

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 mai 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le
travail en vue d'étendre le crédit d'heures
supplémentaires**

(déposée par Mme Annemie Turtelboom et
M. Georges Lenssen)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	11
4. Annexe	13

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 mei 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971 met het oog op de uitbreiding
van het overurencrediet**

(ingediend door mevrouw Annemie
Turtelboom en de heer Georges Lenssen)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	11
4. Bijlage	13

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

Pour répondre à une augmentation de la demande du marché, les entreprises demandent généralement à leur personnel de prêter des heures supplémentaires. Selon elles, la plupart des travailleurs sont disposés à prêter des heures supplémentaires pour arrondir leurs fins de mois. La réglementation en matière d'heures supplémentaires est toutefois tellement complexe qu'elle empêche une application souple du régime des heures supplémentaires.

Les auteurs proposent dès lors :

- *de supprimer l'obligation d'obtenir au préalable l'autorisation de l'inspection et l'accord de la délégation syndicale;*
- *de porter le crédit d'heures supplémentaires de 65 à 175 heures par an;*
- *de généraliser le crédit d'heures supplémentaires ne donnant pas lieu à un repos compensatoire;*
- *de donner aux travailleurs qui prestent des heures supplémentaires davantage de possibilités de choisir de les compenser sous forme de congé ou de rémunération.*

SAMENVATTING

Om in te spelen op een hogere vraag van de markt laten bedrijven hun personeel meestal overuren presteren. Volgens hen zijn de werknemers in het algemeen bereid om via het presteren van overuren iets extra te verdienen. De complexiteit van de regelgeving inzake overuren belet evenwel een soepele toepassing van het presteren van overuren.

Daarom stellen de indieners het volgende voor:

- *het afschaffen van het verplichte voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging en van de toelating van de sociale inspectie;*
- *de uitbreiding van het overurenkrediet van 65 tot 175 uren per jaar;*
- *de veralgemening van het krediet van overuren die geen aanleiding geven tot inhaalrust;*
- *meer keuzemogelijkheden voor de werknemers die overuren presteren om die te recupereren via verlof of via uitbetaling.*

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Pour être compétitives et innovantes, pour pouvoir exploiter les opportunités du marché, pour pouvoir répondre aux attentes des clients et pour maîtriser leurs coûts, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leur capacité en personnel avec souplesse et à un coût maîtrisé. La méthode la plus utilisée à cette fin consiste à faire prestre des heures supplémentaires par le personnel existant.

Selon la *Labour Force Survey*, ce sont, en Belgique, près de 4 432 000 heures supplémentaires qui sont prestées chaque semaine par environ 462 000 personnes, soit 13,5 % de tous les salariés. Par rapport à la moyenne fédérale, la Flandre enregistre un pourcentage un peu plus élevé, la Wallonie un pourcentage moins élevé (12,1 %) et Bruxelles un pourcentage nettement supérieur (17,1 %). En moyenne, cela représente *quasi* dix heures supplémentaires par travailleur prestant des heures supplémentaires au niveau belge. En Flandre, le nombre d'heures supplémentaires prestées est en moyenne plus important, en Wallonie il est inférieur à la moyenne fédérale d'environ un quart et à Bruxelles aussi, le nombre moyen d'heures supplémentaires prestées hebdomadairement est inférieur d'une petite heure à la moyenne fédérale. Le tableau ci-dessous précise la situation.

Tableau 1. Heures supplémentaires par semaine

	Nombre d'heures supplémentaires par semaine	Pourcentage de salariés	Nombre moyen d'heures supplémentaires
Région wallonne	1.084.200	12,1%	8,8h
Bruxelles	373.700	17,1%	7,5h
Région flamande	2.973.900	13,7%	10,3h
Belgique	4.431.700	13,5%	9,6h

(Source: Eurostat, *Steunpunt WAV*)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Om competitief en innovatief te kunnen zijn, om te kunnen inspelen op marktopportunities, om te kunnen beantwoorden aan de verwachtingen van klanten en om kosten te beheersen is het voor ondernemingen van groot belang dat ze op een soepele en kostenverantwoorde wijze hun personeelscapaciteit kunnen aanpassen. De meest gebruikte methode hiertoe is het laten presteren van overuren door het bestaande personeel.

