgeen is bepaald in onderhavig wetsontwerp.

III. — Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1.

De heer Bossuyt dient een amendement (nr. 2) in dat ertoe strekt op alle overeenkomsten de bepalingen van onderhavig wetsontwerp toepasselijk te maken en dit door de bepaling weg te laten die toelaat dat overeenkomsten, gesloten vóór de datum van inwerkingtreding van deze wet, alsmede eventuele verlengingen van deze overeenkomsten, onderworpen blijven aan de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179.

De auteur heeft nota genomen van de verklaring die de Minister bij de algemene bespreking hieromtrent heeft afgelegd en pleit ervoor voornoemde tekst weg te laten.

hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur l'ensemble de cette période, n'excède pas 40 heures par semaine, ou moins si une C.C.T. le prévoit. Ce régime n'a aucun rapport avec la matière régie par le présent projet de loi.

L'article 80 précité (et donc l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) concerne les entreprises connaissant des pointes de production et où l'on peut, durant une période bien déterminée, travailler plus de 40 heures certaines semaines, à condition de prévoir une compensation par la suite de manière à ne pas dépasser la moyenne de 40 heures par semaine pour l'ensemble de la période.

En outre, la durée totale du travail effectué ne peut, à aucun moment, dépasser un certain plafond durant la période fixée. Le présent projet de loi porte sur des régimes particuliers de travail où l'activité ne connaît pas de variations d'une semaine à l'autre.

M. De Roo constate qu'il était jusqu'à présent possible, en application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par l'article 76 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, de fixer, par une convention collective de travail, la durée maximum du travail journalier à 9 heures. La durée hebdomadaire du travail pouvait excéder de 5 heures au maximum la limite fixée par le règlement du travail, sans pouvoir être supérieure à 45 heures.

Il devient à présent possible de dépasser ce plafond hebdomadaire, tandis que la limite journalière est portée à 12 heures. Ne serait-il pas opportun de prévoir quand même une limite hebdomadaire? Il craint que cette possibilité ne donne lieu, dans la pratique, à des régimes inacceptables du point de vue social, comme par exemple 5 ou 6 journées de travail de 12 heures.

M. Sleenckx fait également remarquer que l'on prévoit une limite journalière, mais aucune limite hebdomadaire.

En ce qui concerne le maintien éventuel d'une durée hebdomadaire maximum du travail, le Ministre répond que le présent projet de loi prévoit la possibilité de porter la durée journalière du travail à 12 heures. Il va de soi qu'il serait inacceptable d'étendre ce régime à 60 heures par semaine, ce qui équivaudrait à créer du chômage. Etant donné que le projet de C.C.T. qui sera conclue au sein du C.N.T. prévoit comme condition la création d'emplois supplémentaires, une durée hebdomadaire du travail trop longue serait en contradiction avec cette convention. La durée hebdomadaire maximum du travail devra donc être fixée dans les C.C.T.

M. De Roo aimerait savoir de quelle manière les dispositions en question pourront être appliquées dans les entreprises travaillant déjà en continu. Un aménagement n'y serait possible qu'à condition d'augmenter le nombre d'heures effectuées par chaque équipe ou d'accroître le nombre d'équipes par jour.

En ce qui concerne les entreprises à travail continu, le Ministre répond qu'une législation distincte, fort proche du présent projet de loi, a déjà été élaborée pour ces entreprises.

III. — Discussion des articles

Article 1^{er}.

M. Bossuyt présente un amendement (n° 2) visant à soumettre toutes les conventions aux dispositions du présent projet de loi, et ce, en supprimant la disposition selon laquelle les conventions conclues avant la date d'entrée en vigueur de cette loi, ainsi que leurs éventuelles prorogations, continuent d'être régies par les dispositions de l'arrêté royal n° 179.

L'auteur a pris note de la déclaration que le Ministre a faite à ce sujet lors de la discussion générale et propose de supprimer cette disposition.

De Minister verwijst echter naar zijn vroegere verklaring : deze bepaling is nodig, enerzijds om bestaande overeenkomsten te verlengen tot op het ogenblik dat op basis van deze wet, overeenkomsten op ondernemingsvlak kunnen worden afgesloten (in 61 gevallen) en anderzijds voor één onderneming uit de distributiesector, waarover tussen de sociale gesprekspartners geen akkoord kon worden bereikt en waar de Minister het tot zijn persoonlijke verantwoordelijkheid rekent het experiment al dan niet te verlengen.

De heer Bossuyt meent dat het noodzakelijk is het advies van de N.A.R. zo getrouw mogelijk te volgen.

De heer Breyne heeft een amendement (nr. 1) ingediend dat er toe strekt het begrip « onderneming » nader te omschrijven.

De heer Marchand wijst erop dat dit begrip in het amendement dient te worden verstaan als de technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

De heer Breyne meent dat het noodzakelijk is dit aldus in de tekst te vermelden.

De Minister antwoordt dat dit amendement een te enge en onnodige begrenzing zou betekenen. De betrokken sociale gesprekspartners moeten zelf kunnen oordelen wat zij onder dit begrip « onderneming » verstaan.

De heer Sleenckx wenst te benadrukken dat de flexibiliteit de vakbondswerking in de bedrijven fel bemoeilijkt. Hij zou onderhavig wetsontwerp maar kunnen goedkeuren indien de vaste belofte wordt gedaan dat de bescherming van de vakbondsafgevaardigden zal worden verzekerd.

∴

De heer Breyne trekt zijn amendement nr. 1 in.

Het amendement nr. 2 van de heer Bossuyt wordt verworpen met 10 tegen 9 stemmen.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 9 onthoudingen.

Art. 2.

De heer De Roo stelt vast dat in de ontwerp-overeenkomst die werd opgesteld in de N.A.R. wordt verwezen naar de grenzen van de arbeidsduur zoals vastgelegd in de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971. In het wetsontwerp is enkel sprake van een maximale dagelijkse arbeidstijd van 12 uur, maar wordt geen maximale wekelijkse arbeidstijd vastgelegd.

Aangezien ook van voornoemd artikel 27 kan worden afgeweken, zijn zelfs weken van méér dan 50 uur mogelijk. Daarom wordt in het amendement (nr. 3) voorgesteld het aantal werkdagen van 12 uur te beperken tot maximaal 2 per week, desgevallend te verhogen met het aantal betaalde feestdagen dat in een bepaalde kalenderweek voorkomt.

Het amendement gaat uit van twee doelstellingen :

- 1) een bescherming bieden aan de werknemers;
- 2) duidelijk stellen dat flexibiliteit moet worden gekoppeld aan garanties voor de groei van de werkgelegenheid.

De heer De Roo wijst op het essentiële verschil met het koninklijk besluit nr. 179. Daarin werd uitdrukkelijk als voorwaarde voor meer flexibiliteit een daling van de arbeidsduur en een toename van de werkgelegenheid gesteld. Hij kan aanvaarden dat een grotere soepelheid nodig is, zodat de bedrijfstijd kan worden opgevoerd en het aantal machine-uren kan toenemen.

Dit kan echter slechts indien voldoende waarborgen worden gegeven op het vlak van de bescherming van de werknemers en de werkgelegenheid. Artikel 2 lijkt deze waarborgen in onvoldoende mate te geven, de huidige tekst laat immers toe dat

Le Ministre réitère cependant la déclaration qu'il a faite antérieurement : cette disposition est nécessaire, d'une part, pour proroger les conventions existantes jusqu'au moment où des conventions pourront être conclues au niveau de l'entreprise en vertu de la loi en projet (dans 61 cas) et, d'autre part, pour une entreprise du secteur de la distribution pour laquelle les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu arriver à un accord et pour laquelle le Ministre estime que la prolongation ou l'arrêt de l'expérience d'aménagement du temps de travail ressortissent à sa responsabilité personnelle.

