

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 février 2014

PROJET DE LOI

**fixant certains aspects de
l'aménagement du temps de travail
des membres professionnels opérationnels
des zones de secours**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 februari 2014

WETSONTWERP

**tot vaststelling van bepaalde aspecten
van de organisatie van de arbeidstijd
van de operationele beroepsleden
van de hulpverleningszones**

SOMMAIRE

Pages

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	14
4. Avis du Conseil d'État.....	22
5. Projet de loi.....	31
6. Annexes.....	41

INHOUD

Blz.

1. Samenvatting.....	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	14
4. Advies van de Raad van State	22
5. Wetsontwerp.....	31
6. Bijlage	41

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 80 DE LA CONSTITUTION.**

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.**

8195

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 31 janvier 2014.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 11 février 2014.

De regering heeft dit wetsontwerp op 31 januari 2014 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 11 februari 2014 door de Kamer ontvangen.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezspraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

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
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

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 : publications@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

RÉSUMÉ

La directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fixe la limite du temps de travail à 48 heures par semaine en moyenne.

Le présent projet de loi prévoit, d'une part, la transposition de cette directive européenne en ce qui concerne les membres professionnels opérationnels des zones de secours et, d'autre part, le cadre légal qui permet à toutes les zones de secours de pouvoir déterminer le temps de travail applicable dans leur zone après négociation avec les organisations syndicales représentatives, et ce en tenant compte de la réalité d'aujourd'hui et de la nécessité de ne pas mettre en péril la continuité du service.

En principe, la durée du travail hebdomadaire des membres professionnels opérationnels des zones de secours est de 38 heures en moyenne. Cette moyenne hebdomadaire de la durée du travail doit être respectée sur une période de référence de 4 mois. Les zones de secours ne peuvent déroger à ce principe que si, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, plus de la moitié du personnel professionnel travaille dans un régime de plus de 38 heures. Dans ces zones, la limite supérieure de 48 heures en moyenne par semaine sera appliquée. L'objectif est que toutes les zones de secours, soient dans un système de 38 heures au 1^{er} janvier 2025. Ce délai peut être prolongé, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, de 10 ans maximum.

Avec l'accord écrit du travailleur, et donc d'une manière volontaire, dix heures supplémentaires maximum par semaine pourront être prestées, sans dépasser la moyenne de 48 heures par semaine, afin de permettre notamment d'assurer les services de garde. Dans un scénario d'extinction, seuls ceux qui sont visés par la dérogation à la semaine de 38 heures ci-dessus et qui étaient membres professionnels et volontaires dans deux services d'incendie de la même zone, avant l'entrée en vigueur de cette loi, peuvent choisir de prêter jusqu'à 52 heures en moyenne par semaine.

SAMENVATTING

De Europese richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd stelt de grens van de arbeidstijd vast op 48 uur per week gemiddeld.

Dit wetsontwerp voorziet enerzijds in de omzetting van deze Europese richtlijn wat betreft de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones, en anderzijds in een wettelijk kader dat toelaat dat alle hulpverleningszones de arbeidstijd van toepassing in hun zones kunnen vastleggen na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties en dit rekening houdend met de huidige realiteit en met de noodzaak om de continuïteit van de dienst niet in het gedrang te brengen.

De wekelijkse arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones bedraagt in principe gemiddeld 38 uren. Deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd over een referentieperiode van 4 maanden. Van dit principe kan enkel afgeweken worden door de hulpverleningszones waar op het moment van inwerkingtreding van deze wet meer dan de helft van het beroepspersoneel in een regime van meer dan 38 uren werkt. In deze zones zal de bovengrens van gemiddeld 48 uren per week worden gehanteerd. Op termijn is het de bedoeling dat alle hulpverleningszones op 1 januari 2025 in een 38-urensysteem zouden zijn. Deze termijn kan verlengd worden bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, met maximaal 10 jaar.

Met het geschreven akkoord van de werknemer, en dus op vrijwillige wijze, zullen maximum tien bijkomende uren per week kunnen worden gepresteerd, zonder het gemiddelde van 48 uren per week te overschrijden, om in het bijzonder de wachtdiensten te kunnen verzekeren. In een uitdoofscenario kunnen enkel zij die bedoeld zijn in bovenvermelde afwijking van de 38 urenweek en die voor de inwerkingtreding van deze wet beroepslid en vrijwillig lid waren in twee brandweerdiensten binnen dezelfde hulpverleningszone, kiezen om tot gemiddeld 52 u per week te presteren.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail fixe la limite du temps de travail à 48 heures par semaine en moyenne.

Cette directive codifie deux directives: la directive 93/104/CE et la directive 2000/34/CE.

Dans notre pays, le temps de travail des membres professionnels opérationnels des services publics d'incendie est jusqu'à présent organisé par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Cette loi prévoit un grand nombre d'exceptions, notamment pour les services d'incendie (par exemple en matière de temps de repos minimal et de temps de travail maximal par jour). Ces exceptions ne suffisent toutefois pas pour pouvoir prendre en compte la spécificité des conditions de travail des services d'incendie, étant donné qu'il ne peut pas être dérogé au temps de travail hebdomadaire moyen de 38 heures. Ainsi, la loi du 14 décembre 2000 n'autorise pas qu'un travailleur choisisse lui-même de prêter des heures supplémentaires, tandis que cette demande est formellement présente au sein des services d'incendie. La possibilité est donc créée de ne pas bloquer la mobilisation de pompiers dûment formés et motivés par un régime de travail de 38 heures. Les limites posées par la directive européenne au niveau du temps de travail moyen y sont respectées, afin de pouvoir continuer à garantir la protection des travailleurs.

En outre, la loi du 14 décembre 2000 prévoit des exceptions possibles pour les services d'incendie, mais sans spécifier la portée de ces exceptions. Afin de gommer ces incertitudes juridiques, les circonstances dans lesquelles des pauses peuvent être prises, les limites maximales de travail hebdomadaire, *etc.*, sont spécifiées ici. La particularité de l'organisation du service exige effectivement des règles spécifiques.

Les moments lors desquels une formation est suivie, des exercices ou des entraînements sont organisés, des tâches administratives et de maintenance sont remplies, *etc.* peuvent être planifiés au préalable mais les interventions restent en tout temps imprévisibles.

En raison de cette imprévisibilité, il est indispensable de s'organiser de manière à pouvoir, si nécessaire,

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Europese richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd stelt de grens van de arbeidstijd vast op 48 uur per week gemiddeld.

Deze richtlijn codificeert twee richtlijnen: de richtlijn 93/104/EG en de richtlijn 2000/34/EG.

In ons land wordt tot nu toe de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de openbare brandweer geregeld door de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Deze wet voorziet in een heel aantal uitzonderingsmogelijkheden voor o.a. de brandweer (b.v. inzake de minimale rusttijd en de maximale arbeidstijd per dag). Toch volstaan deze uitzonderingsmogelijkheden niet om de specificiteit van de arbeidsomstandigheden van de brandweerkorpsen mee in rekening te kunnen brengen, aangezien niet kan afgeweken worden van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 38 uren. Zo laat de wet van 14 december 2000 niet toe dat een werknemer er zelf voor kiest om extra uren te presteren, terwijl die vraag bij de brandweer uitdrukkelijk aanwezig is. Daarom wordt het mogelijk gemaakt dat de inzet van goed opgeleide en gemotiveerde brandweerlieden niet geblokkeerd wordt door een arbeidsregime van 38 uren. De door de Europese richtlijn gestelde grenzen inzake gemiddelde arbeidstijd worden daarbij gerespecteerd, zodat de bescherming van de werknemer gegarandeerd kan blijven.

Bovendien bepaalt de wet van 14 december 2000 wel uitzonderingsmogelijkheden voor de brandweer, maar zonder dat er gespecificeerd wordt tot hoever die uitzonderingen kunnen gaan. Om die rechtsonzekerheid weg te werken, wordt hier verduidelijkt onder welke omstandigheden pauzes kunnen genomen worden, tot welke maximale grens per week er kan gewerkt worden, ... De specificiteit van de organisatie van de dienst vereist immers specifieke regels.

De momenten waarop opleiding gevolgd wordt, geïmplementeerd wordt, getraind wordt, administratieve en onderhoudstaken worden vervuld, *etc.* kunnen op voorhand worden gepland, maar de uitvoering van interventies blijft ten allen tijde onvoorspelbaar.

Door die onvoorspelbaarheid is het nodig zich zo te organiseren dat men binnen een aanvaardbare termijn

prêter assistance au citoyen dans un délai acceptable. Cela peut se faire en optant pour des services de garde à la caserne ou des services de rappel.

Sur la base de statistiques, il est possible d'évaluer la nécessité d'organiser une permanence fixe de personnel professionnel dans un poste, et dans l'affirmative, de déterminer le nombre de membres du personnel nécessaire. Sur la base des risques spécifiques à son territoire, chaque zone devra évaluer les besoins en personnel de chaque poste ainsi que la manière de pourvoir ces besoins: exclusivement du personnel professionnel en système d'équipes; du personnel professionnel en service de jour et complété par des volontaires pour les nuits et les week-ends; exclusivement des volontaires; ou toutes les variantes possibles.

Un service de rappel a pour conséquence d'allonger le délai d'intervention. Les services de garde à la caserne ne sont donc pas à exclure. Durant ces heures, de véritables prestations ne doivent pas nécessairement être fournies. Il est possible de se reposer jusqu'à ce qu'il y ait un appel pour une intervention. Le travail est donc moins intensif et peut par conséquent être de plus longue durée.

Il appartient à chaque zone d'évaluer le nombre d'interventions à effectuer habituellement pendant un tel service de garde et les temps de repos pouvant être pris entretemps. Les charges de travail d'un service de garde peuvent donc considérablement différer d'un poste à l'autre. Actuellement, il existe un certain nombre de services d'incendie dans lesquels plus de la moitié du personnel professionnel travaille en moyenne plus de 38 heures par semaine. Dans ces services, le temps de travail total doit par conséquent pouvoir être adapté, d'où la proposition d'un temps de travail variant entre 38 et 48 heures par semaine.

La situation des services d'incendie est comparable entre autres à celles des médecins en formation, travaillant dans le cadre d'un contrat de travail ou sous régime statutaire. Le temps de travail de ces médecins est réglé par la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats médecins en formation, des candidats dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions.

Il y a lieu, comme pour les médecins, de créer la possibilité de mettre en œuvre une solution modulable en matière de temps de travail pour les membres professionnels opérationnels des zones de secours.

de burger kan bijstaan indien nodig. Dit kan door wachtdiensten in de kazerne of oproepbaarheidsdiensten.

Op basis van statistieken kan de noodzaak om een vaste permanentie van beroepspersoneel in een post te organiseren beoordeeld worden en, zo ja, het aantal noodzakelijke personeelsleden bepaald worden. Iedere zone zal op basis van de risico's eigen aan haar grondgebied, de personeelsnoden van iedere post moeten beoordelen de manier waarop deze noden ingevuld worden: uitsluitend met beroepspersoneel in een ploegenstelsel; met beroepspersoneel in dagdienst en aangevuld met vrijwilligers voor de nachten en de weekends; met uitsluitend vrijwilligers; of alle mogelijke varianten daartussen.