Volgens de *Labour Force Survey* worden er in België wekelijks ongeveer 4.432.000 overuren gepresteerd door ongeveer 462.000 personen, ofwel 13.5% van alle loontrekkenden. In Vlaanderen ligt het percentage iets hoger dan het federale gemiddelde, in Wallonië een stuk lager (12.1%) en in Brussel flink wat hoger (17.1%). Gemiddeld betekent dit net geen tien overuren per overwerkende werknemer op Belgisch niveau. In Vlaanderen worden gemiddeld meer overuren gepresteerd, in Wallonië ongeveer een kwart minder dan het federale gemiddelde, maar ook in Brussel ligt het gemiddeld aantal overuren wekelijks een klein uur lager dan het federale gemiddelde. Onderstaande tabel geeft verduidelijking:

Tabel 1. Overuren op weekbasis

	Aantal overuren per week	Aantal loontrekkenden	Gemiddeld aantal overuren
Vlaamse Gewest	2.973.900	13,7%	10,3u
Waa's Gewest	1.084.200	12,1%	8,8u
Brussel	373.700	17,1%	7,5u
België	4.431.700	13,5%	9,6u

(Bron: Eurostat, *Steunpunt WAV*)

Dans notre pays, les travailleurs sont en général disposés à prester des heures supplémentaires pour arrondir leurs fins de mois, ce qui constitue un atout pour les entreprises. Celles-ci ne peuvent toutefois exploiter pleinement l'avantage compétitif que représente ce contexte favorable en raison de la réglementation publique relative aux heures supplémentaires. Ce n'est pas tant la législation que sa complexité qui pose problème.

On entend régulièrement la critique selon laquelle un système souple d'heures supplémentaires mettrait en péril la création de nouveaux emplois. Cet argument interpelle assurément, étant donné notre faible taux d'activité. Or, ce n'est pas nécessairement vrai. En cas de surcroît occasionnel de travail, les employeurs ne seront pas vraiment enclins à engager immédiatement des travailleurs supplémentaires. Les exigences de formation des nouveaux travailleurs ne sont, par exemple, pas toujours compatibles avec l'urgence d'une mission.

Au printemps 2003, le *Vlaams Economisch Verbond* et les *Vlaamse Kamers voor Handel en Nijverheid* (ensemble : le VOKA) ont réalisé une enquête dans 314 entreprises sur les entraves que le droit au travail fait peser sur la politique du personnel et l'organisation de l'entreprise. 56% de ces entreprises affirment rencontrer un nombre important ou très important d'obstacles du fait de la réglementation relative à la durée du temps de travail. Un grand nombre des entreprises participantes se plaignent surtout des restrictions en matière d'heures supplémentaires.

Le président du sp.a, Steve Stevaert, est l'auteur d'une déclaration marquante au sujet des heures supplémentaires : «Les heures supplémentaires servent à faire face aux fluctuations de la production dans une mesure raisonnable. Pour renforcer l'usine Ford, mais aussi toute notre économie, nous devons abaisser le coût des heures supplémentaires. Aucun patron ne basera sa production sur des heures supplémentaires qui de toute façon restent plus chères. Un patron opte dans toute la mesure du possible pour des emplois réguliers.».

La règle de base en matière de prestation d'heures supplémentaires par les travailleurs est inscrite à l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : les limites fixées pour la durée du travail peuvent être dépassées en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, et ce, moyennant l'autorisation de l'inspection sociale et l'accord de la délégation syndicale (s'il en existe une). Lorsque des heures supplémentaires

In ons land hebben ondernemingen het voordeel dat werknemers in het algemeen bereid zijn om via het presteren van overuren iets extra te verdienen. Deze gunstige basisomstandigheid kan echter niet volop als competitief voordeel ingezet worden vanwege de overheidsreglementering inzake overuren. Niet zozeer de wetgeving is een probleem, wel de complexiteit ervan.

Regelmatig weerklinkt de kritiek dat een soepel overurensysteem de creatie van bijkomende jobs zou bedreigen. Een argument om oren naar te hebben gezien onze lage activiteitsgraad. Evenwel is dit niet per definitie zo. In geval van occasionele vermeerdering van werk zullen werkgevers niet echt geneigd zijn om onmiddellijk extra werknemers in dienst te nemen. De opleidingsvereisten van nieuwe werknemers zijn bijvoorbeeld niet altijd verzoenbaar met de hoogdringendheid van een opdracht.

In het voorjaar van 2003 hebben het Vlaams Economisch Verbond en de Vlaamse Kamers voor Handel en Nijverheid (samen: VOKA) in 314 ondernemingen een enquête georganiseerd over de belemmeringen die het arbeidsrecht veroorzaakt voor het personeelsbeleid en de bedrijfsorganisatie. Daarvan zegt 56% veel of heel veel belemmeringen te ervaren van de reglementering inzake arbeidsduur. Door een groot aantal respondenten werd vooral naar de beperkingen op overuren verwezen.