M. Bossuyt estime qu'il faut se conformer autant que possible à l'avis du C.N.T.

M. Breyne présente un amendement (n° 1) visant à préciser la notion d'« entreprise ».

M. Marchand signale que par ce terme, il faut entendre, selon l'amendement, l'unité technique d'exploitation au sens de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

M. Breyne estime qu'il faut le spécifier dans le texte.

Le Ministre répond que cet amendement restreindrait inutilement la portée du texte. Les interlocuteurs sociaux concernés doivent pouvoir décider eux-mêmes du sens qu'ils veulent donner au terme.

M. Sleenckx souligne que la flexibilité complique sérieusement le fonctionnement des syndicats dans les entreprises. Il ne pourrait émettre un vote favorable au projet de loi que moyennant la promesse ferme que la protection des délégués syndicaux sera assurée.

∴

M. Breyne retire son amendement n° 1.

L'amendement n° 2 de M. Bossuyt est rejeté par 10 voix contre 9.

L'article est adopté par 10 voix et 9 abstentions.

Art. 2.

M. De Roo constate que le projet de convention établi au C.N.T. se réfère aux limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Le projet de loi mentionne uniquement une durée journalière maximum du travail de 12 heures et ne fixe aucune limite à la durée hebdomadaire du travail.

Etant donné qu'il peut, par ailleurs, être dérogé à l'article 27 précité, des semaines de plus de cinquante heures sont parfaitement possibles. C'est la raison pour laquelle l'amendement n° 3 propose de limiter le nombre de journées de 12 heures à 2 par semaine, plus éventuellement le nombre de jours fériés payés qui sont compris dans une semaine calendrier déterminée.

L'amendement poursuit deux objectifs :

- 1) offrir une protection aux travailleurs;
- 2) établir clairement que la flexibilité doit être assortie de garanties en matière d'accroissement du volume de l'emploi.

M. De Roo souligne la différence essentielle avec l'arrêté royal n° 179, qui prévoyait comme condition expresse d'une flexibilité accrue une réduction de la durée du travail et une augmentation du volume de l'emploi. Il admet la nécessité d'une flexibilité accrue, qui permet d'augmenter le temps d'exploitation et le nombre d'heures-machine.

Toutefois, cette flexibilité accrue doit être assortie de garanties suffisantes sur le plan de la protection des travailleurs et de l'emploi. Or, l'article 2 ne prévoit pas de garanties suffisantes dans ce domaine, puisqu'il autorise, dans sa rédaction actuelle,

5 x 12 uur of 6 x 12 uur per week zou worden gewerkt, en is dus sociaal onaanvaardbaar.

Zelfs wanneer een overeenkomst wordt afgesloten in de N.A.R. heeft de wetgever de plicht beschermend op te treden, vooral in die ondernemingen waar via een gewone wijziging van het arbeidsreglement, arbeidsstelsels kunnen worden ingevoerd van 5 of 6 maal 12 uur per week. Onderzoek heeft uitgewezen dat personen die momenteel 2 maal 12 uur per week werken, tijdens het weekend, daarna een recuperatietijd nodig hebben; het gewicht van een 12-urige werkdag mag niet onderschat worden.

De heer De Roo meent dat zijn amendement tegemoetkomt aan een reëel probleem. Van de 62 experimenten in het kader van het koninklijk besluit nr. 179 zijn er 40 weekendploegen. In de textielindustrie zijn reeds ruim 600 personen op deze manier tewerkgesteld en deze vallen buiten de 62 experimenten Hansenne. Het amendement houdt rekening met de overbruggingsploegen die tijdens het weekend en op betaalde feestdagen werken.

De heer Bossuyt gaat volledig akkoord met de redenering van de heer De Roo, de bescherming van de werknemers moet uitdrukkelijk in de wet opgenomen worden. Alle studies wijzen uit dat een arbeid van 3 maal 12 uur na mekaar overdreven is.

De Minister meent dat de heer De Roo in zijn amendement het fundamenteel probleem stelt waar het in dit wetsontwerp om gaat.

Toch kan hij niet akkoord gaan met een wijziging of aanvulling van de tekst van artikel 2.

Allereerst mag de tekst van onderhavig wetsontwerp niet los worden gezien van de C.A.O. die in de N.A.R. wordt afgesloten en die als bron van recht praktisch even belangrijk is als het wetsontwerp zelf. De nieuwe arbeidsstelsels moeten volgens de C.A.O. een positief effect hebben op de werkgelegenheid.

De Minister begrijpt dat het wetsontwerp op zich, twijfels kan oproepen; wanneer echter ook met de C.A.O. rekening wordt gehouden, dan moet men tot de conclusie komen dat een overdreven lange wekelijkse arbeidsduur uitgesloten is. Een stijging van de werkgelegenheid kan immers onmogelijk worden gerealiseerd als een dergelijk arbeidsregime zou worden opgelegd.

De Minister wijst er verder op dat het amendement zeer strenge normen stelt en zelfs de experimenten die nu reeds bestaan onmogelijk zou maken.

Hij vraagt ten slotte het in de N.A.R. bereikte akkoord te respecteren. Hij engageert zich persoonlijk om alle gevallen waarin misbruiken zouden worden vastgesteld aan de commissie voor te leggen en om eventueel een wijziging van deze wet voor te stellen wanneer zulks noodzakelijk mocht blijken. De Minister zal de totstandkoming van deze nieuwe arbeidsstelsels van zeer nabij volgen.

De heer Bossuyt dringt er toch op aan een aantal regels te behouden zodat minstens het « fantaseren met de arbeidsduur » kan vermeden worden. De experimenten bij Duracell en RBP waar enkel nachtploegen 3 x 12 u per week werken zijn geen goede oplossingen en kunnen enkel worden gedoogd gedurende een soort overgangperiode. De wetgever moet zijn verantwoordelijkheid nemen.

De heer De Roo wenst precisering in verband met de afwijkingen die mogelijk zijn op de wet op de feestdagen van 4 januari 1974. De laatste zinsnede van artikel 2, 5°, verwijst zonder twijfel naar de punten waarover in de N.A.R. een akkoord werd bereikt en waar wordt gesteld dat de toepassing van dit artikel geen vermindering van het aantal feestdagen tot gevolg mag hebben. Ook de betaling van de feestdagen zou volledig moeten worden gegarandeerd, aangezien de werknemers in de bijzondere arbeidsregeling op deze feestdagen moeten werken.

des semaines de 5 x 12 heures ou de 6 x 12 heures, ce qui est socialement inacceptable.

Même lorsqu'une convention est conclue au C.N.T., le législateur a le devoir de prévoir des protections, surtout pour les entreprises où une simple modification du règlement de travail permet d'instaurer des régimes de travail de 5 ou 6 fois 12 heures par semaine. Des enquêtes ont montré que les personnes qui travaillent actuellement 2 fois 12 heures par semaine, pendant le week-end, ont besoin d'une période de récupération; il ne faut en effet pas sous-estimer le poids d'une journée de 12 heures.

M. De Roo estime que son amendement répond à un problème réel. Sur les 62 expériences menées dans le cadre de l'arrêté royal n° 179, 40 concernent des équipes de week-end. Dans le secteur textile, plus de 600 personnes, qui ne sont pas reprises dans les 62 expériences Hansenne, sont soumises à ce régime. L'amendement tient compte des équipes-relais qui travaillent le week-end et certains jours fériés.

M. Bossuyt se rallie entièrement au raisonnement de M. De Roo et estime que la protection des travailleurs doit être prévue explicitement dans la loi. Toutes les études indiquent que des prestations successives de 3 fois 12 heures sont excessives.

Le Ministre estime que M. De Roo pose dans son amendement le problème fondamental sur lequel porte le présent projet de loi.

Toutefois, il ne peut accepter que le texte de l'article 2 soit modifié ou complété.