Een oproepbaarheidsdienst heeft als gevolg dat de interventietijd langer wordt. Wachtdiensten in de kazerne zijn dus niet uit te sluiten. Tijdens deze uren hoeven er niet noodzakelijk echte prestaties geleverd te worden. Er kan gerust worden tot er een oproep voor een interventie binnenkomt. De arbeid is dus minder intensief en bijgevolg kan die ook langer duren.

Het komt aan iedere zone toe om te beoordelen hoeveel interventies er gewoonlijk zijn tijdens zo'n wachtdienst en hoeveel er in tussentijd kan gerust worden. De belastbaarheid van een wachtdienst tussen de ene en de andere post kan dus sterk verschillen. Momenteel bestaan er enkele brandweerkorpsen waar meer dan de helft van het beroepspersoneel gemiddeld meer dan 38 uren per week werkt. Bijgevolg moet de totale arbeidstijd in die korpsen kunnen worden aangepast en daarom wordt ook een arbeidstijd van 38 tot 48 uren vooropgesteld.

De situatie van de brandweer is vergelijkbaar met onder andere die van geneesheren in opleiding, die in het kader van een arbeidsovereenkomst of in statutair verband werken. De arbeidstijd van deze geneesheren wordt geregeld in de wet van 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen.

Het moet, zoals voor de geneesheren, mogelijk gemaakt worden om inzake arbeidstijd een aangepaste oplossing uit te werken voor de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Il s'agit d'une matière bicamérale optionnelle (article 78 de la Constitution).

Article 2

La Directive européenne 2003/88/CE avait déjà été transposée pour les membres professionnels opérationnels des services publics d'incendie par la loi du 14 décembre 2000. Le présent projet de loi permet de prévoir, un règlement mieux adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel tout en respectant les principes de la directive.

Article 3

L'article 3 fixe le champ d'application des dispositions en projet et définit notamment ce que l'on entend par travailleurs des zones de secours soumis à la présente loi.

Le champ d'application de la présente loi se limite au personnel opérationnel professionnel des zones de secours. En d'autres termes:

— le personnel administratif des zones de secours relève du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000;

— le personnel volontaire ne relève pas du champ d'application de la présente loi, eu égard à la disposition interprétative de la loi du 30 décembre 2009, ni de celui de la loi du 14 décembre 2000. Son temps de travail est fixé dans une réglementation distincte. Un projet d'arrêté royal modifiant les modèles actuels de règlement organique a déjà été jugé satisfaisant par la Commission européenne, et les mêmes dispositions sont transposées dans le projet de statut administratif du personnel des zones de secours;

— le personnel professionnel de la protection civile continue à relever du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000. Tous les services de la protection civile travaillent sous un même régime de travail, qui s'aligne sur la loi du 14 décembre 2000 et où les spécificités sont compensées via une réglementation propre (notamment le règlement du travail).

D'autres notions sont en outre définies. Les définitions de temps de travail et de repos sont identiques à celles de la Directive européenne 2003/88/CE.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

Het gaat om een optionele bicamerale materie (artikel 78 van de Grondwet).

Artikel 2

De Europese richtlijn 2003/88/EG was al omgezet voor de leden van de operationele beroepsleden van de openbare brandweer via de wet van 14 december 2000. Dit wetsontwerp laat toe dat, in overeenstemming met de principes van de richtlijn, een regeling uitgewerkt wordt die beter aangepast is aan de specificiteiten van deze personeelscategorie.

Artikel 3

Artikel 3 bepaalt het toepassingsgebied van de ontwerpbevestigingen en definieert met name wat wordt verstaan onder werknemers van de hulpverleningszones, onderworpen aan deze wet.

Het toepassingsgebied van deze wet beperkt zich tot het operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszones. Dit betekent:

— dat het administratief personeel van de hulpverleningszones binnen het toepassingsgebied van de wet van 14 december 2000 valt;

— dat vrijwillig personeel niet binnen deze wet valt en, gelet op de interpretatieve bepaling van de wet van 30 december 2009, ook niet binnen de wet van 14 december 2000. Hun arbeidstijd wordt geregeld in een aparte regelgeving. Een ontwerp van koninklijk besluit dat de huidige modellen van organiek reglement wijzigt werd reeds goed bevonden door de Europese Commissie, dezelfde bepalingen worden ook overgenomen in het ontwerp van administratief statuut van het personeel van de hulpverleningszones;

— dat het beroepspersoneel van de civiele bescherming binnen het toepassingsgebied van de wet van 14 december 2000 blijft. Al de diensten van de civiele bescherming werken in één zelfde arbeidsregime, dat past binnen de wet van 14 december 2000 en waar de specificiteiten via eigen reglementering (o.a. het arbeidsreglement) worden opgevangen.

Daarnaast worden nog andere begrippen gedefinieerd. De definities van arbeidstijd en rusttijd zijn identiek aan deze uit de Europese richtlijn 2003/88/EG.

Contrairement au service de garde en caserne, le service de rappel n'est pas du temps de travail.

Article 4

L'article 4 exclut du champ d'application de certaines dispositions de la loi les personnes assumant une fonction dirigeante. Il s'agit dès lors des travailleurs qui dans l'article 17, 1, a) de la directive européenne 2003/88/CE sont visés sous la terminologie "cadres dirigeants", comme interprété par la Cour de Justice dans l'affaire C-484/04 (Commission contre le Royaume Uni). Ces travailleurs ont une vraie autonomie concernant le nombre total des heures de travail et l'organisation de celles-ci. Pour eux il peut être dérogé aux dispositions en matière de durée du travail moyennant le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé. Les travailleurs investis d'un poste de direction entrent bien dans le champ d'application de la loi sur le bien-être au travail.

Article 5

La durée du travail des travailleurs visés est fixée par l'article 5 à maximum 38 heures par semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois.

Les zones de secours ne peuvent déroger à ce principe que si, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, plus de la moitié des travailleurs travaillent en système de plus de trente-huit heures en moyenne par semaine, sur une période de référence de 4 mois.

Une négociation ou une concertation avec les syndicats peut avoir lieu uniquement dans ces zones, au sujet, d'une part, d'un régime de travail de plus de 38 heures en moyenne, mais pas plus de 48 heures en moyenne et, d'autre part, de l'indemnité y afférente. Il s'agit de l'application normale de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leur personnel.

Si aucun accord n'a été obtenu pendant ou à l'issue de la procédure de négociation ou de concertation, une procédure de conciliation sociale est initiée, telle que visée au chapitre III *quater* de la loi du 19 décembre 1974.

Vu la réalité du terrain aujourd'hui, une certaine souplesse est nécessaire pour assurer la continuité du service. Chaque service d'incendie a son régime de travail propre, avec ses accents et spécificités propres,

In tegenstelling tot de wachtdienst in de kazerne is de oproepbaarheidsdienst geen arbeidstijd.

Artikel 4

Artikel 4 sluit de personen die een leidende functie uitoefenen uit van het toepassingsgebied van enkele bepalingen van de wet. Het betreft dus de werknemers die in artikel 17, 1, a) van de Europese richtlijn 2003/88/EG onder de term "leidinggevend personeel" bedoeld worden, zoals geïnterpreteerd door het Europees Hof van Justitie in de zaak C-484/04 (Commissie tegen Verenigd Koninkrijk). Deze werknemers hebben werkelijke autonomie over het volledige aantal uren en de organisatie ervan. Voor hen kan afgeweken worden van de bepalingen inzake arbeidsduur met naleving van de algemene beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid. De werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen vallen wel onder het toepassingsgebied van de wet welzijn op het werk.

Artikel 5

De arbeidsduur van de beoogde werknemers wordt door artikel 5 principieel vastgelegd op maximaal 38 uren gemiddeld per week over een referentieperiode van 4 maanden.

Van het principe kan enkel afgeweken worden door de hulpverleningszones waar op het moment van de inwerkingtreding van deze wet meer dan de helft van de werknemers in een arbeidsregime van meer dan achtentertig uren gemiddeld per week, over een referentieperiode van 4 maanden, was tewerkgesteld.

Enkel in die zones kan met de vakbonden onderhandeld of overlegd worden over enerzijds een arbeidsregime van meer dan 38 uren gemiddeld, maar niet meer dan 48 uren gemiddeld en anderzijds over de vergoeding ervan. Dit is de gewone toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Indien er tijdens of op het einde van de onderhandelings- of overlegprocedure geen overeenstemming bereikt wordt, wordt verplicht een procedure van sociale bemiddeling gestart, zoals bedoeld in hoofdstuk III *quater* van de wet van 19 december 1974.

Gezien de huidige realiteit van het terrein, is een zekere soepelheid noodzakelijk om de continuïteit van de dienst te verzekeren. Elk brandweerkorps heeft zijn eigen arbeidsregime, met eigen klemtonen en

ce qui exige une harmonisation. Instaurer une égalité entre les pompiers de différents corps est précisément l'objectif de la réforme globale de la sécurité civile et de cette loi en particulier. Toutefois, vu que, depuis des années, les prestations dépassent 38 h par semaine en moyenne, il est impossible de passer du jour au lendemain à un régime horaire de 38 heures.

L'objectif est que toutes les zones de secours, soient dans un système de 38 heures au 1^{er} janvier 2025. Ce délai peut être prolongé, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, de 10 ans maximum.

Le paragraphe 2 prévoit une limite absolue de 60 heures par semaine (du lundi 00h00 à dimanche 24h00). Elle garantit que le travailleur ne soit pas astreint à des durées effectives trop longues sur la semaine.

Par exemple: une personne qui dispose d'un opt-out de 10h et qui travaille dans un régime de 38h peut prester en une semaine 2 shifts de 24h, un shift de 10h et encore maximum 2 heures supplémentaires. La semaine suivante, elle ne pourra peut-être prester qu'un shift de 24h.

Les participations à des formations doivent être comptabilisées dans la durée de travail.

L'article 5, § 3 prévoit en outre qu'une prestation de travail ne peut pas dépasser 24 heures.

Les limites absolues par semaine et par jour ne peuvent être dépassées que dans deux cas de force majeure. Les cas de force majeure sont notamment ceux des travaux entrepris en vue de faire face à un accident ou de ceux commandés par une nécessité imprévue.

La portée de cette règle dérogatoire est limitée, il faut en effet que les critères de la force majeure soient bien présents: événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle du service de secours et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail). Toutes les interventions non urgentes n'entraînent donc pas l'application du présent article. Un incendie de cheminée est, par exemple, urgent et imprévisible, mais représente, en réalité, une activité habituelle du service de secours. Les grandes catastrophes ou calamités sont également imprévisibles et urgentes, mais peuvent nécessiter des prestations supérieures à 60 heures pour pouvoir assurer la sécurité de la population.

bijzonderheden, hetgeen vereist dat er een harmonisering komt. Gelijkheid creëren tussen brandweerlieden van verschillende korpsen is precies de doelstelling van de hele hervorming van de civiele veiligheid en deze wet in het bijzonder. Waar sinds jaren gemiddeld meer dan 38u gewerkt wordt per week, kan echter niet van vandaag op morgen worden overgeschakeld naar een 38-urensysteem.

Op termijn is het de bedoeling dat alle hulpverleningszones op 1 januari 2025 in een 38 urenstelsel zouden zijn. Deze termijn kan verlengd worden bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, met maximaal 10 jaar.