Een markante uitspraak in verband met overuren kunnen we noteren uit de mond van sp.a-voorzitter Steve Stevaert: «Overuren dienen om schommelingen in de productie op redelijke wijze op te vangen. Om niet alleen Ford maar onze hele economie te versterken, moeten we overuren goedkoper maken. Geen enkele baas zal zijn productie baseren op sowieso nog steeds duurdere overuren. Elke baas kiest zoveel mogelijk voor reguliere jobs.»

De basisregel inzake het laten presteren door werknemers van overuren is terug te vinden in artikel 25 van de Arbeidswet van 1971: de geldende arbeidsduurgrenzen mogen overschreden worden om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk, en dit na toelating van de sociale inspectie en akkoord van de vakbondsafvaardiging (als die bestaat). Wanneer er overuren gepresteerd worden, moet dit gecompenseerd worden door reguliere jobs.

res sont prestées, elles doivent être compensées par l'octroi d'un repos compensatoire, en principe dans les trois mois. Par dérogation à cette règle, il peut être travaillé moyennant un crédit d'heures supplémentaires de 65 heures sur une base annuelle. Les heures supplémentaires prestées en application de ce crédit ne donnent pas lieu à un repos compensatoire. L'application de ce système nécessite cependant la conclusion d'une C.C.T. au sein de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise. Les heures supplémentaires prestées par les travailleurs à temps partiel sont, quant à elles, soumises à des règles distinctes (arrêté royal du 25 juin 1990). Presque toutes les règles énumérées dans la loi peuvent faire l'objet de dérogations et d'exceptions au niveau sectoriel.

Toute cette réglementation relative aux heures supplémentaires entrave le bon fonctionnement de nombreuses entreprises, et ce, notamment pour les raisons suivantes :

- la législation relative au temps de travail et aux périodes de repos et celle relative aux heures supplémentaires, en particulier, sont extrêmement complexes. L'application de l'article 26 de la loi sur le travail est un véritable casse-tête pour les entreprises. La loi est plus souvent mal suivie que bien appliquée. Il en résulte une insécurité juridique ;
- trop de possibilités de flexibilité (annualisation du temps de travail, crédit d'heures supplémentaires, etc.) dépendent de l'existence ou non d'une **C.C.T.** Les entreprises qui relèvent d'une «mauvaise» commission paritaire ne peuvent pas y recourir. Généralement, leur application doit être négociée deux fois avec les syndicats : une première fois au niveau sectoriel et une seconde fois, au niveau de l'entreprise ;
- la limitation du crédit d'heures supplémentaires à 65 heures sur une base annuelle est contraire à la volonté même de nombreux travailleurs.

Il ressort d'une comparaison internationale (voir tableau ci-dessous, Source : EIRO, *Overtime in Europe*, juillet 2003) que la réglementation en matière d'heures supplémentaires en vigueur dans notre pays est considérablement plus contraignante, plus rigide et plus complexe que celle qui est appliquée dans la plupart des autres pays européens, ce qui constitue un handicap concurrentiel important pour nos entreprises.

penseerd worden door de toekenning van inhaalrust, in principe binnen de drie maanden. In afwijking hiervan kan gewerkt worden met een overurenkrediet van 65 uren op jaarbasis: de overuren in toepassing van dit krediet geven dan geen aanleiding tot inhaalrust. De toepassing van dit systeem vergt echter dat daarover een C.A.O. is gesloten in het paritair comité waaronder de onderneming valt. In verband met overuren gepresteerd door deeltijdse werknemers zijn aparte regels van toepassing (koninklijk besluit van 25 juni 1990). Op vrijwel alle in de wet opgesomde regels zijn er sectoraal afwijkingen en uitzonderingen mogelijk.

Heel deze reglementering inzake overuren is onder meer om volgende redenen problematisch voor het goed functioneren van heel wat bedrijven:

- de wetgeving op de arbeids- en rusttijden en die op overuren in het bijzonder is bijzonder ingewikkeld. Voor bedrijven is de toepassing van artikel 26 van de Arbeidswet puzzelwerk. De wet wordt vaker niet dan wel correct gevolgd. Dat leidt tot rechtsonzekerheid;
- te veel flexibiliteitsmogelijkheden (annualisering van arbeidstijd, overurenkrediet, ...) zijn afhankelijk van het al dan niet bestaan van een C.A.O.. Ondernemingen die onder het 'verkeerde' paritair comité vallen, kunnen er geen gebruik van maken. Vaak moet de toepassing ervan tweemaal met de vakbonden onderhandeld worden: eenmaal in de sector en nogmaals in het bedrijf;
- De beperking van het overurenkrediet tot 65 uren op jaarbasis staat haaks op wat vele werknemers zelf willen.