En premier lieu, le texte du présent projet de loi ne peut être dissocié de la C.C.T. qui a été conclue au sein du C.N.T. et qui, en tant que source de droit, a pratiquement la même importance que le projet de loi lui-même. Aux termes de la C.C.T., les nouveaux régimes de travail doivent avoir une incidence positive sur l'emploi.

Le Ministre comprend qu'en soi, le projet de loi puisse susciter des doutes; toutefois, si l'on tient également compte de la C.C.T., on ne peut que conclure qu'une durée de travail hebdomadaire exagérément longue est exclue. En effet, le volume d'emploi ne pourrait être accru si un tel régime de travail était imposé.

Le Ministre souligne en outre que l'amendement fixe des normes très strictes et empêcherait même les expériences qui sont en cours.

Il demande enfin que l'accord conclu au sein du C.N.T. soit respecté. Il s'engage personnellement à soumettre à la commission tous les cas où des abus auraient été constatés et à proposer une modification à la présente loi si cela s'avérait nécessaire. Le Ministre suivra de près la mise en œuvre de ces nouveaux régimes de travail.

M. Bossuyt insiste tout de même pour qu'une série de règles soient maintenues, de manière à éviter au moins l'improvisation en ce qui concerne la durée du travail. Les expériences menées chez Duracell et RBP, où seules des équipes de nuit travaillent trois fois douze heures par semaine, ne constituent pas de bonnes solutions et ne peuvent être tolérées que pendant une « période de transition ». Le législateur doit prendre ses responsabilités.

M. De Roo souhaite obtenir des précisions en ce qui concerne les dérogations à la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Le dernier membre de phrase de l'article 2, 5°, fait indéniablement allusion au point sur lequel un accord est intervenu au sein du C.N.T., en prévoyant que l'application de cet article ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés. La rémunération des jours fériés devrait aussi être pleinement garantie, étant donné que ces jours-là, les travailleurs doivent travailler sous le régime de travail spécial.

In de tekst van de N.A.R. wordt dan ook verwezen naar het loon voor de feestdagen, wat niet het geval is in de bepaling vervat in artikel 2, 5°.

De Minister antwoordt dat het wetsontwerp wat de feestdagen betreft, steunt op twee verschillende bepalingen, namelijk enerzijds artikel 2 dat onder meer toelaat af te wijken van de wet op de feestdagen en anderzijds artikel 4 waar het behoud van het loon voor de feestdagen wordt gegarandeerd.

Artikel 2, 5°, maakt afwijkingen mogelijk van het verbod van tewerkstelling op feestdagen, maar het aantal feestdagen, of vervangende dagen mag niet verminderd worden.

Voor deze vervangende dagen heeft de werknemer recht op hetzelfde loon dat hij anders voor een feestdag zou ontvangen, zodat hij in elk geval per jaar 10 maal het forfaitaire loon voor een feestdag ontvangt.

Zo in artikel 2, 5°, zou worden toegestaan af te wijken van het aantal feestdagen, bijvoorbeeld van dit aantal terug te brengen tot 8, dan zou de betrokken werknemer slechts recht hebben op 8 maal het loon voor een feestdag. De Raad van State heeft de aandacht daarop gevestigd en dat is de reden waarom uitdrukkelijk is bepaald dat het aantal feestdagen niet mag worden vermindert.

De heer De Roo beslist zijn amendement in te trekken omdat deze tekstwijziging volgens de Minister een te vergaande afwijking zou inhouden van het akkoord dat in de N.A.R. werd bereikt.

Alhoewel hij meent dat de bekommernis waar zijn amendement aan tegemoetkomt, gerechtvaardigd is, kan hij begrijpen dat de Minister niet wenst te raken aan de tekst van het wetsontwerp om het bereikte compromis niet in gevaar te brengen. Hij behoudt zich evenwel het recht voor omtrent deze materie een wetsvoorstel in te dienen.

De Minister antwoordt dat hij de opdracht heeft te waken over het in de N.A.R. bereikte akkoord. Ook een wetsvoorstel zal hij moeten toetsen aan de tekst van de C.A.O., afgesloten in de N.A.R.

De heer Desaeys wenst toch te benadrukken dat de ultieme beslissingsbevoegdheid aan het Parlement behoort en dat ook de N.A.R. zich moet schikken naar de wet.

De heer Bossuyt merkt op dat de Minister zich nu opwerpt als de loutere bewaarder van de overeenkomst die in de N.A.R. werd afgesloten en dus als het ware slechts een notarisfunctie vervult. Nochtans heeft hijzelf wijzigingen aangebracht aan de tekst van artikel 1, § 2.

De heer Bossuyt dient daarop het amendement nr. 8 in, waarbij hij op een tekstverbetering na, het ingetrokken amendement nr. 3 van de heer De Roo overneemt.

Ten slotte wijst de heer M. Clivier, voorzitter van de commissie er op dat in de Nederlandse tekst van 5° tussen de woorden « samenvallen » en « en de verplichting », de woorden « te vervangen door een gewone activiteitsdag » dienen te worden ingelast om in overeenstemming te zijn met de Franse tekst.

∴

Het amendement nr. 8 van de heer Bossuyt wordt verworpen met 11 tegen 9 stemmen en 2 onthoudingen.

Het artikel 2 wordt aangenomen met 10 stemmen en 6 onthoudingen.

Art. 3.

Dit artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Aussi le texte du C.N.T. contient-il une disposition relative à la rémunération des jours fériés, ce qui n'est pas le cas de l'article 2, 5°.

Le Ministre répond qu'en ce qui concerne les jours fériés, le présent projet de loi s'appuie sur deux dispositions différentes, à savoir, d'une part, l'article 2, qui permet notamment de déroger à la loi relative aux jours fériés et, d'autre part, l'article 4, qui garantit le maintien de la rémunération pour les jours fériés.

L'article 2, 5°, permet des dérogations à l'interdiction de travailler les jours fériés, mais le nombre de jours fériés ou de jours de remplacement ne peut être réduit.

En ce qui concerne ces jours de remplacement, le travailleur a droit à la même rémunération que celle qu'il recevrait pour un jour férié, de sorte qu'il perçoit de toute manière dix fois par année la rémunération forfaitaire due pour un jour férié.

Si l'article 2, 5°, permettait de déroger au nombre de jours fériés et, par exemple, de ramener ce nombre à huit, le travailleur concerné aurait seulement droit à huit fois la rémunération due pour un jour férié. Le Conseil d'Etat a attiré l'attention sur ce point et c'est là la raison pour laquelle il est explicitement prévu que le nombre de jours fériés ne peut être réduit.

M. De Roo décide de retirer son amendement, car cette modification du texte constituerait, selon le Ministre, une dérogation trop importante à l'accord conclu au sein du C.N.T.

Bien qu'il considère que la préoccupation à laquelle son amendement répond est légitime, il peut comprendre que le Ministre ne souhaite pas modifier le texte du présent projet de loi, afin de ne pas remettre en question le compromis auquel on est parvenu. Il se réserve néanmoins le droit de déposer une proposition de loi à ce sujet.

Le Ministre répond qu'il a pour mission de veiller au respect de l'accord conclu au C.N.T. Si une proposition de loi était déposée, il devrait également la confronter avec le texte de la C.C.T. conclue au C.N.T.

M. Desaeys souligne néanmoins que le pouvoir de décision appartient en dernier ressort au Parlement et que le C.N.T. doit aussi se conformer à la loi.

M. Bossuyt fait observer que le Ministre s'érige à présent en gardien de la convention qui a été conclue au C.N.T. et qu'il ne remplit donc en quelque sorte qu'un rôle de notaire. Pourtant, le Ministre a lui-même apporté des modifications au texte de l'article 1^{er}, § 2.

M. Bossuyt présente ensuite un amendement (n° 8) par lequel il reprend, moyennant une correction au texte, l'amendement n° 3 de M. De Roo qui a été retiré.