In paragraaf 2 wordt een absolute grens van 60 uren per week (van maandag 00u00 tot zondag 24u00) vastgesteld. Deze waarborgt dat de werknemer niet gedwongen wordt tot werkelijk te lange arbeidstijden tijdens een week.

B.v. iemand die een opt-out heeft van 10 u en in een 38u regime werkt, kan binnen één week 2 shifts van 24u vervullen, een shift van 10u en nog maximaal 2 overuren. In een volgende week kan hij dan misschien enkel 1 shift van 24u vervullen.

De deelnames aan opleidingen worden meegerekend in de arbeidsduur.

Artikel 5, § 3 bepaalt bovendien dat een arbeidsprestatie 24 uren niet mag overschrijden.

De absolute grenzen per week en per dag mogen enkel worden overschreden in twee gevallen van overmacht. Deze gevallen van overmacht zijn namelijk de werken om het hoofd te bieden aan een ongeval of de werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

De draagwijdte van deze afwijkende regel is beperkt, want de criteria voor overmacht moeten evenwel aanwezig zijn: onvoorzienbare en dringende gebeurtenis die derhalve niet kadert in de gebruikelijke activiteit van de hulpdienst en die niet voortvloeit uit een fout (bijvoorbeeld een slechte arbeidsorganisatie). Alle niet-dringende interventies kunnen dus geen aanleiding geven tot toepassing van dit artikel. Een schouwbrand is bijvoorbeeld wel dringend en onvoorzienbaar, maar is eigenlijk een gebruikelijke activiteit van een hulpdienst. Grote rampen of catastrofes zijn eveneens onvoorzienbaar en dringend, maar kunnen wel de oorzaak zijn dat meer moet gewerkt worden dan 60 uren om de bescherming van de bevolking te kunnen blijven verzekeren.

Si, dans l'exemple ci-dessus d'une semaine, une catastrophe telle que celle de Wetteren se produit, il est toutefois possible d'effectuer des prestations supérieures à 60 heures. Dans ce cas, toutes les heures prestées au-delà des 60 heures devront être compensées dans les 14 jours qui suivent leur prestation.

Le paragraphe 4 prévoit qu'un intervalle de repos doit être accordé immédiatement après une prestation de travail comportant au minimum 12 heures.

Ces règles participent au respect des principes généraux en matière de sécurité et santé des travailleurs de la directive européenne.

Article 6

La zone de secours fixe les régimes de travail et les horaires (qui peuvent être différents par poste et/ou fonction) et les inscrit dans le règlement de travail.

Le commandant de zone ou son délégué détermine l'organisation pratique des horaires conformément aux dispositions du règlement du travail. La disponibilité minimale pour les services de rappel, le délai pour répondre à un appel, dans quels cas on ne peut pas répondre à un appel durant un service de rappel sont réglés dans le règlement de travail.

Article 7

Moyennant l'accord écrit du travailleur, l'article 7, § 1^{er} prévoit qu'une durée de travail additionnelle pourra être prestée. Cette durée du travail additionnelle est limitée à 10 heures par semaine maximum pour chaque travailleur. Ne s'agissant pas d'une durée moyenne, les heures non utilisées au cours d'une semaine ne pourront pas être reportées à la semaine suivante.

Cette durée de travail additionnelle permet de dépasser les limites visées par l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, mais à condition que le nombre d'heures maximal ne soit pas supérieur à la différence entre le nombre d'heures prestées dans l'horaire moyen et 48 heures. Concrètement, celui qui travaille dans un système de 38 heures en moyenne pourra prester 10 heures de travail additionnelles, celui qui travaille dans un système de 40 heures en moyenne, pourra encore prester

Als binnen bovenstaande voorbeeld van een week een ramp voorkomt zoals die van Wetteren, dan kan wel meer dan 60u gewerkt worden. Alle uren die dan boven de 60u gepresteerd worden, moeten dan wel gecompenseerd worden binnen de 14 dagen na de prestatie ervan.

De paragraaf 4 bepaalt dat een rustperiode moet worden toegekend onmiddellijk na een arbeidsprestatie van minimum 12 uren.

Deze regels maken deel uit van de algemene beginselen inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers van de Europese richtlijn.

Artikel 6

De hulpverleningszone bepaalt de arbeidsregimes en de uurroosters (die verschillend kunnen zijn per post en/of per functie) en neemt ze op in het arbeidsreglement.

De zonecommandant of zijn afgevaardigde bepaalt de praktische invulling van de uurroosters overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsreglement. De minimale beschikbaarheid voor oproepbaarheidsdiensten, de termijn om gevolg te geven aan een oproep, in welke gevallen geen gevolg kan worden gegeven aan een oproep tijdens een oproepbaarheidsdienst worden geregeld in het arbeidsreglement.

Artikel 7

Middels het geschreven akkoord vanwege de werknemer, voorziet artikel 7, § 1, dat een bijkomende arbeidstijd kan worden verricht. Deze bijkomende arbeidstijd is voor iedere werknemer beperkt tot maximum 10 uren per week. Aangezien het hier niet om een gemiddelde arbeidstijd gaat, kunnen de uren die in de loop van een week niet worden benut, niet naar de volgende week worden overgedragen.

Deze bijkomende arbeidsduur laat toe om de in artikel 5, § 1, eerste lid, bedoelde grenzen te overschrijden, maar mits het aantal uren maximaal het verschil bedraagt tussen het aantal uren gepresteerd in het gemiddelde uurrooster en 48 uren. Concreet: wie in een systeem van gemiddeld 38 uren werkt, kan per week 10 uren extra presteren, wie in een systeem werkt van gemiddeld 40 uren, kan nog 8 uren extra presteren, wie in een systeem van gemiddeld 44 uren werkt, kan per

8h de travail additionnelles. Celui qui travaille dans un système de 44 heures en moyenne, pourra prêter 4 heures additionnelles hebdomadaire, celui qui travaille dans un système de 48 heures en moyenne, ne pourra pas prêter des heures additionnelles.

Dans un scénario d'extinction, une possibilité de dérogation existe pour les membres du personnel qui, avant l'entrée en vigueur de la loi, étaient membres professionnels et volontaires dans deux services d'incendie de la même zone. Ceux-ci peuvent en principe également prêter 10 heures de travail supplémentaires, mais le nombre d'heures maximal est équivalent à la différence entre le nombre d'heures prestées dans l'horaire moyen et 52 heures. Concrètement, celui qui travaille dans un système de 38 heures en moyenne pourra prêter 10 heures de travail additionnelles, celui qui travaille dans un système de 40 heures en moyenne, pourra encore prêter 10h de travail additionnelles. Celui qui travaille dans un système de 44 heures en moyenne, pourra prêter 8 heures additionnelles hebdomadaire, celui qui travaille dans un système de 48 heures en moyenne, pourra prêter 4 heures additionnelles.

Ce temps de travail additionnel doit permettre à ces travailleurs d'assumer les gardes sur les lieux du travail ou de réaliser des interventions. Les formations, exercices, ... doivent être réalisés pendant le régime horaire normal. Le paiement des heures additionnelles a toujours lieu en proportion avec le nombre d'heures effectivement prestées.

L'engagement du travailleur à prêter des heures additionnelles ne pourra jamais être exigé par l'employeur. Ces heures additionnelles ne pourront être prestées qu'avec l'accord du travailleur qui sera constaté par écrit entre les deux parties avant le début de la prestation de ces heures additionnelles. Il s'agit bien dans ce cas de prouver que le travailleur marque son consentement sur ce temps de travail qui viendra s'ajouter à son temps de travail normal. Il peut être convenu que les heures supplémentaires seront prestées dans un poste autre que le poste normal du travailleur. Il est dès lors logique que cet accord du travailleur fasse l'objet d'un écrit spécifique.

Le paragraphe 2 prévoit que ces heures de travail additionnelles doivent faire l'objet d'une indemnisation. Dès lors, le travailleur qui aura donné son accord afin de prêter ces heures additionnelles sera logiquement payé plus que celui qui ne souhaite pas voir sa durée du travail dépasser la moyenne de 38 heures (ou plus dans un régime dérogatoire). L'indemnisation due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail additionnel est égale à la rémunération normale

week 4 uren extra presteren, wie in een systeem werkt van gemiddeld 48 uren, kan geen extra uren presteren.

In een uitdoofscenario is een afwijking mogelijk voor die personeelsleden die voor de inwerkingtreding van de wet beroepslid en vrijwillig lid waren in twee brandweerdiensten binnen dezelfde zone. Zij kunnen in principe ook maximaal 10 uren bijkomende arbeid verrichten, maar het maximaal aantal uren is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren gepresteerd in het gemiddelde uurrooster en 52 u. Concreet: Wie in een systeem van gemiddeld 38 u werkt, kan per week 10 u extra presteren, wie in een systeem werkt van gemiddeld 40 u, kan nog 10 u extra presteren. Wie in een systeem van gemiddeld 44 u werkt, kan per week 8 u extra presteren, wie in een systeem werkt van gemiddeld 48 u, kan nog 4 extra uren presteren.

Deze bijkomende arbeidstijd moet het mogelijk maken dat de werknemers wachten uitvoeren op de arbeidsplaats, of ingezet worden voor interventies. De opleidingen, oefeningen, , ... moeten binnen het normale uurrooster worden vervuld. De betaling van de bijkomende uren gebeurt steeds in verhouding met de effectief gepresteerde uren.

Het engagement van de werknemer om bijkomende uren te presteren kan nooit door de werkgever worden geëist. Deze bijkomende uren kunnen slechts verricht worden met het akkoord van de werknemer dat bij geschrift zal vastgelegd worden tussen de twee partijen voor aanvang van het presteren van deze bijkomende uren. Het gaat er hierbij om te bewijzen dat de werknemer effectief zijn akkoord betuigt met deze arbeidstijd die zich bij zijn normale arbeidstijd voegt. Er kan overeengekomen worden dat de bijkomende uren in een andere post dan de normale post van tewerkstelling worden gepresteerd. Daarom is het logisch dat dit akkoord van de werknemer het voorwerp uitmaakt van een specifiek geschrift.

De paragraaf 2 bepaalt dat deze bijkomende arbeidsuren het voorwerp moeten zijn van een vergoeding. De werknemer die zijn akkoord zal hebben gegeven om deze bijkomende uren te presteren zal dus logischerwijze meer betaald worden dan diegene die niet wenst dat zijn arbeidsduur het gemiddelde van 38 (of meer in een afwijkingsregime) uren overschrijdt. De vergoeding verschuldigd voor de prestaties geleverd in het kader van de bijkomende arbeidstijd is gelijk aan de normale

due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail moyen hebdomadaire. Une heure est donc payé à 1/1850^{ième} de l'échelle barémique du travailleur dans un régime de 38 heures.

La présente loi n'a pas pour objectif de modifier les modalités de fixation de la rémunération de base.

L'indemnisation complémentaire prévue pour ces heures additionnelles devra être mentionnée dans l'écrit. L'écrit sera conservé pendant 5 ans sur les lieux de travail.

Cette possibilité d'effectuer un temps de travail additionnel fera l'objet d'une évaluation cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi. Cette évaluation tiendra notamment compte de l'évolution de la réglementation européenne et de l'évolution des effectifs disponibles.