Uit een internationale vergelijking (zie onderstaande tabel, Bron: EIRO, *Overtime in Europe*, juli 2003) blijkt dat de reglementering inzake overuren in ons land aanzienlijk stringenter, rigider en complexer is dan in de meeste andere Europese landen. Dit betekent een belangrijk concurrentienadeel voor onze ondernemingen.

Tableau 2. Comparaison internationale réglementations heures supplémentaires

Tabel 2. Internationaal overzicht regeling overuren

	Plafond <i>begrensd tot ...</i>	Conditions et procédures <i>Voorwaarden en procedures</i>	Compensation <i>Compensatie</i>
Autriche <i>Oostenrijk</i>	Max. 5 heures sup./semaine + 60/ an <i>max. 5 overuren/week + 60/ jaar</i>	Aucune <i>Geen</i>	+ 50 % salaire ou repos compensatoire (heures sup. + 50 %) + 50 % loon of compensatieverlof (overuren + 50 %)
Belgique <i>België</i>	Crédit d'heures sup. de 65 heures par an (requiert CCT); sinon ou en cas de dépassement, repos compensatoire dans les trois mois <i>overurenkrediet van 65 uren per jaar (vergt CAO); indien niet of bij overschrijding compensatierust binnen drie maanden</i>	Uniquement pour des motifs spécifiques (par ex. augmentation volume de travail); dans la plupart des cas, accord requis des syndicats et/ou de l'autorité <i>Alleen op specifieke gronden (bv. vermeerdering werk); in meeste gevallen akkoord vakbonden en/of overheid nodig</i>	Dans limites crédit d'heures sup.: + 50 % salaire Hors crédit d'heures sup.: + 50 % salaire + repos compensatoire <i>binnen overurenkrediet: + 50 % loon buiten overurenkrediet: + 50 % loon + compensatieverlof</i>
Danemark <i>Denemarken</i>	Max. 12 heures sup. par 4 semaines <i>max. 12 overuren per 4 weken</i>	Avertir personnel à temps <i>Tijdig verwittigen personeel</i>	Dépend de CCT <i>Afhankelijk van CAO</i>
France <i>Frankrijk</i>	180 heures par an <i>180 uren per jaar</i>	Aucune condition; en cas de dépassement limite annuelle, autorisation requise <i>Geen voorwaarden; als jaargrens overschreden, toelating nodig</i>	Dépend de CCT <i>afhankelijk van CAO</i>
Italie <i>Italië</i>	250 heures par an <i>250 uren per jaar</i>	CCT requise au niveau de l'entreprise ou du secteur <i>CAO in bedrijf of sector vereist</i>	+ 10 % salaire <i>+ 10 % loon</i>
Pays-Bas <i>Nederland</i>	Aucun, pour autant que limites journalière, hebdomadaire et trimestrielle légales ne soient pas dépassées <i>geen, zolang op dag-, week- en kwartaalbasis wettelijke grenzen niet overschreden worden</i>	CCT au niveau sectoriel prévoit souvent l'accord du conseil d'entreprise et/ou des travailleurs concernés <i>CAO op sectorniveau voor- ziet vaak in akkoord van ondernemingsraad en/of betrokken werknemers</i>	Dépend de CCT <i>afhankelijk van CAO</i>
Suède <i>Zweden</i>	Aucun, si la limite hebdomadaire légale n'est pas dépassée <i>geen, als men de wettelijke grens op weekbasis niet overschrijdt</i>	Motivation requise, généralement accord au sein de l'entreprise requis <i>moet gemotiveerd worden, vereist meestal akkoord binnen bedrijf</i>	Dépend de CCT (généralement + 50% ou repos compensatoire) <i>afhankelijk van CAO (meestal + 50% of compensatieverlof)</i>
Royaume-Uni <i>Verenigd Koninkrijk</i>	Aucun <i>Geen</i>	Aucune <i>Geen</i>	Dépend de CCT <i>afhankelijk van CAO</i>

Il faut assouplir le recours aux heures supplémentaires. Tel est l'objectif de la présente proposition de loi. Attention : «assouplir» le recours ne signifie pas, à nos yeux, qu'il faut instaurer une «flexibilité débridée». Nous entendons encore moins modifier la durée légale du travail des travailleurs salariés. Il importe toutefois de trouver une solution qui puisse répondre tant aux vœux des employeurs qu'à ceux des travailleurs, afin de briser dans une large mesure la rigidité affectant le nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur est autorisé à prester. Concrètement, nous envisageons les mesures suivantes :