M. M. Olivier, président de la commission, signale enfin qu'au 5° du texte néerlandais, il y a lieu d'insérer les mots « te vervangen door een gewone activiteitsdag » entre le mot « samenvallen » et les mots « en de verplichting » afin de rétablir la concordance avec le texte français.

∴

L'amendement n° 8 de M. Bossuyt est rejeté par 11 voix contre 9 et 2 abstentions.

L'article 2 est adopté par 10 voix et 6 abstentions.

Art. 3.

Cet article est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 4.

De heer De Roo merkt op dat onderhavig artikel de berekening regelt van het loon, verloren wegens een carensdag of verschuldigd voor een afwezigheidsdag in de regeling voor « klein verlet » en stelt vast dat in de N.A.R. ook sprake was van educatief verlof.

Daarbij wordt verwezen naar het stelsel van ofwel de 5 dagen-, ofwel de 6 dagen-week.

Spreker wenst meer uitleg over de woorden « bij ontstentenis van » die voorkomen in § 5. Werken de andere werknemers van een bepaald bedrijf dan niet altijd in het ene of het andere stelsel ?

De Minister antwoordt dat deze zinsnede bedoeld is voor nieuwe ondernemingen die « volledig » volgens een experimentele arbeidsregeling zouden werken, of voor K.M.O.'s die « volledig » op een dergelijke arbeidsregeling zouden overschakelen.

∴

Daarop wordt artikel 4 aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 5 en 6.

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 7.

De heer De Roo dient een amendement (nr. 4) in. De auteur meent dat dit amendement volledig in overeenstemming is met de geest van de besprekingen in de N.A.R.

De voorzitter van het paritair comité krijgt een belangrijke rol toegewezen in de procedure tot invoering van een nieuwe arbeidsregeling, via een wijziging van het arbeidsreglement.

Voor een optimale bescherming van de werknemers is het van het grootste belang dat de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties zo snel mogelijk en volledig op de hoogte worden gebracht van de nieuwe arbeidsregeling die in de maak is.

Daarom wordt voorgesteld dat ook reeds in het vroegste stadium deze organisaties zouden worden verwittigd.

De heer Bossuyt gaat akkoord met dit amendement en merkt op dat niet alleen het paritair comité, maar ook de sociale inspectie een belangrijke rol te vervullen heeft bij de bescherming van de werknemers van kleine ondernemingen zonder syndicale afvaardiging.

Ook de heer Gondry steunt het amendement van de heer De Roo.

De heer Vanderheyden dient een amendement (nr. 5) in dat ertoe strekt een nieuwe procedure in te voeren, die moet toelaten de syndicale controle ook mogelijk te maken in voornoemde ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging.

Door deze procedure kan de nieuwe arbeidsregeling er maar worden ingevoerd mits uitdrukkelijk akkoord van het paritair comité.

De Minister kan niet akkoord gaan met dit laatste amendement omdat het een volledige wijziging inhoudt van de procedure waarover in de N.A.R. een overeenkomst werd bereikt.

Hij kan wel het amendement van de heer De Roo aanvaarden mits daaraan enige vormwijzigingen worden aangebracht.

Daartoe dient de Regering een subamendement (nr. 7) in, dat een nadere omschrijving geeft van de documenten die aan de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties moeten worden overgezonden.

Art. 4.

M. De Roo fait observer que le présent article règle le calcul de la rémunération perdue en raison d'un jour de carence ou due pour un jour d'absence dans le régime du « petit chômage » et constate qu'il a également été question, au C.N.T., du congé éducatif.

Il est aussi fait référence au régime de travail de 5 jours ou de 6 jours par semaine.

L'intervenant demande des précisions au sujet des mots « à défaut de » figurant au § 5. Les autres travailleurs d'une entreprise donnée ne sont-ils pas toujours occupés sous l'un des deux régimes ?

Le Ministre répond que ces mots visent à tenir compte du cas d'entreprises nouvelles qui travailleraient « entièrement » suivant un régime de travail expérimental ou de P.M.E. qui adopteraient « entièrement » un tel régime.

∴

L'article 4 est ensuite adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 5 et 6.

Ces articles sont adoptés successivement par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 7.

M. De Roo présente un amendement (n° 4) qui, selon son auteur, respecte parfaitement l'esprit des discussions au sein du C.N.T.

Cet amendement tend à faire jouer au président de la commission paritaire un rôle important dans la procédure visant à organiser un nouveau régime de travail par une modification du règlement de travail.

Afin d'assurer une protection optimale aux travailleurs, il est primordial que les organisations représentées au sein de la commission paritaire soient informées de manière complète et dès que possible au sujet du nouveau régime de travail en préparation.

Il est dès lors proposé que ces organisations soient informées dès le premier stade de la procédure.

M. Bossuyt approuve cet amendement tout en soulignant qu'outre la commission paritaire, l'inspection sociale a également un rôle important à jouer dans la protection des travailleurs occupés dans les petites entreprises n'ayant pas de délégation syndicale.

M. Gondry appuie également l'amendement de M. De Roo.

M. Vanderheyden présente un amendement (n° 5) visant à introduire une nouvelle procédure qui permettrait aussi un contrôle syndical dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale.

Selon la procédure proposée, le nouveau régime de travail ne pourrait être organisé dans ces entreprises que moyennant l'accord exprès de la commission paritaire.

Le Ministre ne peut souscrire à ce dernier amendement, parce que celui-ci impliquerait une modification totale de la procédure au sujet de laquelle un accord est intervenu au sein du C.N.T.

Il serait par contre disposé à accepter l'amendement de M. De Roo, pourvu que quelques modifications de forme y soient apportées.

Le Gouvernement présente dès lors un sous-amendement (n° 7) qui précise les documents qui doivent être transmis aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

Verder wordt er nog gewezen op een tekstverbetering: in het negende lid dienen in de Franse tekst tussen de woorden « travail » en « Conseil national » de woorden « conclue au sein » te worden ingevoegd; in de Nederlandse tekst van hetzelfde lid dienen de woorden « de wet » te worden vervangen door « deze wet ».

∴

Het amendement nr. 5 van de heer Vanderheyden wordt verworpen met 12 tegen 5 stemmen.

Het subamendement nr. 7 van de Regering wordt aangenomen met 16 stemmen en 1 onthouding.

Het aldus gewijzigde amendement nr. 4 van de heer De Roo wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 7 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 8.

De heer De Roo vraagt wat precies wordt bedoeld met de bepaling dat niet individueel mag worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement.

De Minister antwoordt dat eens een nieuwe arbeidsregeling in voege is in een bepaalde afdeling van een onderneming, er niet meer in individuele gevallen van mag worden afgeweken.

Daarom moet duidelijk worden gestipuleerd in welke afdeling de nieuwe regeling van toepassing zal zijn.

De heer De Roo vraagt of zulks betekent dat alle werknemers van deze afdeling willens nillens het nieuwe arbeidsregime moeten aanvaarden. Het principe van de vrijwilligheid was nochtans zeer essentieel voor het akkoord dat in de N.A.R. werd afgesloten. Ten onrechte wordt dit beginsel niet uitdrukkelijk opgenomen in onderhavig wetsontwerp.

De Minister antwoordt dat artikel 8 geen betrekking heeft op dit probleem. Het strekt er enkel toe te vermijden dat eens een bepaald regime in voege is, er in individuele gevallen nog van afgeweken wordt.

De vrijwilligheid wordt gewaarborgd in de C.A.O., zoals dit ook voor de toename van de werkgelegenheid het geval is.

∴

Het artikel 8 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 9 tot 18.

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

∴

Bij de artikelen 10 en 11 wordt er door de heer Marc Olivier, voorzitter van de commissie, op gewezen dat in de Franse tekst sprake is van « fonctionnaires et agents », terwijl in de Nederlandse tekst enkel gesproken wordt van « ambtenaren » terwijl in de Nederlandse tekst van artikel 49 van de arbeidswet van 16 maart 1971 de term « ambtenaren en beampten » wordt gebezigd.