Le paragraphe 4 dispose que moyennant un préavis de trois mois notifié par écrit à l'autre partie, le travailleur ou l'employeur peut mettre fin à l'accord relatif à la prestation de ces heures additionnelles. La période de préavis peut également être inférieure voire inexistante, moyennant accord réciproque, par exemple pour raisons personnelles ou familiales ou en cas de force majeure.

L'article 7, § 5 prévoit, conformément à la directive européenne, que le travailleur qui ne souhaite pas effectuer ce temps de travail additionnel ne peut subir aucun préjudice. Il devra dès lors être occupé dans les mêmes conditions de travail que ceux ayant marqué leur accord. De même, il ne pourrait pas être mis fin à la relation de travail qui le lie à son employeur pour ce motif.

Article 8

L'article 8 règle la pause des membres professionnels opérationnels des zones de secours. En raison de leur opérationnalité et de l'imprévisibilité de leurs interventions, ils ne pourront pas toujours prendre leurs pauses aux moments prévus dans le règlement de travail. Lorsqu'il n'est pas possible de prendre la pause au moment prévu, en raison d'une intervention urgente, la pause peut être récupérée après l'intervention. Etant donné que le travailleur doit rester à la disposition de l'employeur pendant la pause, le temps de pause est comptabilisé comme temps de travail.

verloning verschuldigd voor de prestaties geleverd in het kader van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Een uur is dus betaald als 1/1850^{ste} van de weddeschaal van de werknemer in een 38-urenregime.

Deze wet heeft niet tot doel de nadere regelen inzake de vaststelling van het basisloon te wijzigen.

De aanvullende vergoeding die vastgesteld is voor deze bijkomende uren zal vermeld worden in het geschrift. Het geschrift zal gedurende 5 jaren op de arbeidsplaatsen bewaard worden.

Deze mogelijkheid om bijkomende arbeidstijd uit te voeren zal vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet geëvalueerd worden. Deze evaluatie zal onder meer rekening houden met de evolutie van de Europese reglementering en de evolutie van de beschikbare effectieven.

De paragraaf 4 bepaalt dat de werknemer of de werkgever het akkoord betreffende de prestatie van deze bijkomende uren kan beëindigen door een aan de andere partij schriftelijk betekende opzegging van drie maanden. De opzeggingsperiode kan ook korter zijn of zelfs zonder opzegtermijn, mits wederzijdse toestemming bijvoorbeeld omwille van persoonlijke of familiale redenen of in geval van overmacht.

Artikel 7, § 5, bepaalt, in overeenstemming met de Europese richtlijn, dat de werknemer die deze bijkomende arbeidstijd niet wenst uit te voeren, geen enkel nadeel mag ondervinden. Hij zal dus onder dezelfde arbeidsvoorwaarden tewerkgesteld worden als diegenen die hun akkoord hebben gegeven. Op dezelfde wijze zou er omwille van deze reden geen einde kunnen gemaakt worden aan de arbeidsrelatie die hem met zijn werkgever verbindt.

Artikel 8

In artikel 8 wordt de pauze geregeld van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones. Omwille van hun operationaliteit en de onvoorspelbaarheid van hun interventies zullen zij hun pauzes niet altijd op de in het arbeidsreglement voorziene momenten kunnen opnemen. Wanneer het niet mogelijk is om de pauze op het voorziene moment te nemen, omwille van een dringende interventie kan de pauze na de interventie worden ingehaald. Aangezien de werknemer ter beschikking van de werkgever dient te blijven gedurende de pauze, wordt de tijd van de pauze aangerekend als arbeidstijd.

Article 9

Les membres professionnels opérationnels des zones de secours ont droit à au mois une période de repos hebdomadaire de 35 heures, comme visée à l'article 7, § 4, de la loi du 14 décembre 2000. Cela correspond au repos du dimanche prévu pour les travailleurs en service de jour. Pour les travailleurs en service continu, cela ne correspond pas nécessairement à un dimanche.

Article 10

Il est inhérent au travail en service continu d'également devoir fournir des prestations pendant les week-ends, les jours fériés et les nuits.

Article 11

Pour les travailleurs devant effectuer du travail de nuit, sont également prévues des mesures d'accompagnement correspondant à celles fixées pour les autres membres du personnel du secteur public.

Articles 12 – 17

Ces articles contiennent *mutatis mutandis* les mêmes mesures de protection pour le travail de nuit que celles fixées aux articles 16 à 21 inclus de la loi du 14 décembre 2000.

Article 18

Le principe selon lequel les travailleurs ont droit à au moins 26 jours de congé annuels, qui ne peuvent pas être convertis en une indemnité financière, est fixé à l'article 18.

Article 19

L'article 19 impose la tenue d'un registre des prestations des travailleurs visés par ce projet de loi. Il s'agit de permettre un contrôle des prestations.

Article 20

La surveillance du respect des dispositions de la présente loi est laissée aux inspecteurs des services d'incendie et aux mêmes fonctionnaires qui assurent la surveillance du respect de la loi du 14 décembre 2000.

Artikel 9

De operationele beroepsleden van de hulpverleningszones hebben recht op minstens een wekelijkse rustperiode van 35 u, zoals bedoeld in artikel 7, § 4, van de wet van 14 december 2000. Dit komt overeen met de zondagsrust die voorzien is voor de werknemers die in dagdienst werken. Voor de werknemers in continudienst werken valt dit niet noodzakelijk samen met een zondag.

Artikel 10

Het is inherent aan werken in continudienst dat er ook tijdens weekends, feestdagen en nachten prestaties moeten geleverd worden.

Artikel 11

Voor de werknemers die nachtarbeid moeten verrichten zijn begeleidende maatregelen voorzien die overeenstemmen met deze die bepaald zijn voor het overige personeel uit de publieke sector.

Artikelen 12 – 17

Deze artikelen bevatten *mutatis mutandis* dezelfde beschermende maatregelen voor nachtarbeid als bepaald in de artikelen 16 tot en met 21 van de wet van 14 december 2000.

Artikel 18

Het principe dat werknemers recht hebben op minstens 26 dagen jaarlijks vakantieverlof, dat niet kan omgezet worden in een financiële vergoeding wordt vastgelegd in artikel 18.

Artikel 19

Artikel 19 legt het bijhouden op van een register van de prestaties van de werknemers bedoeld door dit wetsontwerp. Het betreft het toelaten van een toezicht op de prestaties.

Artikel 20

De controle op de naleving van de bepalingen van deze wet wordt overgelaten aan de brandweerinspecteurs en aan dezelfde ambtenaren die de controle uitoefenen op de naleving van de wet van 14 december 2000.

La surveillance se fait d'une manière propre à chacun des services.

Article 21

L'article 21 précise que les membres professionnels opérationnels des zones de secours n'entrent plus dans le champ d'application des chapitres III et IV de la loi du 14 décembre 2000.

Article 22

L'article 22 fixe l'entrée en vigueur de ces dispositions au 1^{er} janvier 2015, la date d'entrée en vigueur des zones de secours et ce afin de permettre aux services d'incendie de s'y préparer en tenant compte des nécessités opérationnelles.

La ministre de l'Intérieur,

Joëlle MILQUET

Le secrétaire d'État de la Fonction Publique,

Hendrik BOGAERT

De controle gebeurt op de voor elk van de diensten eigen wijze.

Artikel 21

Artikel 21 verduidelijkt dat de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones uitgesloten worden van het toepassingsgebied van de hoofdstukken III en IV van de wet van 14 december 2000.

Artikel 22

Artikel 22 stelt de inwerkingtreding van deze bepalingen vast op 1 januari 2015, de datum van inwerkingtreding van de hulpverleningszones zodat de brandweer diensten voor te bereiden, rekening houden met de operationele vereisten.

De minister van Binnenlandse Zaken,

Joëlle MILQUET

De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,

Hendrik BOGAERT

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secoursArticle 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi transpose la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les membres professionnels opérationnels des zones de secours et du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° "la loi du 15 mai 2007": la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile;

2° "travailleurs": le personnel professionnel opérationnel des zones de secours, visé à l'article 103, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007 et le personnel professionnel opérationnel du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

3° "employeurs": les zones de secours, visées à l'article 14 de la loi du 15 mai 2007, et le service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

4° "temps du travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

5° "temps de repos": toute période qui n'est pas du temps de travail;

6° "service de garde en caserne": une période ininterrompue de vingt-quatre heures au plus, durant laquelle le travailleur, est tenu d'être présent sur le lieu du travail. Cette période est entièrement comptabilisée comme temps de travail;

7° "service de rappel": une période durant laquelle le travailleur se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de travail;

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet voorziet in de omzetting van de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, wat betreft de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° "de wet van 15 mei 2007": de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;

2° "werknemers": het operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszones, bedoeld in artikel 103, derde lid, van de wet van 15 mei 2007 en het operationeel beroepspersoneel van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

3° "werkgevers": de hulpverleningszones, bedoeld in artikel 14 van de wet van 15 mei 2007, en de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

4° "arbeidstijd": de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking staat van de werkgever en zijn werkzaamheden of functie uitoefent;

5° "rusttijd": de tijd die geen arbeidstijd is;

6° "wachtdienst in de caserne": een aaneengesloten periode van ten hoogste vierentwintig uren waarin de werknemer, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als arbeidstijd aangerekend;

7° "oproepbaarheiddienst": een periode waarin de werknemer, zonder in de caserne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als arbeidstijd aangerekend;

8° “commandant”: le commandant de zone, visé à l'article 109 de la loi du 15 mai 2007, ou l'officier-chef de service du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

9° “inspecteurs des services d'incendie”: les inspecteurs de l'Inspection des services d'incendie visée à l'article 9, § 2, de la loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile ou de l'inspection générale des services de la sécurité civile visée au titre VII de la loi du 15 mai 2007.

Art. 4

Les articles 5, 7 et 8 de la présente loi ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante.

Art. 5

§ 1^{er}. Le temps hebdomadaire de travail du travailleur ne peut pas dépasser sur une période de référence de quatre mois:

- trente-huit heures en moyenne;
- quarante-huit heures en moyenne si les conditions suivantes sont respectées:
 - au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, plus de la moitié des travailleurs de la zone de secours travaillent dans un régime de plus de trente-huit heures en moyenne par semaine;

— avoir respecté une procédure de conciliation syndicale qui consiste en une procédure de négociation ou de concertation, visée par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, y compris une procédure de médiation sociale visée au chapitre III quater de cette loi, au sujet des régimes de travail dont le nombre d'heures moyen par semaine se situe entre trente-huit et quarante-huit, et au sujet de l'indemnité supplémentaire afférente.

Pour la période de référence de quatre mois on vise:

- la période du 1^{er} janvier jusqu'au 30 avril;
- la période du 1^{er} mai jusqu'au 31 août;
- la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 décembre.

§ 2. Le temps de travail ne peut pas excéder la limite absolue de soixante heures au cours de chaque semaine, y compris les heures additionnelles visées à l'article 7.