- la suppression de l'obligation d'obtenir au préalable l'accord de la délégation syndicale ou l'autorisation de l'inspection sociale;
- l'augmentation du crédit d'heures supplémentaires de 65 à 175 heures par an. Nous avons choisi de le porter à 175 heures du fait que nous avons constaté que le nombre d'heures prestées par année s'élève en moyenne à 1 750. En d'autres termes, le nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur est autorisé à prester s'élèverait à quelque 10% de la durée moyenne du travail sur base annuelle ;
- la généralisation du «crédit» d'heures supplémentaires qui ne donnent pas lieu à un repos compensatoire. À l'heure actuelle, cette généralisation est encore fonction de l'existence d'une CCT sectorielle ;
- l'accroissement des possibilités de choix pour les travailleurs qui prestent des heures supplémentaires : ils pourraient les récupérer soit en prenant du congé soit en se les faisant payer.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 et 3

Ces articles visent l'assouplissement de l'utilisation du crédit d'heures supplémentaires. Il est proposé, à cet effet, de supprimer l'exigence d'obtenir une autorisation préalable de l'inspection ou l'accord préalable du délégué syndical. D'un point de vue légistique, cette modification correspond à une adaptation des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Werken met overuren moet soepeler kunnen gebeuren. Vandaar dit wetsvoorstel. Let wel: met 'soepeler' werken bedoelen de indieners niet 'ongebreidelde flexibiliteit'. Nog minder willen de indieners raken aan de wettelijk bepaalde arbeidsduur van de werknemers. Het komt er echter op aan een oplossing te vinden die zowel aan de wensen van de werkgevers als die van de werknemers tegemoet kan komen om alvast een belangrijk deel van de rigiditeit over het presteren van overuren te doorbreken. Concreet wordt gedacht aan de volgende ingrepen:

- afschaffen van het verplichte 'voorafgaande akkoord' van de vakbondsafvaardiging en toelating van de sociale inspectie;
- uitbreiding van het overurenkrediet: van 65 tot 175 uren per jaar. De keuze voor 175 uren is ingegeven vanuit de vaststelling dat er gemiddeld 1.750 uren op jaarbasis wordt gewerkt. Het toegestane aantal overuren zou met andere woorden ongeveer 10% van de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis bedragen;
- veralgemening van het 'krediet' van overuren die geen aanleiding geven tot inhaalrust. Nu is dit nog afhankelijk van het bestaan van een sectorale CAO;
- meer keuzemogelijkheden voor de werknemers die overuren presteren om die te recupereren via verlof of via uitbetaling.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikelen 2 en 3

Deze artikelen beogen de versoepeling van het gebruik van het overurenkrediet. Daartoe wordt voorgesteld de vereiste van een voorafgaande toelating van de inspectie of een voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging af te schaffen. Jurdisch-technisch betekent dit een aanpassing van artikel 25 en 26, §1, 3°, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 4

Cet article vise l'extension du crédit d'heures supplémentaires, actuellement fixé à 65 heures. La présente proposition porte le contingent à 175 heures. L'article 26*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est adapté en ce sens.

Art. 5

L'objectif est d'élargir les possibilités d'indemnisation des heures supplémentaires. Le choix de récupérer ces heures n'est plus subordonné à la conclusion d'une convention collective de travail mais il est posé par le travailleur qui effectue les heures supplémentaires. Il a le choix entre trois modes de récupération des heures supplémentaires :

- 1) une indemnisation purement financière, par laquelle le travailleur renonce au repos compensatoire ;
- 2) un système d'indemnisation sous la forme d'heures de congé supplémentaires, dans lequel les heures supplémentaires qui doivent être compensées à 150 % minimum du traitement ordinaire, sont compensées par 150 % d'heures de congé (concrètement : une heure supplémentaire correspond à une heure et demie de congé) ou, le dimanche et les jours fériés, par 200 % (concrètement : une heure supplémentaire correspond à deux heures de congé) ;
- 3) un système hybride dans lequel les heures supplémentaires sont compensées par des congés à 100 % et une indemnisation supplémentaire de soit 50 % au moins, soit 100%, selon que les heures supplémentaires doivent être compensées à 150 % ou à 200 %. Cette possibilité ne peut également être appliquée que si le travailleur lui-même l'accepte.

De cette manière, le travailleur bénéficie d'une flexibilité accrue lui permettant de réaliser des heures supplémentaires en fonction de sa situation familiale ou financière. On devine que les travailleurs ayant des enfants en bas âge ou les travailleurs plus âgés pourraient préférer récupérer les heures supplémentaires sous la forme de congés, tandis que les travailleurs ayant charges d'emprunts opteraient plutôt pour une rémunération de leurs heures supplémentaires.