De Minister antwoordt dat het statuut van het rijks personeel (koninklijk besluit 2 oktober 1937) in de Nederlandse tekst van artikel 5 enkel melding maakt van het woord « ambtenaren » ongeacht het niveau, terwijl de Franse tekst de ambtenaren van niveau 1 omschrijft als « fonctionnaires » en voor de andere ambtenaren het woord « agents » gebruikt. De bestaande tekst moet dus behouden blijven, aangezien de controle wordt toevertrouwd aan de inspecteurs (niveau 1) en aan de adjunct-inspecteurs (niveau 2) van de Inspectie van de Sociale Wetten.

L'attention est ensuite attirée sur quelques corrections qu'il convient d'apporter au texte: dans le texte français du neuvième alinéa, les mots « conclue au sein » doivent être insérés entre le mot « travail » et les mots « du Conseil national »; dans le texte néerlandais du même alinéa, les mots « de wet » doivent être remplacés par les mots « deze wet ».

∴

L'amendement n° 5 de M. Vanderheyden est rejeté par 12 voix contre 5.

Le sous-amendement n° 7 du Gouvernement est adopté par 16 voix et 1 abstention.

L'amendement n° 4 de M. De Roo, ainsi modifié, est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

L'article 7, ainsi modifié, est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 8.

M. De Roo demande ce que signifie précisément le membre de phrase « il ne peut être dérogé individuellement aux dispositions du règlement de travail ».

Le Ministre répond que dès l'instant où le nouveau régime de travail entre en vigueur dans une division d'une entreprise, il ne peut plus y être dérogé dans des cas individuels.

C'est la raison pour laquelle il convient de stipuler clairement dans quelle division le nouveau régime s'appliquera.

M. De Roo demande si cela signifie que tous les travailleurs de cette division doivent accepter bon gré mal gré le nouveau régime de travail. Le principe de l'acceptation volontaire était pourtant essentiel dans l'accord qui a été conclu au sein du C.N.T. C'est à tort que ce principe n'a pas été énoncé explicitement dans le projet de loi à l'examen.

Le Ministre répond que l'article 8 n'a pas trait à ce problème. Cet article vise uniquement à éviter qu'il puisse être dérogé, dans des cas individuels, à un régime en vigueur.

Le respect du principe de l'acceptation volontaire est garanti par la C.C.T., tout comme l'augmentation du volume de l'emploi.

∴

L'article 8 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 9 à 18.

Ces articles sont adoptés successivement par 12 voix et 5 abstentions.

∴

M. M. Olivier, président de la commission, fait remarquer à propos des articles 10 et 11 qu'il est question, dans le texte français, de « fonctionnaires et agents », alors que seul le mot « ambtenaren » figure dans le texte néerlandais et que les mots « ambtenaren en beampten » sont utilisés à l'article 49 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Ministre répond que le texte néerlandais de l'article 5 du statut des agents de l'Etat (arrêté royal du 2 octobre 1937) n'utilise que le mot « ambtenaren », quel que soit le niveau, alors que le texte français utilise le mot « fonctionnaires » pour désigner le personnel de niveau 1 et le terme « agents » pour désigner les autres membres du personnel. Le texte actuel doit donc être maintenu, étant donné que le contrôle est confié aux inspecteurs (niveau 1) et aux inspecteurs adjoints (niveau 2) de l'Inspection des Lois Sociales.

Art. 19.

De heer Bossuyt vraagt waarom hier de mogelijkheid tot zondagarbeid wordt ingeschreven in de arbeidswet, terwijl de nacht-arbeid voor vrouwen werd toegestaan bij koninklijk besluit.

Voor welke beroepen zal dit artikel toepassing vinden?

De Minister antwoordt dat de nacht-arbeid voor vrouwen nog ter bespreking staat in de nationale commissie voor vrouwenarbeid.

Ten einde de Nederlandse tekst in overeenstemming te brengen met de Franse, dienen de woorden « de produktie » te worden vervangen door de woorden « hun arbeid ».

Artikel 19 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 20.

Dit artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 21.

De heer Bossuyt dient een amendement (nr. 6) in dat ertoe strekt de artikelen 17 en 19 van het koninklijk besluit nr. 179 op te heffen. Aldus wil de auteur beletten dat bestaande experimenten na vier jaar looptijd, nogmaals zouden worden verlengd voor onbepaalde duur.

Hij wenst ook te vernemen waarom voor de ondernemingen COMET Mechelen en Overpelt Plascobel die voorkomen op de lijst in bijlage 1, nog geen bekrachtigingsbesluit werd gepubliceerd.

De Minister antwoordt dat de koninklijke besluiten tot bekrachtiging met een zekere achterstand op de start van de projecten worden genomen.

De heer Bossuyt stelt vast dat reeds voor meer dan de helft van de betrokken ondernemingen, de looptijd voorzien in het koninklijk besluit nr. 179, verstreken is.

De Minister antwoordt dat, wie geen verlenging heeft gevraagd, in principe het experiment niet mag verderzetten.

De heer Bossuyt wenst met zijn amendement ook te bereiken dat in het reeds geciteerde geval van IKEA het experiment in elk geval niet verder dan de looptijd van vier jaar kan worden verlengd.

De Minister verwijst naar de bespreking van artikel 1 en herhaalt dat hij over de mogelijkheid wil blijven beschikken dit experiment al dan niet te laten voortduren. Een terugschroeven van de momenteel bestaande toestand zal een verlies aan arbeidsplaatsen meebrengen. Dit alles moet worden afgewogen. Het spreekt vanzelf dat mocht er in de distributiesector een akkoord worden afgesloten, ook IKEA daar zal worden naar verwezen.

∴

Het amendement nr. 6 van de heer Bossuyt wordt verworpen met 12 tegen 5 stemmen.

Het artikel 21 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 10 stemmen en 7 onthoudingen.

De Rapporteur,
J. DE ROO.

De Voorzitter,
M. OLIVIER.

Art. 19.

M. Bossuyt demande pourquoi cet article inscrit la possibilité de travailler le dimanche dans la loi sur le travail, alors que le travail de nuit pour les femmes a été autorisé par arrêté royal.

A quelles professions cet article s'appliquera-t-il?

Le Ministre répond que le travail de nuit pour les femmes fait encore l'objet de discussions au sein de la Commission nationale pour le travail des femmes.

Afin de mettre le texte néerlandais en concordance avec le texte français, il convient de remplacer les mots « de produktie » par les mots « hun arbeid ».

L'article 19 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 20.

Cet article est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 21.

M. Bossuyt présente un amendement (n° 6) visant à abroger les articles 17 et 19 de l'arrêté royal n° 179. Il veut ainsi empêcher que les expériences en cours puissent être prorogées après quatre ans pour une durée indéterminée.

Il demande également pourquoi aucun arrêté de ratification n'a encore été publié en ce qui concerne les entreprises « Comet » (Malines) et « Overpelt Plascobel », reprises dans la liste de l'annexe 1.

Le Ministre répond que les arrêtés royaux de ratification sont pris avec un certain retard par rapport au moment où les projets démarrent.

M. Bossuyt constate que pour plus de la moitié des entreprises concernées, la période prévue par l'arrêté royal n° 179 est arrivée à expiration.

Le Ministre répond qu'en principe, les entreprises qui n'ont pas demandé de prorogation ne peuvent poursuivre l'expérience.

Par son amendement, M. Bossuyt souhaite également empêcher que dans le cas déjà cité d'« IKEA », l'expérience puisse se poursuivre au-delà de la période de quatre ans.