Il ne sera pas tenu compte, pour l'application des limites fixées à l'alinéa 1^{er}, des dépassements effectués pour l'exécution:

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

8° “commandant”: de zonecommandant zoals bedoeld in artikel 109 van de wet van 15 mei 2007, of de officier-dienstchef van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

9° “brandweerinspecteurs”: de inspecteurs van de brandweerinspectie bedoeld in artikel 9, § 2, van de wet van 31 december 1963 betreffende de civiele bescherming en van de algemene inspectie van de diensten van de civiele veiligheid bedoeld in titel VII van de wet van 15 mei 2007.

Art. 4

De artikelen 5, 7 en 8 van deze wet zijn niet van toepassing op de werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen.

Art. 5

§ 1. De wekelijkse arbeidstijd van de werknemer mag, over een referentieperiode van vier maanden, niet meer bedragen dan:

- achtendertig uren gemiddeld;
- achtenveertig uren gemiddeld indien er voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - op het moment van de inwerkingtreding van deze wet werkt meer dan de helft van de werknemers van de hulpverleningszone in een arbeidsregime van meer dan achtendertig uren gemiddeld per week;

— een syndicale overeenstemmingsprocedure gerespecteerd hebben die bestaat uit een onderhandelings- of overlegprocedure, bedoeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, met inbegrip van een procedure van sociale bemiddeling bedoeld in hoofdstuk III quater van deze wet, over de arbeidsregimes waarvan het gemiddelde aantal uren per week zich tussen de achtendertig en de achtenveertig bevindt en over de bijkomende vergoeding ervan.

Met de referentieperiode van vier maanden wordt bedoeld:

- de periode van 1 januari tot en met 30 april;
- de periode van 1 mei tot en met 31 augustus;
- de periode van 1 september tot en met 31 december.

§ 2. De arbeidstijd mag de absolute grens van zestig uren niet overschrijden tijdens elke week, de bijkomende uren bedoeld in artikel 7 inbegrepen.

Voor de toepassing van de in eerste lid, vastgestelde grenzen wordt er geen rekening gehouden met de overschrijdingen uitgevoerd voor het verrichten van:

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

— de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

En cas de dépassement de ces heures, celles-ci sont compensées par un congé de récupération équivalent pris dans les quatorze jours.

§ 3. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder vingt quatre heures sauf dans les cas prévus au paragraphe 2, alinéa 2.

§ 4. Chaque prestation de travail dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives.

Art. 6

§ 1^{er}. Dans chaque zone de secours les régimes de travail sont fixés en respectant les dispositions de l'article 5.

Les différents horaires qui sont prévus au niveau zonal en exécution des régimes de travail qui y sont applicables sont repris dans un règlement de travail.

§ 2. En application des dispositions du règlement de travail, le commandant, ou son délégué, détermine la répartition des services de garde en caserne et des services de rappel. La répartition est communiquée au minimum trois mois à l'avance au travailleur, sauf urgences. Les modalités des services de rappel sont reprises dans le règlement de travail.

Les services visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent pas être imposés durant le congé annuel du travailleur.

Si le travailleur ne peut pas être disponible, il est tenu de demander au plus vite au commandant, ou à son délégué, une adaptation de l'horaire de travail et d'en indiquer les raisons.

Art. 7

§ 1^{er}. Le travailleur qui, en application de l'article 5, § 1^{er}, alinéa premier, 1^o, travaille maximum trente-huit heures, peut prêter maximum dix heures additionnelles par semaine, sur la base d'un accord individuel de l'employé visant à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne.

Le travailleur qui, en application de l'article 5, § 1^{er}, alinéa premier, 2^o, travaille entre trente-huit et quarante-huit heures par semaine, peut prêter un nombre d'heures additionnelles par semaine, sur la base d'un accord individuel de travailleur visant à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne. Ce nombre correspond au maximum à la différence entre la durée moyenne de travail hebdomadaire et quarante-huit heures.

— arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.

In geval van deze overschrijdingen worden deze binnen de veertien dagen gecompenseerd met gelijkwaardige inhaalrust.

§ 3. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens in de in paragraaf 2, tweede lid, vastgestelde gevallen.

§ 4. Elke arbeidsprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren, bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 6

§ 1. In elke hulpverleningszone worden de arbeidsregimes vastgelegd met inachtnaam van de bepalingen van artikel 5.

De verschillende uurroosters die in uitvoering van de van toepassing zijnde arbeidsregimes worden voorzien op zonaal niveau, worden opgenomen in het arbeidsreglement.

§ 2. Met toepassing van de bepalingen van het arbeidsreglement, bepaalt de commandant, of zijn afgevaardigde, de verdeling van de wachtdiensten in de kazerne en de oproepbaarheidsdiensten. De verdeling wordt minstens drie maanden op voorhand meegedeeld aan de werknemer, behalve in geval van hoogdringendheid. In het arbeidsreglement worden de modaliteiten van de oproepbaarheidsdienst opgenomen.

De in het eerste lid bedoelde diensten kunnen niet opgelegd worden tijdens het jaarlijks verlof van de werknemer.

Indien de werknemer niet beschikbaar kan zijn, is hij verplicht, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk een aanpassing van het rooster te vragen aan de commandant, of aan zijn afgevaardigde.

Art. 7

§ 1. Een werknemer die, in toepassing van artikel 5, § 1, eerste lid, 1^o, maximaal achtendertig uren werkt, kan bijkomend maximum tien uren per week presteren op basis van een individueel akkoord van de werknemer om interventies of wachtdiensten in de kazerne te verzekeren.

Een werknemer, die in toepassing van artikel 5, § 1, eerste lid, 2^o, tussen de achtendertig en de achtenveertig uren per week werkt, kan bijkomend een aantal uren per week presteren op basis van een individueel akkoord van de werknemer om interventies of wachtdiensten in de kazerne te verzekeren. Dit aantal bedraagt maximaal het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd per week en achtenveertig uren.

Par dérogation à l'alinéa 2, le nombre d'heures additionnelles ne peut pas être supérieur à la différence entre la durée moyenne de travail hebdomadaire et cinquante-deux heures pour les travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, étaient membres professionnels et volontaires dans deux services d'incendie sur le territoire de la même zone de secours, sans dépasser le maximum de dix heures par semaine.

§ 2. Ce temps de travail additionnel fait l'objet d'une indemnisation complémentaire, qui est équivalente à la rémunération de base et qui est en fonction des heures prestées.

§ 3. L'accord visé au paragraphe 1^{er} doit être consigné par écrit entre le travailleur et l'employeur avant la prestation des heures additionnelles.

Cet écrit peut être constaté de manière électronique.

Cet accord doit être établi dans un document spécifique et mentionne au moins:

- le nombre d'heures additionnelles qui seront prestées ou qui pourront être prestées par semaine;
- la durée de l'accord;
- les modalités de préavis de l'accord.

L'employeur doit conserver cet accord sur les lieux de travail pendant une période de cinq ans. Ces écrits doivent se trouver en un endroit facilement accessible afin que les inspecteurs des services d'incendie et les fonctionnaires visés à l'article 24 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public puissent en prendre connaissance à tout moment.

§ 4. Chacune des parties peut mettre fin à l'accord visé au paragraphe 1^{er} moyennant un préavis de trois mois notifié par écrit.

§ 5. Le travailleur ne peut subir de la part de l'employeur aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à effectuer le temps de travail additionnel visé au présent article.

Art. 8

Lorsque le temps de travail par jour excède six heures ininterrompue, il est accordé au travailleur une demi-heure de pause, à l'exception des interventions dont la nature est telle que la prise d'une pause est impossible. En cas de pareilles interventions, le travailleur prend sa pause lorsque l'intervention est terminée.

Durant cette pause, le travailleur reste disponible pour donner suite à un appel pour une intervention.

Les modalités précises de la pause figurent dans le règlement de travail.

In afwijking van het tweede lid, mag het aantal bijkomende uren per week niet meer bedragen dan het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd per week en tweeënvijftig uren voor de werknemers die op de datum van inwerkingtreding van deze wet beroepslid en vrijwillig lid waren in twee brandweerdiensten binnen het grondgebied van dezelfde hulpverleningszone, zonder het maximum van tien uren per week te overschrijden.

§ 2. Deze bijkomende arbeidstijd is het voorwerp van een aanvullende vergoeding die gelijkwaardig is aan het basisloon in functie van de gepresteerde uren.

§ 3. Het in paragraaf 1 bedoelde akkoord moet worden vastgelegd bij geschrift tussen de werknemer en de werkgever vóór het presteren van de bijkomende uren.

Dit geschrift mag op elektronische wijze worden vastgelegd.

Dit akkoord moet worden vastgesteld in een specifiek document en vermeldt minstens:

- het aantal bijkomende uren dat wekelijks zal worden gepresteerd of zal kunnen worden gepresteerd;
- de duur van het akkoord;
- de opzeggingsmodaliteiten van het akkoord.

De werkgever moet dit akkoord gedurende een periode van vijf jaar bewaren op de werkplekken. Deze geschreven stukken moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden zodat de brandweersinspecteurs en de in artikel 24 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector bedoelde ambtenaren er op elk ogenblik inzage kunnen van nemen.

§ 4. Iedere partij kan het in paragraaf 1 bedoelde akkoord beëindigen door een schriftelijk betekende opzegging van drie maanden.

§ 5. De werknemer mag geen enkel nadeel ondervinden vanwege de werkgever door het feit dat hij niet bereid is om de in dit artikel bedoelde bijkomende arbeidstijd te presteren.

Art. 8

Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur ononderbroken bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend aan de werknemer, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt de werknemer de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft de werknemer beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Art. 9

Pour chaque période de sept jours, le travailleur a droit à une période de repos d'au moins trente-cinq heures consécutives.

Art. 10

Les travailleurs peuvent être occupés les samedis, dimanches et jours fériés et la nuit s'ils travaillent en service continu.

Art. 11

Les travailleurs qui sont occupés entre 20 heures et 6 heures ont droit à des mesures d'accompagnement.

Art. 12

§ 1^{er}. Le travailleur, visé à l'article 11, âgé d'au moins cinquante ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime où on ne travaille pas entre 20 heures et 6 heures pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail visé à l'article 11.

§ 2. Le travailleur, visé à l'article 11, âgé d'au moins cinquante-cinq ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

Art. 13

§ 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises à l'article 12, §§ 1^{er} ou 2 et qui sollicite un travail non visé à l'article 11 introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose d'un délai de six mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article 11.

§ 3. Si aucun travail n'est disponible, le travailleur visé à l'article 12, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité donnée au travailleur de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé,

Art. 9

Voor elk tijdvak van zeven dagen heeft de werknemer recht op een ononderbroken periode van minstens vijfendertig uren rusttijd.

Art. 10

De werknemers kunnen worden tewerkgesteld op zaterdag, zondagen, feestdagen en 's nachts indien zij in continudienst werken.

Art. 11

Werknemers die tewerkgesteld worden tussen 20 uur en 6 uur hebben recht op begeleidende maatregelen.

Art. 12

§ 1. De werknemer, bedoeld in artikel 11, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen om te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling waarin niet gewerkt wordt tussen 20 uur en 6 uur om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 11 bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 11, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Art. 13

§ 1. De werknemer die aan de in artikel 12, §§ 1 of 2 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 11 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 11 bedoeld werk aan te bieden.

§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan de werknemer bedoeld in artikel 12, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin hij is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die hem in dienst heeft.