L'élargissement des possibilités de choix entre rémunération et congés permet également aux travailleurs d'exploiter la solution qui est, pour eux, la plus intéressante financièrement. C'est là une façon de lutter contre la prestation d'heures supplémentaires en noir.

Art. 4

Dit artikel beoogt de uitbreiding van het overurenkrediet. Dat bedraagt momenteel 65 uren. In dit voorstel wordt het contingent uitgebreid tot 175 uren. Daartoe wordt artikel 26*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 aangepast.

Art. 5

Het is de bedoeling om de vergoedingsmogelijkheden van overwerk te verruimen. De keuze om overuren te recupereren wordt niet langer meer onderhevig gemaakt aan het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, maar wordt gelegd bij de werknemer die de overuren presteert. Hij of zij krijgt de keuze tussen drie mogelijkheden om overuren te recupereren:

- 1) een louter financiële vergoeding, waarbij de werknemer afziet van inhaalrust;
- 2) een vergoeding in bijkomende verlofuren waarbij overuren die moeten worden vergoed aan minimaal 150% van het gewone loon worden gecompenseerd met 150% verlofuren (concreet: één overuur betekent anderhalf uur verlof) of op zon- en feestdagen met 200% (concreet: één overuur betekent twee uren verlof);
- 3) een mengvorm waarbij overuren worden gecompenseerd met verlof a rato van 100% plus een bijkomende vergoeding van het weze minstens 50%, het weze 100%, al naargelang de overuren moeten worden gecompenseerd a rato van 150% of 200%. Ook deze mogelijkheid kan enkel worden toegepast indien de werknemer dit zelf wil.

Op deze manier krijgt de werknemer een grotere flexibiliteit om naargelang zijn gezins- of financiële situatie overuren te gelde te maken. Het laat zich raden dat werknemers met jonge kinderen of oudere werknemers een voorkeur zouden kunnen hebben voor het recupereren van overuren via verlof, terwijl werknemers met leninglast liever de overuren willen verzilveren in harde euro's.

De grotere keuzemogelijkheden tussen vergoeding en verlof laten werknemers ook toe in te spelen op de voor hen financieel meest interessante mogelijkheid. In die optiek wordt het presteren van overuren in het zwart tegengegaan.

Il va sans dire que par «choix» il n'y a pas lieu d'entendre un choix exclusif pour l'une des trois possibilités esquissées, mais qu'une formule mixte demeure possible. Concrètement, un travailleur peut opter pour une solution consistant à rémunérer 70 % de ses heures supplémentaires et à transformer les 30 % restants en congés. L'objectif est de présenter au travailleur un menu à partir duquel il peut combiner les possibilités qui lui conviennent le mieux.

Le paragraphe 4 subit une adaptation technique. Il est supprimé dès lors que l'obligation d'une convention collective de travail relative à un repos compensatoire complémentaire n'est plus requise.

Het spreekt voor zich dat we onder 'keuze' niet een uitsluitende keuze voor één van de drie geschetste mogelijkheden verstaan, maar dat een mengvorm mogelijk blijft. Concreet kan een werknemer de keuze maken om bijvoorbeeld 70% van de overuren te gelde te maken en de overige 30% om te zetten in verlof. Bedoeling is om de werknemer een menu aan te bieden waaruit hij de mogelijkheden kan combineren die het best bij hem passen.

Paragraaf 4 ondergaat een technische aanpassing. Hij wordt opgeheven vermits de verplichting van een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot bijkomende inhaalrust niet langer meer vereist is.

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Georges LENSSEN (VLD)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

À l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, remplacé par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983, les mots «en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi, moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une» sont supprimés.

Art. 3

À l'article 26, § 1^{er}, 3°, de la même loi, remplacé par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983, les mots «moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de demander cet accord, son information ultérieure, et dans les deux cas l'information du fonctionnaire désigné par le Roi» sont supprimés.

Art. 4

À l'article 26*bis*, de la même loi, inséré par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983, sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, remplacé par la loi du 21 décembre 1994 et modifié par les lois du 26 juillet 1996 et du 4 décembre 1998, l'alinéa 8 est abrogé ;

b) au § 2*bis*, inséré par la loi du 10 juin 1993, les mots «65 heures» sont remplacés par les mots «175 heures» ;

c) au § 3, modifié par les lois du 22 janvier 1985 et du 4 décembre 1998, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots «65 heures» sont remplacés par les mots «175 heures» ;

2° l'alinéa 2 est abrogé.

WETSTVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, vervallen de woorden «ingevolge een toelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat».

Art. 3

Artikel 26, § 1, 3°, van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, vervallen de woorden «mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht».

Art. 4

Artikel 26*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, wordt gewijzigd als volgt:

a) in § 1, vervangen bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wetten van 26 juli 1996 en 4 december 1998, wordt het achtste lid opgeheven;

b) in § 2*bis*, ingevoegd bij de wet van 10 juni 1993 wordt het getal '65' vervangen door het getal '175';

c) in § 3 gewijzigd bij de wetten van 22 januari 1985 en 4 december 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het getal '65' vervangen door het getal '175';

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 5

À l'article 29, § 1^{er}, de la même loi, remplacée par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et les lois du 22 janvier 1985 et du 22 décembre 1989, sont apportées les modifications suivantes :

a) le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

«§ 1^{er}. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 % lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

Moyennant l'accord du travailleur, il peut être accordé, pour une heure supplémentaire, donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % au moins, un repos compensatoire d'une heure, dans le cadre duquel le travailleur reçoit, en plus de ce repos compensatoire, un montant égal à au moins 50 % de la rémunération ordinaire. Pour une heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 %, le montant que reçoit le travailleur, en plus du repos compensatoire d'une heure, est porté à 100 %.

Moyennant l'accord du travailleur, un repos compensatoire peut ne pas être accordé pour le travail supplémentaire effectué. Dans ce cas, le travailleur est rémunéré à concurrence d'au moins 150 % de la rémunération ordinaire. Lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés, cette rémunération est portée à 200 %.

Le travailleur concerné détermine chaque année la manière dont les heures supplémentaires qu'il a prestées sont rémunérées, selon les dispositions du premier, du deuxième ou du troisième alinéa.» ;

b) le § 4 est abrogé.

20 avril 2004

Art. 5

In artikel 29, § 1, van dezelfde wet, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 en de wetten van 22 januari 1985 en 22 december 1989, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) § 1 wordt vervangen als volgt:

«§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Mits akkoord van de werknemer kan voor een uur overwerk, dat met een toeslag van ten minste 50 pct. moet worden betaald, een inhaalarust worden toegekend van één uur waarbij de werknemer bovenop deze inhaalarust een bedrag ontvangt van ten minste 50 pct. van het gewone loon. Voor een uur overwerk dat met een toeslag van 100% wordt betaald, bedraagt het bedrag dat de werknemer bovenop de inhaalarust van één uur ontvangt 100%.

Mits akkoord van de werknemer kan voor overwerk geen inhaalarust worden toegekend. De werknemer wordt in dat geval vergoed tegen een bedrag dat minstens gelijk is aan 150 pct. van het gewone loon. Voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen, wordt voornoemd bedrag verhoogd tot 200 pct.

De betrokken werknemer bepaalt jaarlijks de verhouding van de manier waarop de door hem of haar gepresteerde overuren worden vergoed volgens de bepalingen in het eerste, tweede of derde lid.»;

b) § 4 wordt opgeheven.

20 april 2004

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Georges LENSSEN (VLD)

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE**16 mars 1971****Loi sur le travail****Art. 25**

En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi, moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une.

Art. 26

§ 1^{er}. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;

3° de travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de demander cet accord, son information ultérieure, et dans les deux cas l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

[...]

Art. 26bis

§ 1^{er}. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3° et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de quarante heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION**16 mars 1971****Loi sur le travail****Art. 25**

En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées¹.

Art. 26

§ 1^{er}. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;

3° de travaux commandés par une nécessité imprévue².

[...]

Art. 26bis

§ 1^{er}. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3° et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de quarante heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

¹ Art. 2: abrogation

² Art. 3: abrogation

BASISTEKST**16 maart 1971****Arbeidswet****Art. 25**

Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden ingevolge een toelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat.

Art. 26

§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.

[...]

Art. 26bis

§ 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25 en 26, § 1, 3° en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan veertig uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**16 maart 1971****Arbeidswet****Art. 25**

Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden¹.

Art. 26

§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist ².

[...]

Art. 26bis

§ 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25 en 26, § 1, 3° en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan veertig uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

¹ Art. 2: opheffing

² Art. 3: opheffing

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;– ou, à défaut, par le règlement de travail.

Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20*bis*, la période visée à l'alinéa 1^{er} est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application de l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1^{er}.

A aucun moment dans le courant de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulée dans cette période de référence.

On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;– ou, à défaut, par le règlement de travail.

Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20*bis*, la période visée à l'alinéa 1^{er} est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application de l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1^{er}.