Le Ministre renvoie à la discussion de l'article 1^{er} et répète qu'il veut conserver la faculté de prolonger ou non cette expérience. Un retour en arrière entraînerait des pertes d'emplois. Tous ces éléments doivent être mis en balance. Il va cependant de soi que si un accord était conclu dans le secteur de la distribution, « IKEA » devrait également s'y conformer.

∴

L'amendement n° 6 de M. Bossuyt est rejeté par 12 voix contre 5.

L'article 21 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

L'ensemble du projet de loi est adopté par 10 voix et 7 abstentions.

Le Rapporteur,
J. DE ROO.

Le Président,
M. OLIVIER.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE ⁽¹⁾

Hoofdstuk 1

Nieuwe arbeidsregelingen

AFDELING 1

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, aangewezen bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, betreffende de invoering van nieuwe regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd in de ondernemingen, ten einde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd in de onderneming mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen, volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet kunnen de in § 1 bedoelde werkgevers geen beroep meer doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, met dien verstande dat de overeenkomsten tot aanpassing van de arbeidstijd welke voor die datum werden gesloten alsmede de eventuele verlengingen ervan, door de bepalingen van dat koninklijk besluit geregeld blijven.

AFDELING 2

TOELATING OM AF TE WIJKEN
VAN SOMMIGE WETTELIJKE BEPALINGEN

Art. 2.

Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:

1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;

2° het verbod om mannelijke werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 37 van dezelfde wet;

3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § 1 van dezelfde wet;

4° het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;

5° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION ⁽¹⁾

Chapitre I

Nouveaux régimes de travail

SECTION 1

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs désignés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et de promouvoir l'emploi, selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail.

§ 2. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs visés au § 1^{er} ne peuvent plus recourir aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, étant entendu que les conventions d'aménagement du temps de travail conclues avant cette date, ainsi que leurs éventuelles prorogations, continuent d'être régies par les dispositions de cet arrêté royal.

SECTION 2

AUTORISATION DE DEROGER
A CERTAINES DISPOSITIONS LEGALES

Art. 2.

Dans le cadre fixé à l'article 1^{er}, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes:

1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2° l'interdiction d'occuper des travailleurs masculins la nuit prévue à l'article 37 de la même loi;

3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1^{er} de la même loi;

4° l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction;

5° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'amputer le repos compensatoire accordé après un travail effec-

⁽¹⁾ De door de commissie aangebrachte wijzigingen zijn onderstreept.

⁽¹⁾ Les modifications apportées par la commission sont soulignées.

een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.

AFDELING 3

NADERE REGELEN VOOR
DE TOEPASSING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Art. 3.

In afwijking van artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt niet als overwerk aangemerkt, de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op de nieuwe arbeidsregeling en inzonderheid met naleving van artikel 38*bis* van dezelfde wet.

Art. 4.

§ 1. Het loon verloren wegens een carensdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 3. Artikel 56, tweede lid van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55.

§ 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.

Art. 5.

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 6.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, kan, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in de zin van de wet

tué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.

SECTION 3

MODALITES D'APPLICATION
DES NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Art. 3.

Par dérogation à l'article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables au nouveau régime de travail et notamment dans le respect de l'article 38*bis* de la même loi.

Art. 4.

§ 1^{er}. La rémunération perdue en raison du jour de carence, prévu à l'article 52, § 1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 3. L'article 56, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55.

§ 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 5. Dans les cas visés par les §§ 1^{er}, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.

Art. 5.

Lorsqu'une convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette convention peut, pour l'introduction de nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er}, établir une procédure de modification du règlement de travail dérogeant aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 6.

A défaut de convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, les nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er} ne peuvent être introduits que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur

van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Art. 7.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar gebeuren met naleving van de volgende procedure.

Elk ontwerp inzake organisatie van een nieuwe arbeidsregeling, opgesteld door de werkgever, wordt schriftelijk aan elke werknemer meegedeeld. Het bevat ten minste de vermeldingen betreffende de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes, de rusttijden, de modaliteiten inzake betaling van het loon en de modaliteiten inzake weerslag op de werkgelegenheid.

Gedurende acht dagen vanaf het tijdstip van die mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen.

Zodra die termijn is verstreken zendt de werkgever het ontwerp en het register ter inzage aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité, die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt en een afschrift van het ontwerp, alsmede van de opmerkingen die in het register voorkomen, verzendt aan de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Vanaf deze ontvangstbevestiging beschikken de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties en de werknemers van de onderneming over een termijn van een maand om hun opmerkingen aan de voorzitter van het paritair comité te doen toekomen.

Indien geen opmerkingen werden gemaakt in het voormelde register en indien noch de werknemers noch de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties binnen de gestelde termijn opmerkingen hebben doen toekomen bij de voorzitter, stelt deze de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis, waarna de nieuwe arbeidsregeling in werking mag treden.

Indien daarentegen het dossier opmerkingen bevat deelt de voorzitter het onmiddellijk mede aan het paritair comité en stelt hij de werkgever, binnen dezelfde termijn van acht dagen als bedoeld in het zesde lid, in kennis van het feit dat er opmerkingen werden geformuleerd.

Bij ontstentenis van de bij het zesde en het zevende lid bepaalde kennisgeving binnen de vastgestelde termijn, mag de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van die termijn in werking treden.

Het paritair comité beschikt over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier aan het paritair comité om zich op een gemotiveerde wijze over het dossier uit te spreken. Zijn bevoegdheid is er strikt toe beperkt na te gaan of het ontwerp dat hem werd voorgelegd werd opgesteld overeenkomstig de voorwaarden die zijn vastgesteld door deze wet en door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het ontwerp wordt verworpen in de navolgende twee gevallen :

- indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreken;
- indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de cette convention collective de travail qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Art. 7.

A défaut de convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, l'introduction de nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er} ne peut se faire, s'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, que dans le respect de la procédure suivante.

Tout projet d'organisation d'un nouveau régime de travail établi par l'employeur est communiqué par écrit à chaque travailleur. Il comporte au moins les mentions portant sur la durée du travail, les horaires de travail, les pauses, les intervalles de repos, les modalités de paiement de la rémunération et les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

Pendant huit jours à partir de cette communication, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations.

Rassé ce délai, l'employeur adresse le projet et le registre en communication au président de la commission paritaire compétente qui doit immédiatement lui en accuser réception et transmettre une copie du projet, ainsi que les observations figurant dans le registre, aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

A dater de cet accusé de réception, les organisations représentées à la commission paritaire et les travailleurs de l'entreprise disposent d'un délai d'un mois pour transmettre leurs observations au président de la commission paritaire.

S'il n'a pas été fait d'observations dans le registre susvisé et si, ni les travailleurs ni les organisations représentées au sein de la commission paritaire n'ont fait parvenir d'observations au président dans le délai prévu, celui-ci en informe l'employeur dans les huit jours; le nouveau régime de travail peut ensuite entrer en vigueur.

Si par contre, le dossier comporte des observations, le président communique immédiatement le dossier à la commission paritaire et informe l'employeur, dans le même délai de huit jours que celui visé au sixième alinéa, que des observations ont été formulées.

A défaut de la notification prévue aux sixième et septième alinéas dans le délai fixé, le nouveau régime de travail entre en vigueur à l'expiration de ce délai.

La commission paritaire dispose d'un délai de deux mois à dater de la communication du dossier à la commission paritaire pour se prononcer de façon motivée sur le dossier. Sa compétence se limite strictement à vérifier si le projet qui lui a été transmis a été établi conformément aux conditions prévues par la présente loi et la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Le projet est rejeté dans les deux cas suivants :

- si la majorité des membres présents se prononcent en ce sens;
- si l'ensemble des membres présents représentant soit les organisations d'employeurs, soit les organisations de travailleurs se prononcent en ce sens.

De voorzitter stelt de werkgever binnen een termijn van acht dagen in kennis van de beslissing van het paritair comité.