De aan de werknemer geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor de in artikel

ne peut jouer en ce qui concerne le travailleur visé à l'article 12, § 1^{er}, du fait des raisons médicales sérieuses.

Art. 14

Lorsqu'une travailleuse visée à l'article 11 est enceinte, elle peut obtenir un travail dans un régime non visé à cet article, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit:

a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance;

b) ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant:

— pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

— pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement.

Néanmoins, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, la travailleuse est dispensée du travail.

Art. 15

Le travailleur visé à l'article 11 a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.

L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.

Art. 16

§ 1^{er}. Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur visé à l'article 11, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.

Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.

12, § 1, bedoelde werknemer omwille van de ernstige medische redenen.

Art. 14

Wanneer een werknemster bedoeld in artikel 11 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient:

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is:

— gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;

— gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling.

Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de werknemster vrijgesteld van arbeid.

Art. 15

De werknemer bedoeld in artikel 11 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Art. 16

§ 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 11 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. Hij moet inlichtingen inwinnen over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.

§ 2. Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.

Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail que celui visé à l'article 11, compte tenu des recommandations du médecin du travail.

Art. 17

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail visés à l'article 11 ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de:

- 1° représentation et participation syndicale;
- 2° formation générale et professionnelle;
- 3° hygiène, sécurité et soins médicaux;
- 4° infrastructures sociales.

Art. 18

Les travailleurs ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale est équivalente à vingt-six jours ouvrables pour des prestations complètes.

La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Art. 19

L'employeur est tenu de disposer, sur le lieu de travail d'un registre reprenant les prestations journalières effectuées par les travailleurs selon un ordre chronologique.

Ce registre peut être tenu de manière électronique.

Art. 20

La surveillance du respect de la présente loi se fait par les inspecteurs des services d'incendie et par les fonctionnaires désignés par le Roi comme visé à l'article 24 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et selon la façon prévue pour chacun de ces services.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 11 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

Art. 17

Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 11 tewerkgesteld zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van:

- 1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- 2° algemene en beroepsopleiding;
- 3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- 4° sociale infrastructuur.

Art. 18

De werknemers hebben recht op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur gelijkwaardig is aan zesentwintig werkdagen voor volledige prestaties in een dagdienst.

De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie.

Art. 19

De werkgever moet op de werkplek over een register beschikken dat de door de werknemers geleverde dagelijkse prestaties volgens chronologische volgorde herneemt.

Dat register mag op elektronische wijze worden bijgehouden.

Art. 20

Het toezicht op de naleving van deze wet gebeurt door de brandweerinspecteurs en door de ambtenaren aangewezen door de Koning zoals bepaald in artikel 24 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en op de wijze die bepaald is voor elk van deze diensten.

Art. 21

L'article 4 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres professionnels opérationnels des zones de secours et aux membres professionnels opérationnels du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.”

Art. 22

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Art. 21

Artikel 4 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en op de operationele beroepsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.”

Art. 22

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2015.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 54.614/2 DU 8 JANVIER 2014**

Le 28 novembre 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 10 janvier 2014 (*), sur un avant-projet de loi "fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours".

L'avant-projet a été examiné par la deuxième chambre le 8 janvier 2014. La chambre était composée de Yves KREINS, PRÉSIDENT DE CHAMBRE, PIERRE VANDERNOOT ET MARTINE BAGUET, CONSEILLERS D'ÉTAT, YVES DE CORDT ET SÉBASTIEN VAN DROOGHENBROECK, ASSESSEURS, ET BERNADETTE VIGNERON, GREFFIER.

LE RAPPORT A ÉTÉ PRÉSENTÉ PAR ROGER WIMMER, PREMIER AUDITEUR.

LA CONCORDANCE ENTRE LA VERSION FRANÇAISE ET LA VERSION NÉERLANDAISE A ÉTÉ VÉRIFIÉE SOUS LE CONTRÔLE DE MARTINE BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 janvier 2014.

(*) Par courriel du 29 novembre 2013.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1.1. L'avant-projet de loi vise à déterminer certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels des zones de secours et du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) et à transposer la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 "concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail".

Comme le prévoit son article 21, il déroge ainsi aux dispositions des chapitres III et IV de la loi du 14 décembre 2000 "fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public", à savoir les dispositions relatives au

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 54.614/2 VAN 8 JANUARI 2014**

Op 28 november 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd tot 10 januari 2014 (*) een advies te verspreken over een voorontwerp van wet "tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones".

Het voorontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 8 januari 2014. De kamer was samengesteld uit Yves Kreins, kamervoorzitter, Pierre Vandernoot en Martine Baguet, staatsraden, Yves De Cordt en Sébastien Van Drooghenbroeck, assessoren, en Bernadette Vigneron, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger Wimmer, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 januari 2014.

(*) Bij email van 29 november 2013.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1.1. Het voorontwerp van wet strekt ertoe bepaalde aspecten te regelen van de organisatie van de arbeidstijd van de beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH), alsook richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 "betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd" om te zetten.

Zoals artikel 21 van het voorontwerp bepaalt, wijkt het voorontwerp daarbij af van de bepalingen van de hoofdstukken III en IV van de wet van 14 december 2000 "tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

temps de travail et de repos (articles 5 à 9 de cette loi) et celles relatives au travail de nuit (articles 10 à 21 de cette loi) ¹.

Or, conformément à la directive 2003/88/CE précitée, la loi du 14 décembre 2000 prévoit déjà la possibilité de déroger à un grand nombre de ses dispositions notamment pour les “services qui concourent à la sécurité civile” (articles 5, 2, alinéa 1^{er}, 12°, 6, § 2, alinéa 1^{er}, 1°, 7, § 2, alinéa 1^{er}, 12°, 11, alinéa 1^{er}, 3°, et 13, § 3, alinéa 1^{er}, 10°, de cette loi).

Selon le commentaire de l'article 2,

“La Directive européenne 2003/88/CE avait déjà été transposée pour les membres professionnels opérationnels des services publics d'incendie par la loi 14 décembre 2000. Le présent projet de loi permet de prévoir, un règlement mieux adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel tout en respectant les principes de la directive”.

L'exposé des motifs précise à cet égard:

“Cette loi [du 14 décembre 2000] prévoit un grand nombre d'exceptions, notamment pour les services d'incendie (par exemple en matière de temps de repos minimal et de temps de travail maximal par jour). Ces exceptions ne suffisent toutefois pas pour pouvoir prendre en compte la spécificité des conditions de travail des services d'incendie, étant donné qu'il ne peut pas être dérogé au temps de travail hebdomadaire moyen de 38 heures”.

À ce propos, le fonctionnaire délégué a donné les explications suivantes:

“De belangrijkste reden voor de aparte wet voor de arbeidstijd van het operationeel brandweerpersoneel is de afwijking van artikel 8 van de wet van 14/12/2000.

Onder een aantal voorwaarden kan systematisch meer gewerkt worden dan het gemiddelde van 38u in de wet van 14/12/2000.

Bovendien kan mits instemming van de werknemer ook een vrij te kiezen aantal uren extra arbeidstijd worden gepresteerd bovenop het gewone werkregime, in het kader van de opt-out. Dit principe bestaat niet in de wet van 14/12/2000, maar wel in de richtlijn 2003/88/EG. Het betreft geen echte toepassing van de Europese opt-out, aangezien niet meer dan 48u gemiddeld per week wordt gepresteerd (behoudens één uitdovend uitzonderingsgeval), maar de voorwaarden en beschermende maatregelen zijn wel dezelfde.

¹ En réalité, comme le relève d'ailleurs le commentaire des articles 12 à 17, l'avant-projet de loi ne déroge pas à toutes les dispositions des chapitres III et IV de la loi du 14 décembre 2000 précitée. Ainsi, les articles 9 et 11 à 18 de l'avant-projet de loi ne font que reproduire ou paraphraser respectivement les articles 7, § 4, 16 à 21 et 9 de la loi du 14 décembre 2000 précitée.

in de openbare sector”, te weten de bepalingen betreffende de arbeids- en rusttijden (artikelen 5 tot 9 van die wet) en de bepalingen betreffende het nachtwerk (artikelen 10 tot 21 van die wet).¹

Overeenkomstig de voornoemde richtlijn 2003/88/EG voorziet de wet van 14 december 2000 echter reeds in de mogelijkheid om van een groot aantal bepalingen ervan af te wijken, met name voor de “diensten die bijdragen tot de burgerlijke (...) veiligheid” (artikelen 5, § 2, eerste lid, 12°, 6, § 2, eerste lid, 1°, 7, § 2, eerste lid, 12°, 11, eerste lid, 3°, en 13, § 3, eerste lid, 10°, van deze wet).

De bespreking van artikel 2 luidt als volgt:

“De Europese richtlijn 2003/88/EG was al omgezet voor de leden van de operationele beroepsleden van de openbare brandweer via de wet van 14 december 2000. Dit wetsontwerp laat toe dat, in overeenstemming met de principes van de richtlijn, een regeling uitgewerkt wordt die beter aangepast is aan de specificiteiten van deze personeelscategorie”.

In de memorie van toelichting wordt in dat verband het volgende opgemerkt:

“Deze wet [van 14 december 2000] voorziet in een heel aantal uitzonderingsmogelijkheden voor o.a. de brandweer (b.v. inzake de minimale rusttijd en de maximale arbeidstijd per dag). Toch volstaan deze uitzonderingsmogelijkheden niet om de specificiteit van de arbeidsomstandigheden van de brandweerkorpsen mee in rekening te kunnen brengen, aangezien niet kan afgeweken worden van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 38 uren”.

Dienaangaande heeft de gemachtigde ambtenaar de volgende toelichtingen verstrekt:

“De belangrijkste reden voor de aparte wet voor de arbeidstijd van het operationeel brandweerpersoneel is de afwijking van artikel 8 van de wet van 14/12/2000.

Onder een aantal voorwaarden kan systematisch meer gewerkt worden dan het gemiddelde van 38u in de wet van 14/12/2000.

Bovendien kan mits instemming van de werknemer ook een vrij te kiezen aantal uren extra arbeidstijd worden gepresteerd bovenop het gewone werkregime, in het kader van de opt-out. Dit principe bestaat niet in de wet van 14/12/2000, maar wel in de richtlijn 2003/88/EG. Het betreft geen echte toepassing van de Europese opt-out, aangezien niet meer dan 48u gemiddeld per week wordt gepresteerd (behoudens één uitdovend uitzonderingsgeval), maar de voorwaarden en beschermende maatregelen zijn wel dezelfde.

¹ In werkelijkheid wijkt het voorontwerp van wet niet van alle bepalingen van de hoofdstukken III en IV van de voornoemde wet van 14 december 2000 af, zoals overigens in de bespreking van de artikelen 12 tot 17 wordt opgemerkt. De artikelen 9 en 11 tot 18 van het voorontwerp doen bijvoorbeeld niets meer dan respectievelijk de artikelen 7, § 4, 16 tot 21 en 9 van de voornoemde wet van 14 december 2000 overnemen of parafraseren.

Om bovenstaande regelingen door te voeren was een aparte wet nodig. Daarvan wordt hier ook gebruik gemaakt om te verduidelijken hoe de afwijkingsmogelijkheden in de wet van 14/12/2000 moeten worden ingevuld, b.v. inzake de maximale grens van 60u (i.p.v. 50 u); de regeling van de pauze; een begrenzing van de dagelijkse arbeidstijd tot 24u, ...”.