3

On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

³ Art. 4, a): abrogation

De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;– of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

In geval van toepassing van de door artikel 20*bis* bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de door bij de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

In de loop van de referteperiode, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan vijftien uren.

Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.

De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;– of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

In geval van toepassing van de door artikel 20*bis* bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de door bij de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

3

Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.

³ Art. 4; a): opheffing

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. La moyenne visée au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3°.

Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complémentaires.

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

Dans les cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en application de l'alinéa précédent, le Roi peut également déroger à la limite de 65 heures fixée par le § 1^{er}, alinéa 8.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

Dans les cas où il peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison de la disposition de l'alinéa 8, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. La moyenne visée au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de **175 heures**⁴ par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3°.

Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complémentaires.

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de **175 heures**⁵ ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

6

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

Dans les cas où il peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison de la disposition de l'alinéa 8, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

⁴ Art. 4, b): remplacement

⁵ Art. 4, c), 1°: remplacement

⁶ Art. 4, c), 2°: abrogation

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Het in § 1 bedoelde gemiddelde kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20bis, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgens op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

De Koning kan, in de gevallen waarin bij toepassing van het voorgaande lid een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld, eveneens afwijken van de grens van 65 uren ingesteld door § 1, achtste lid.

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend wegens het bepaalde in het achtste lid, wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Het in § 1 bedoelde gemiddelde kan ten belope van **175⁴** uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20bis, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van **175⁵** uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgens op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

6

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend wegens het bepaalde in het achtste lid, wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.

⁴ Art. 4, b): vervanging

⁵ Art. 4, c), 1°: vervanging

⁶ Art. 4, c), 2°: opheffing

Art. 29

§ 1^{er}. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50% au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100% lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20*bis*, 22, 1^o et 2^o, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.

Art. 29

§ 1^{er}. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 % lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

Moyennant l'accord du travailleur, il peut être accordé, pour une heure supplémentaire, donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % au moins, un repos compensatoire d'une heure, dans le cadre duquel le travailleur reçoit, en plus de ce repos compensatoire, un montant égal à au moins 50 % de la rémunération ordinaire. Pour une heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 %, le montant que reçoit le travailleur, en plus du repos compensatoire d'une heure, est porté à 100 %.

Moyennant l'accord du travailleur, un repos compensatoire peut ne pas être accordé pour le travail supplémentaire effectué. Dans ce cas, le travailleur est rémunéré à concurrence d'au moins 150 % de la rémunération ordinaire. Lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés, cette rémunération est portée à 200 %.

Le travailleur concerné détermine chaque année la manière dont les heures supplémentaires qu'il a prestées sont rémunérées, selon les dispositions du premier, du deuxième ou du troisième alinéa.⁷

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20*bis*, 22, 1^o et 2^o, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.

⁷ Art. 5, a): remplacement

Art. 29

§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, 20*bis*, 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt.

§ 3. De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijkstellen.

Art. 29

§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Mits akkoord van de werknemer kan voor een uur overwerk, dat met een toeslag van ten minste 50 pct. moet worden betaald, een inhaalrust worden toegekend van één uur waarbij de werknemer bovenop deze inhaalrust een bedrag ontvangt van ten minste 50 pct. van het gewone loon. Voor een uur overwerk dat met een toeslag van 100% wordt betaald, bedraagt het bedrag dat de werknemer bovenop de inhaalrust van één uur ontvangt 100%.

Mits akkoord van de werknemer kan voor overwerk geen inhaalrust worden toegekend. De werknemer wordt in dat geval vergoed tegen een bedrag dat minstens gelijk is aan 150 pct. van het gewone loon. Voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen, wordt voornoemd bedrag verhoogd tot 200 pct.

De betrokken werknemer bepaalt jaarlijks de verhouding van de manier waarop de door hem of haar gepresteerde overuren worden vergoed volgens de bepalingen in het eerste, tweede of derde lid.⁷

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, 20*bis*, 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt.

§ 3. De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijkstellen.

⁷ Art .5, a): vervanging

§ 4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1^{er} par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50% ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100% ouvre le droit à un repos d'au moins une heure.

8

⁸ Art. 5, b): abrogation

§ 4. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan toelaten dat de krachtens § 1 verschuldigde toeslag in bijkomende inhaalrust wordt omgezet.

In het kader van dergelijke overeenkomst geeft elk uur overwerk, dat met een toeslag van 50% moet worden betaald, recht op ten minste een half uur inhaalrust terwijl elk uur overwerk, dat met een toeslag van 100% wordt betaald, recht geeft op ten minste één uur inhaalrust.

8

⁸ Art. 5, b): opheffing