Bij ontstentenis van een dergelijke kennisgeving treedt de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van een termijn van acht dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee maanden waarbinnen het paritair comité zich moest uitspreken, in werking.

In afwijking van het bepaalde in artikel 12 van de wet van 8 april 1965, wordt het arbeidsreglement in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling die overeenkomstig voorenstaande procedure werd aangenomen.

Art. 8.

In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement, gewijzigd ingevolge de bij de artikelen 6 en 7 of krachtens artikel 5 vastgestelde procedure.

Art. 9.

Wanneer in het kader van deze wet een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater van dezelfde wet, zal de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

AFDELING 4

TOEZICHT

Art. 10.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de ambtenaren die door de Koning zijn aangewezen in toepassing van artikel 49 van de arbeidswet van 16 maart 1971 toezicht op de uitvoering van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 11.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk ogenblik van de dag of de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen, waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de wets- en reglementsbepalingen werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers en de leden van de vakbondsafvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

Le président informe l'employeur dans un délai de huit jours de la décision de la commission paritaire.

A défaut d'une telle notification, le nouveau régime de travail entre en vigueur à l'expiration d'un délai de huit jours suivant l'échéance du délai de deux mois dans lequel la commission paritaire devait se prononcer.

Par dérogation à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965, le règlement de travail est mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède.

Art. 8.

Par dérogation à l'article 4, troisième alinéa, de la loi du 8 avril 1965, et à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il ne peut être dérogé individuellement aux dispositions du règlement de travail modifiées selon la procédure fixée aux articles 6 et 7 ou en vertu de l'article 5.

Art. 9.

Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise dans le cadre de la présente loi, la rémunération des travailleurs sera payée conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9quater de la même loi, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prester.

SECTION 4

SURVEILLANCE

Art. 10.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi, en application de l'article 49 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 11.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 peuvent dans l'exercice de leur mission :

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

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

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen, die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

d) de aanplakking gelasten van de documenten die ingevolge deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten worden aangeplakt.

Art. 12.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 13.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 5

STRAFBEPALINGEN

Art. 14.

Onverminderd het bepaalde in artikel 269 en in de artikelen 271 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 2 tot 9 niet nakomen;

2° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

Art. 15.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 16.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 17.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 18.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 12.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

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

Art. 13.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 5

DISPOSITIONS PENALES

Art. 14.

Sans préjudice de l'article 269 et des articles 271 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions des articles 2 à 9;

2° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 15.

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

Art. 16.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 17.

Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 18.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Hoofdstuk II

Wijzigingen aan de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 19.

Artikel 17 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 17. — De werknemers die ploegenarbeid verrichten kunnen op zondag worden tewerkgesteld op voorwaarde dat hun arbeid een keer per week wordt onderbroken gedurende een periode van vierentwintig opeenvolgende uren waarvan er ten minste achttien op de zondag vallen. »

Art. 20.

In artikel 35, derde lid, van dezelfde wet worden de woorden « en elke ploeg, buiten de wettelijke rusttijden, meer dan acht uren per dag werkt » geschrapt.

Hoofdstuk III

Slotbepaling

Art. 21.

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Chapitre II

Modifications à la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 19.

L'article 17 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 17. — Les travailleurs, qui effectuent le travail en équipes successives, peuvent être occupés le dimanche à condition que leur travail soit interrompu une fois par semaine pendant vingt-quatre heures consécutives dont dix-huit au moins coïncident avec le dimanche. »

Art. 20.

Dans l'article 35, troisième alinéa, de la même loi, les mots « et que chaque équipe travaille, en dehors des intervalles légaux de repos, plus de huit heures par jour » sont supprimés.

Chapitre III

Disposition finale

Art. 21.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

BIJLAGE

ANNEXE

Tewerkstellingsresultaten van de experimenten
van herschikking van de arbeidstijd
(koninklijk besluit nr. 179)

Résultats en matière d'emploi des expériences
d'aménagement du temps de travail
(arrêté royal n° 179)

Bijkomende tewerkstelling — in absolute cijfers en procentueel —
t.o.v. het totaal personeelsbestand

Engagements supplémentaires — en chiffres absolus et en pourcentages —
par rapport au total du personnel occupé

	Personeels- bestand — Personnel occupé	Bijkomende tewerkstelling — Engagements supplémentaires		Organisatietypes — Types d'organisation du travail	Sector — Secteur
		Absolute cijfers — Chiffres absolus	Procentueel — Pourcentage		
1. Bandag Europe, Dilzen	152	26	17,5 %	Weekend: 2 × 9 u/d + 1 × 8 u/d in de week (26 u/week). — Week-end: 2 × 9 h/j + 1 × 8 h/j par semaine (26 h/semaine)	Chemie Chimie
2. Burndy Electra, Mechelen	421	17	4,0 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
3. De Lelie, Zedelgem	95	32 (23 pt)	33,7 %	Combinatie van voltijdse (8 u/d) en deeltijdse ploegen (4 u/d). — Combinaison de temps plein (8 h/j) et d'équipes à temps partiel (4 h/j)	Houtver- werking Transformation du bois
4. Duracell, Aarschot (1)	950	76	8,0 %	Weekend: respect. 2 × 12 u/d, 3 × 12 u/d (30 u/week). — Week-end: respect. 2 × 12 h/j, 3 × 12 h/j (30 h/semaine)	Metaal Métal
5. Etat, Malle	354	3	0,8 %	4 × 9 u/d (37 u/week). — 4 × 9 h/j (37 h/semaine)	Metaal Métal
6. Gte Sylvania, Tienen	800	20	2,5 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
7. Nitto Belgium, Genk	206	10	4,9 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
8. Philips, Lommel	1 040	36 (30 pt)	3,5 %	Weekend: respect. 2 × 12 u/d, 2 × 12 u/d + 6 u/d (27 u/week). — Week-end: respect. 2 × 12 h/j, 2 × 12 h/j + 6 h/j (27 h/semaine)	Metaal Métal
9. Philips, Roeselaere (1)	1 215	15	1,3 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
10. RBP, Antwerpen	240	12	5,0 %	Continu (roterend): 3 × 12 u/d (36 u/week). — Continu (avec rotation): 3 × 12 h/j (36 h/semaine)	Petroleum Pétrole
11. Sprague Electromag., Ronse (1)	620	min.: 28, max.: 56	4,5-9,0 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
12. Novarode, Sint-Genesius-Rode	312	30	9,6 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Papier- verwerking Transformation du papier
13. Novarode, Sint-Genesius-Rode	336	45	13,4 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (28 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (28 h/semaine)	Papier- verwerking- Transformation du papier

	Personeels- bestand — Personnel occupé	Bijkomende tewerkstelling — Engagements supplémentaires		Organisatietypes — Types d'organisation du travail	Sector — Secteur
		Absolute cijfers — Chiffres absolus	Procentueel — Pourcentage		
14. Eurozak, Diest	139	15	10,8 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Papier- verwerking Transformation du papier
15. Schipton, Rijmeman	65	6	9,2 %	Half-continu ploegenwerk (niet op zondag): 6 x 6 u/d (36 u/week). — Travail en équipes semi-continu (pas le dimanche): 6 x 6 h/j (36 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
16. Glaverbel, Fleurus et Gilly (1)	435	5	1,1 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. + 4 u/d op vrijd. (28 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. + 4 h/j le vend. (28 h/semaine)	Glas Verre
17. Jumi Plastics, Diepenbeek	37	10	27,0 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
18. Sprague Electromagn., Ronse (2)	(620)	min.: 15, max.: 28	2,4-4,5 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
19. Barco M.E., Kuurne	27	2	7,4 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
20. Pears Plastics, Kaulille (1)	31	5	16,1 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
21. Bospan, Wielsbeke I	89	min.: 7, max.: 12	12,4 %	Half-continu ploegenwerk (niet op zond.): 4 ploegen (36 u/week). — Travail en équipes semi-continu (pas le dim.): 4 équipes (36 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
22. Neven-Lemmens, Wellen (1)	185	8	4,3 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
23. Pears Plastics, Kantille	39	3	7,7 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
24. Siemens, Oostkamp (1)	1 800	9	0,5 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
25. Bospan, Wielsbeke II	89	4	4,5 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
26. Raychem, Kessel-Lo	748	10	1,3 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
27. Duracell, Aarschot (2)	(950)	min.: 71, max.: 176	7,1-17,6 %	Weekend: respect. 2 x 12 u/d, 3 x 12 u/d (30 u/week). — Week-end: respect. 2 x 12 h/j, 3 x 12 h/j (30 h/semaine)	Metaal Métal
28. Crown Cork, Deurne (1)	733	24	3,3 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal

	Personeels- bestand — Personnel occupé	Bijkomende tewerkstelling — Engagements supplémentaires		Organisatietypes — Types d'organisation du travail	Sector — Secteur
		Absolute cijfers — Chiffres absolus	Procentueel — Pourcentage		
29. Southwest Plastics, Pepinster	160	17	10,6 %	Half-continu in ploegenwerk: 3 x 12 u/d (36 u/week). — Travail en équipes semi-continu: 3 x 12 h/j (36 h/semaine)	Chemie Chimie
30. General Instrument, Tongeren	474	12	2,5 %	3 ploegen van dond. tot zond.: 7 tot 8 u/d (26 tot 29 u/week). — 3 équipes du jeu. au dim.: 7 à 8 h/j (26 à 29 h/semaine)	Metaal Métal
31. Samsonite, Oudernaarde	1 126 à 790	min.: 12, max.: 14	1,1 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
32. Monroe Belgium, Sint-Truiden (1)	800	10	1,2 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. + 4 u/d vrijd. (28 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. + 4 h/j vend. (28 h/semaine)	Metaal Métal
33. Crown Cork, Deurne (2)	733	6	0,8 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
34. Siemens, Oostkamp (2)	1 800	12	0,7 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
35. Van de Wiele, Kortrijk-Marke	397	8	2,0 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
36. Glaverbel, Jumet	90	6	6,7 %	Opeenvolgende ploegen + zondagwerk (38 u/week). — Equipes successives + travail du dimanche (38 h/semaine)	Glas Verre
37. Master Builders, Ham	38	0 (2)	5,3 %	Ploegen van 9 u/d (4 weken van 4 d/week - 5e week à 5 d/week). — Equipes de 9 h/j (4 semaines de 4 j/semaine - 5e semaine à 5 j/semaine)	Chemie Chimie
38. Blanca, Oedelem	92	3	3,3 %	4 x 9,15 u/d (37 u/week). — 4 x 9,15 h/j (37 h/semaine)	Wasserij Blanchisserie
39. Interlin, Genk	137	9	6,6 %	Verschoven ploegenwerktijden (37,20 u/week). — Equipes différées (37,20 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
40. Neven-Lemmens, Wellen (2)	(190)	8	4,2 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
41. Monroe, Sint-Truiden (2)	(820)	2	0,2 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond., 1 x 8 u/d per 2 weken (28 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim., 1 x 8 h/j toutes les 2 semaines (28 h/semaine)	Metaal Métal
42. M.B.I.E. Philips, Brussel	299	min.: 19-20, max.: 21	6,7 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
43. IKEA, Ternat-Wilrijk-Hognoul	310		8,0 %	Herschikte openingsdagen (open zondag, dinsdag gesloten) (34 u/week). — Adaptation des heures d'ouverture (ouvert le dimanche et fermé le mardi) (34 h/semaine)	Distributie (P.C. 311) Distribution (P.C. 311)

	Personeels- bestand — Personnel occupé	Bijkomende tewerkstelling — Engagements supplémentaires		Organisatietypes — Types d'organisation du travail	Sector — Secteur
		Absolute cijfers — Chiffres absolus	Procentueel — Pourcentage		
44. American Express, Brussel	6	4	80 %	Continuïdient (32 u/week). — Continu (32 h/semaine)	Diensten (P.C. 218) Services (P.C. 218)
45. Lamitref Koper, Hemiksem	197	4	2,0 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
46. A.E.P.S., Jumet	171	—	—	4 x 9,15 u/d (37 u/week). — 4 x 9,15 h/j (37 h/semaine)	Wasserij Blanchisserie
47. L'Espérance, Peruwelz	181	8	4,4 %	Continuïdient. — Continu	Verzekering- instellingen Institutions d'assurance
48. Colifac, Sint-Niklaas	8		8,0 %	Herschikte openingsdagen (open zondag, dinsdag gesloten) (38 u/week). — Adaptation des jours d'ouverture (ouvert dimanche, fermé mardi (38 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
49. Monikids, Sint-Niklaas	19		8,0 %	Herschikte openingsdagen (open zondag, dinsdag gesloten) (38 u/week). — Adaptation des jours d'ouverture (ouvert dimanche, fermé mardi (38 h/semaine)	Hout- verwerking Transformation du bois
50. Brachot-Hermant, Hour-Avenue	31	4	13,0 %	Continu-arbeid (wekelijks gemiddeld 3 x 12 u/d (36 u/week). — Continu (moyenne hebdomadaire 3 x 12 h/j (36 h/semaine)	Stengroeven Carrières
51. Colgate-Palmolive, Herstal	323	11	3,4 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
52. Glaverbel, Fleurus-Gilly	453	2	0,44 %	28 u/week. — 28 h/semaine	Glas Verre
53. Glaverbel, Fleurus (2)	453	20	4,4 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. + 1 x 8 u/d per 2 weken (28 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. + 1 x 8 h/j toutes les 2 semaines (28 h/semaine)	Glas Verre
54. Philips, Leuven	1 799	min.: 10, max.: 15	0,5-0,8 %	3 x 9 u/d op vrijd., zat. en zond. (27 u/week). — 3 x 9 h/j le vend., sam. et dim. (27 h/semaine)	Metaal Métal
55. Volvo, Sint-Truiden	743	6	0,8 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. + 4 u op vrij. (28 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. + 4 h le vend. (28 h-semaine)	Metaal Métal
56. Fabricable, Huizingen	321	10	3,1 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal
57. Comet, Mechelen	166	6	3,6 %	Weekend: 2 x 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 x 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal

	Personeels- bestand — Personnel occupé	Bijkomende tewerkstelling — Engagements supplémentaires		Organisatietypes — Types d'organisation du travail	Sector — Secteur
		Absolute cijfers — Chiffres absolus	Procentueel — Pourcentage		
58. Lithorex, Erembodegem	106	8	7,5 %	3 × 11,5 u/d op vrijd., zat. en zond. - 6,5 u/week recup. (28 u/week). — 3 × 11,5 h/j le vend., sam. et dim. - 6,5 h/semaine de récupération (28 h/semaine)	Drukkerij Imprimerie
59. Sentinel Foam Productie, Wellen	107	6	5,6 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
60. Overpelt Plascobel, Overpelt (+ verlenging)	153	14	9,1 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Chemie Chimie
61. Terumo, Haasrode	330	6	1,8 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. + 4 u gemiddeld (28 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. + 4 h en moyenne (24 h/semaine)	Metaal Métal
62. Lamitref Koper (2), Hemiksem	204	6	2,9 %	Weekend: 2 × 12 u/d op zat. en zond. (24 u/week). — Week-end: 2 × 12 h/j le sam. et dim. (24 h/semaine)	Metaal Métal

Totaal: — Total: 25 965 min.: 793 max.: 955 + bijkomende tewerkstelling van N.V. IKEA, N.V. MONIKIDS en N.V. COLIFAC.
engagements supplémentaires d'IKEA S.A., MONIKIDS S.A. et COLIFAC S.A.