1.2. L'avant-projet de loi transpose donc la directive 2003/88/CE précitée en tant qu'il organise, dans les limites qu'elle autorise, les exceptions que prévoit aujourd'hui – sans les régler – la loi du 14 décembre 2000 précitée.

Dans un souci de sécurité juridique, il conviendrait de mieux expliciter, à l'instar de ce que fait le fonctionnaire délégué dans sa réponse, la manière dont cet avant-projet de loi a été conçu, comment il s'articule avec la loi du 14 décembre 2000 précitée, et ce dans le respect de la directive 2003/88/CE précitée dont la transposition est déjà effective depuis que cette dernière loi est entrée en vigueur.

2. Selon l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 “portant des dispositions diverses”,

“L'article 3 [de la loi du 14 décembre 2000 précitée] est interprété en ce sens que les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours telles que prévues par la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne tombent pas sous la définition des travailleurs”.

Il s'ensuit qu'à ce jour, aucune loi ne règle l'aménagement du temps de travail des “membres volontaires” des services publics d'incendie et des zones de secours et des “membres volontaires” des unités opérationnelles de la protection civile.

Or, comme l'a relevé la section de législation du Conseil d'État ²:

“2. La loi du 14 décembre 2000 précitée a transposé la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (article 2 de la loi), laquelle a été remplacée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

² Avis 47.480/2 donné le 26 novembre 2009 sur un avant-projet devenu la loi du 30 décembre 2009 ‘portant des dispositions diverses’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, n° 52-2299/001, p. 265-266).

Om bovenstaande regelingen door te voeren was een aparte wet nodig. Daarvan wordt hier ook gebruik gemaakt om te verduidelijken hoe de afwijkingsmogelijkheden in de wet van 14/12/2000 moeten worden ingevuld, b.v. inzake de maximale grens van 60u (i.p.v. 50 u); de regeling van de pauze; een begrenzing van de dagelijkse arbeidstijd tot 24u, ...”.

1.2. Het voorontwerp van wet zet de voornoemde richtlijn 2003/88/EG dus om in zoverre het, binnen de grenzen die de richtlijn trekt, de uitzonderingen regelt waarin thans is voorzien – doch, die niet zijn geregeld – in de voornoemde wet van 14 december 2000.

Met het oog op de rechtszekerheid zou, zoals de gemachtigde ambtenaar dat in zijn antwoord, duidelijker moeten worden aangegeven hoe dat voorontwerp van wet geconcentreerd is en hoe het aansluit bij de voornoemde wet van 14 december 2000, en zulks met inachtneming van de voornoemde richtlijn 2003/88/EG, die reeds daadwerkelijk is omgezet sinds deze wet in werking is getreden.

2. Artikel 186 van de wet van 30 december 2009 “houdende diverse bepalingen” luidt als volgt:

“Artikel 3 van de [voornoemde wet van 14 december 2000], wordt aldus uitgelegd dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones zoals bedoeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet onder de definitie van werknemers vallen”.

Daaruit vloeit voort dat thans geen enkele wet de organisatie regelt van de arbeidstijd van de “vrijwillige leden” van de openbare brandweerdiensten en de hulpverleningszones en van de “vrijwillige leden” van de operationele eenheden van de civiele bescherming.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft echter het volgende opgemerkt:²

“2. De voornoemde wet van 14 december 2000 heeft voorzien in de omzetting van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (artikel 2 van de wet), in de plaats waarvan richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd is gekomen.

² Advies 47.480/2, op 26 november 2009 gegeven over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan de wet van 30 december 2009 ‘houdende diverse bepalingen’ (*Parl.St.* Kamer 200910, nr. 522299/1, 265-266).

Cette dernière directive s'applique 'à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la (...) directive' (article 1^{er}, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de la directive)³.

L'article 17, paragraphe 3, lettre c, point iii, de la directive prévoit:

"Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 [de la directive] pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit des services (...) de sapeurs-pompiers ou de protection civile".

Cette directive⁴ ne fait aucune distinction entre les "membres volontaires" et les "membres professionnels" des "services de sapeurs-pompiers ou de protection civile".

Il revient dès lors à l'auteur de l'avant-projet de démontrer que les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne sont pas visés par la directive 2003/88/CE précitée⁵⁻⁶.

Artikel 1, lid 3, eerste alinea, van deze laatste richtlijn bepaalt: 'Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG'.³

Artikel 17, lid 3, c), iii), van de richtlijn schrijft voor:

"Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 [van de richtlijn] toegestaan (...) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van (...) diensten van (...) brandweer en civiele bescherming".

Deze richtlijn⁴ maakt geen enkel onderscheid tussen de "vrijwilligers" en de "beroepsleden" van de "diensten van (...) brandweer en civiele bescherming".

Het komt derhalve aan de steller van het voorontwerp toe om aan te tonen dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones, en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet worden bedoeld in de voornoemde richtlijn 2003/88/EG⁵⁻⁶.

³ Note de bas de page 13 de l'avis cité: L'article 3, littéras a et b, de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail définit également d'une très large les termes 'travailleur' et 'employeur' utilisés par la directive 2003/88/CE précitée.

⁴ Note de bas de page 14 de l'avis cité: L'article 17, paragraphe 2.1, littéra c, point iii, de la directive 93/104/CE précitée prévoyait également la possibilité de déroger à certaines dispositions de cette directive.

⁵ Note de bas de page 15 de l'avis cité: Il ne suffit pas de constater, comme le fait le commentaire de l'article, que 'dans nos pays voisins, la France et les Pays-Bas, les volontaires ne tombent pas non plus sous le champ d'application de la réglementation sur le temps de travail'.

⁶ Note de bas de page 16 de l'avis cité: L'arrêté royal du 11 mars 1954 portant statut du Corps de protection civile prévoit pourtant que le 'personnel employé à temps réduit' est constitué d'engagés volontaires (article 19, alinéa 1^{er}) et que les articles 7 à 12, 16, nos 1, 2, 3 et 4, 82 à 95 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État et les articles 6, 12 à 17, nos 2, 4, 6 et 7, 17bis, de l'arrêté du Régent du 30 avril 1947 fixant le statut des agents temporaires sont applicables au personnel employé à titre réduit (article 20).

³ Voetnoot 13 van het geciteerde advies: Artikel 3, a) en b), van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk geeft eveneens een zeer ruime definitie van de termen "werknemer" en "werkgever", die in de voornoemde richtlijn 2003/88/EG worden gebruikt.

⁴ Voetnoot 14 van het geciteerde advies: Artikel 17, lid 2.1, c), iii), van de voornoemde richtlijn 93/104/EG voorzagt eveneens in de mogelijkheid om af te wijken van sommige bepalingen van die richtlijn.

⁵ Voetnoot 15 van het geciteerde advies: Het is niet voldoende om vast te stellen, zoals in de commentaar op dit artikel nochtans wordt gedaan, dat "in onze buurlanden, Frankrijk en Nederland, (...) de vrijwilligers ook niet onder het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende de arbeidstijd (vallen)".

⁶ Voetnoot 16 van het geciteerde advies: Het koninklijk besluit van 11 maart 1954 houdende statuut van het Korps burgerlijke bescherming bepaalt nochtans dat "het niet-voltdijds tewerkgesteld personeel is samengesteld uit vrijwillige dienstnemers" (artikel 19, eerste lid) en dat de artikelen 7 tot 12, 16, nrs. 1-2-3 en 4, 82 tot 95 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het rijkspersoneel en de artikelen 6, 12 tot 15, 17, nrs. 24-6 en 7, 17bis, van het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel toepasselijk zijn op het niet-voltdijds tewerkgesteld personeel (artikel 20).

La Cour constitutionnelle a répondu par la négative à la question de savoir si l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 précitée ne crée pas une discrimination entre les "membres volontaires" et les "membres professionnels" des zones de secours et du SIAMU ⁷.

Toutefois, il ne peut en être déduit que les "membres volontaires" des zones de secours ne tomberaient pas dans le champ d'application de la directive 2003/88/CE précitée. En effet, si la directive 2003/88/CE précitée ne définit pas la notion de "travailleur", elle définit celle de "temps de travail" au sens de "toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur, et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales". Or, le volontariat est défini, aux termes de l'article 3 de la loi du 3 juillet 2005 'relative aux droits des volontaires', comme une activité: pendant le temps où il exerce cette activité, le "membre volontaire" comme le "membre professionnel" des zones de secours, est au travail et à la disposition de son employeur ⁸.

C'est d'ailleurs dans cette optique que se place l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'avant-projet de loi, lequel prévoit, pour les travailleurs qui étaient membres professionnels et volontaires dans deux services d'incendie de la même zone avant l'entrée en vigueur de la loi en projet, un "scénario d'extinction" aux termes duquel il ne peut être fait abstraction du temps de travail presté en tant que "membres volontaires" pour déterminer la durée maximale hebdomadaire de travail.

⁷ Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 103/2013 du 9 juillet 2013: "B.8. Les pompiers volontaires sont des personnes qui consacrent une partie de leur temps libre à un service d'incendie vis-à-vis duquel ils contractent un engagement (...); ils perçoivent une allocation au prorata du nombre d'heures d'intervention, sur la base minimale de la moyenne horaire des traitements prévus pour le personnel professionnel du même grade (...), qui est soumise à un régime particulier de sécurité sociale.

B.9. Les pompiers volontaires exercent, sur une base volontaire, une activité de manière accessoire à une activité professionnelle ou à un autre statut et sont à ce titre soumis à un régime de travail et de durée de travail qui diffère de celui des pompiers professionnels.

B.10. Le caractère volontaire, occasionnel et accessoire de l'activité du pompier volontaire justifie que la disposition en cause l'écarte du champ d'application d'une législation qui, comme la loi du 14 décembre 2000, offre des garanties aux agents en ce qui concerne les périodes minimales de repos journalier, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le temps de pause, la durée maximale hebdomadaire de travail et certains aspects du travail de nuit et du travail posté (Doc. parl., Chambre, 1999-2000, DOC 50-0839/001, p. 3). La directive 2003/88/CE prévoyant la possibilité de déroger, en ce qui concerne les sapeurs-pompiers, même professionnels, aux dispositions qu'elle contient en matière, notamment, de repos journalier, de temps de pause, de repos hebdomadaire et de durée du travail de nuit, le législateur a pu raisonnablement considérer que le caractère spécifique de l'activité du pompier volontaire ne requerrait pas l'application de la loi du 14 décembre 2000".

⁸ Le fait que le volontaire soit ou non indemnisé est par ailleurs non relevant à cet égard.

Op de vraag of artikel 186 van de voornoemde wet van 30 december 2009 geen discriminatie in het leven roept tussen de "vrijwillige leden" en de "beroepsleden" van de hulpverleningszones en van de DBDMH, heeft het Grondwettelijk Hof ontkennend geantwoord.⁷

Daaruit kan evenwel niet worden afgeleid dat de voornoemde richtlijn 2003/88/EG niet toepasselijk zou zijn op de "vrijwillige lede" van de hulpverleningszones. Hoewel de leden voornoemde richtlijn 2003/88/EG het begrip "werknemer" niet definieert, definieert ze immers wel "arbeidstijd" als "de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden (in het Frans "son activité") of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken". Welnu, vrijwilligerswerk wordt luidens artikel 3 van de wet van 3 juli 2005 'betreffende de rechten van vrijwilligers' als een activiteit (in het Frans "activité") omschreven: wanneer de vrijwilliger die activiteit (werkzaamheden) uitoefent, is hij evenals de beroepsleden van de hulpverleningszones, aan het werk (werkzaam) en staat hij ter beschikking van zijn werkgever.⁸

Artikel 7, § 1, derde lid, van het voorontwerp van wet moet overigens in dat licht worden gezien. Dat artikel voorziet in een "uitdoofscenario" voor de werknemers die vóór de inwerkingtreding van de ontworpen wet beroepslid en vrijwilliger waren in twee brandweerdiensten van dezelfde zone; volgens dat uitdoofscenario moet rekening worden gehouden met de arbeidstijd die als "vrijwillig lid" werd gepresteerd om de maximale wekelijkse arbeidstijd vast te stellen.

⁷ Arrest nr. 103/2013 van het Grondwettelijk Hof van 9 juli 2013: "B.8. De vrijwillige brandweerlieden zijn personen die een deel van hun vrije tijd besteden aan een brandweerdienst met wie zij een aanwervingsovereenkomst aangaan (...); zij ontvangen een vergoeding naar rato van het aantal gepresteerde uren, op basis van minstens het gemiddelde van de uurlonen van het beroepsperoneel met dezelfde graad (...), vergoeding die onderworpen is aan een bijzondere socialezekerheidsregeling.

B.9. De vrijwillige brandweerlieden oefenen op vrijwillige basis een activiteit uit die een beroepsactiviteit of een ander statuut aanvult en zijn in die zin onderworpen aan een arbeidsregeling en arbeidsduur die verschilt van die van de beroepsbrandweerlieden.

B.10. Het vrijwillige, occasionele en aanvullende karakter van de activiteit van de vrijwillige brandweerman verantwoordt dat de in het geding zijnde bepaling hem uitsluit van het toepassingsgebied van een wetgeving die, zoals de wet van 14 december 2000, waarborgen biedt aan de ambtenaren op het vlak van de minimale periodes van dagelijkse rust, wekelijkse rust, jaarlijks verlof, arbeidspauze, maximale wekelijkse arbeidsduur en bepaalde aspecten van de nachtarbeid en de ploegdienst (Parl. St., Kamer, 1999-2000, DOC 500839/001, p. 3). Aangezien de richtlijn 2003/88/EG voorziet in de mogelijkheid om, voor de brandweerlieden, zelfs de beroepsbrandweerlieden, af te wijken van de daarin opgenomen bepalingen inzake, met name, de dagelijkse rusttijd, de pauzes, de wekelijkse rusttijd en de duur van de nachtarbeid, vermocht de wetgever er redelijkerwijs van uit te gaan dat het specifieke karakter van de activiteit van de vrijwillige brandweerman de toepassing van de wet van 14 december 2000 niet vereiste".

⁸ Het is in dat verband niet relevant of de vrijwilliger al dan niet wordt vergoed.

En outre, le droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière en outre désormais expressément consacré à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁹.

L'avant-projet à l'examen doit en conséquence également prévoir un régime de travail et de durée du travail pour les "membres volontaires" des zones de secours. Il n'est cependant pas requis, comme l'a relevé la Cour constitutionnelle dans son arrêt 103/2013 précité, que ce régime soit identique à celui applicable aux "membres professionnels" des zones de secours. Les différences existant entre les deux catégories de travailleurs pouvant justifier des régimes distincts seront judicieusement explicitées dans l'exposé des motifs.

L'avant-projet sera revu sur ce point important.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Dispositif

Article 2

L'avant-projet de loi ne s'applique qu'aux membres professionnels opérationnels des zones de secours et du SIAMU. Les membres professionnels des services de la protection civile – et eux seuls – resteront donc soumis à la loi du 14 décembre 2000 précitée.

L'auteur de l'avant-projet doit être en mesure de justifier cette différence de traitement quant au champ d'application de l'avant-projet de loi.

Article 5

1. L'article 5, § 1^{er}, 2^o, de l'avant-projet de loi prévoit que la durée maximale hebdomadaire de travail sur une période de référence de quatre mois peut être de quarantehuit heures en moyenne (au lieu de 38 heures en moyenne).

Selon l'exposé des motifs,

"Actuellement, il existe un certain nombre services d'incendie dans lesquels plus de la moitié du personnel professionnel travaille en moyenne plus de 38 heures par semaine. Dans

⁹ L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose:
"Conditions de travail justes et équitables

Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés".

Bovendien moet het recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op rusttijden worden beschouwd als een bijzonder belangrijk sociaalrechtelijk beginsel van de Unie dat thans uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.⁹

Het voorliggende voorontwerp moet bijgevolg tevens in een arbeidsregeling en een arbeidstijdregeling voor de "vrijwillige leden" van de hulpverleningszones voorzien. Het is evenwel niet vereist, zoals het Grondwettelijk Hof in zijn arrest 103/2013 heeft opgemerkt, dat die regeling dezelfde is als die welke voor de "beroepsleden" van de hulpverleningszones geldt. De verschillen tussen de twee categorieën werknemers die verschillende regelingen kunnen rechtvaardigen, moeten evenwel afdoend worden geëxpliciteerd in de memorie van toelichting.

Het voorontwerp moet op dat belangrijk punt worden herzien.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Dispositief

Artikel 2

Het voorontwerp van wet geldt alleen voor de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de DBDMH. De voornoemde wet van 14 december 2000 blijft dus enkel op de beroepsleden van de diensten van de civiele bescherming toepasselijk.

De steller van het voorontwerp moet die verschillende behandeling kunnen rechtvaardigen wat de werkingsfeer van het voorontwerp van wet betreft.

Artikel 5

1. Artikel 5, § 1, 2^o, van het voorontwerp van wet bepaalt dat de maximale wekelijkse arbeidstijd over een referentieperiode van vier maanden gemiddeld achtentveertig uren mag bedragen (in plaats van gemiddeld 38 uren).

De memorie van toelichting luidt als volgt:

"Momenteel bestaan er enkele brandweerkorpsen waar meer dan de helft van het beroepspersoneel gemiddeld meer dan 38 uren per week werkt. Bijgevolg moet de totale arbeids

⁹ Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie luidt als volgt:

"Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden.

1. Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon".

ces services, le temps de travail total doit par conséquent pouvoir être adapté, d'où la proposition d'un temps de travail variant entre 38 et 48 heures par semaine"¹⁰.

L'exposé des motifs doit être complété afin de mieux justifier cette différence de traitement entre les membres professionnels opérationnels des différentes zones de secours au regard du principe d'égalité et de non-discrimination.

Comme le relève le commentaire de l'article,

"Vu la réalité du terrain aujourd'hui, une certaine souplesse est nécessaire pour assurer la continuité du service, mais, l'objectif est que toutes les zones de secours, évoluent, à terme, vers un système de 38 heures".

Il convient dès lors, au lieu de prévoir une disposition à caractère permanent (article 5, § 1^{er}, 2^o, de l'avant-projet de loi), d'insérer, dans le cadre d'un régime transitoire, une disposition dont les effets seront limités dans le temps"¹¹.

2. La rédaction de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, b), doit mieux correspondre aux systèmes de concertation et négociation organisés par la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

Par ailleurs, l'auteur de l'avant-projet semble considérer que la concertation, la négociation et la conciliation sociale sont des étapes d'une procédure dénommée "procédure de conciliation syndicale"¹².

Or, tel n'est pas le cas. La procédure de conciliation sociale prend place en cas de conflit social tandis que le recours à la procédure de concertation ou de négociation se fait selon la matière dont relève l'objet de la réglementation. La négociation est requise dans les cas énumérés à l'article 2 de la loi du 19 décembre 1974 précitée et la concertation, dans ceux prévus aux articles 10 et 11 de la même loi.

De plus, dès lors que les zones de secours et le SIAMU entrent dans le champ d'application de la loi du

¹⁰ Comme il ressort du protocole n° 2013/08 relatif aux négociations menées le 29 novembre 2013 au sein du Comité pour les services publics provinciaux et locaux (Comité C), il s'agit de 7 zones de secours dans lesquelles il sera possible de travailler jusqu'à 48 heures par semaine en moyenne (Brabant flamand: zone Est et zone Ouest; Anvers: zone Rivierenland; Limbourg: zone Est; Flandre occidentale: zone Fluvia et zone Midwest; Namur: zone NAGE).

¹¹ Voir en ce sens, la deuxième observation formulée par le Secrétaire d'État à la fonction publique et à la modernisation des services publics qui relève que "In de nota van de Ministerraad wordt vermeld dat het systeem van de 48-urenweek een uitdovend karakter heeft. In het voorontwerp van wet is dit echter niet opgenomen".

¹² Voir en ce sens, la première observation faite par le Secrétaire d'État à la fonction publique et à la modernisation des services publics qui précise "Artikel 5, § 1, 2^o, installeert een syndicale "overeenstemmingsprocedure", wat eigenlijk "bemiddelingsprocedure" dient te zijn".

tijd in die korpsen kunnen worden aangepast en daarom wordt ook een arbeidstijd van 38 tot 48 uren vooropgesteld"¹⁰.

De memorie van toelichting moet worden aangevuld opdat die verschillende behandeling van de operationele beroepsleden van de verschillende hulpverleningszones en van de DBDMH beter wordt gerechtvaardigd ten aanzien van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.

De bespreking van het artikel luidt als volgt:

"Gezien de huidige realiteit van het terrein, is een zekere soepelheid noodzakelijk om de continuïteit van de dienst te verzekeren, maar op termijn is het de bedoeling dat alle hulpverleningszones naar een 38-urensysteem zullen evolueren".

In plaats van in een regeling van blijvende aard te voorzien (artikel 5, § 1, 2^o, van het voorontwerp van wet) moet dus, in het kader van een overgangsregeling, een bepaling worden ingevoegd die voor een bepaalde tijd geldt.¹¹

2. De redactie van artikel 5, § 1, eerste lid, 2^o, b), moet beter overeenstemmen met de regelingen inzake overleg- en onderhandeling vastgelegd in de wet van 19 december 1974 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel'.

Voorts beschouwt de steller van het voorontwerp het overleg, de onderhandeling en de sociale bemiddeling blijkbaar als fasen van een procedure die "syndicale overeenstemmingsprocedure" wordt genoemd.¹²

Zulks is evenwel niet het geval. De procedure van sociale bemiddeling vindt plaats bij een sociaal conflict, terwijl de procedure van overleg of van onderhandeling wordt opgestart naargelang van de aangelegenheid waarop de reglementering betrekking heeft. Onderhandeling is vereist in de gevallen die in artikel 2 van de voornoemde wet van 19 december 1974 worden opgenoemd, en overleg in de gevallen genoemd in de artikelen 10 en 11 van dezelfde wet.

Daar de hulpverleningszones en de DBDMH onder de toepassing van de voornoemde wet van 19 december 1974 vallen,

¹⁰ Zoals blijkt uit protocol nr. 2013/08 betreffende de onderhandelingen, op 29 november 2013 gevoerd in het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C), zal het in 7 hulpverleningszones mogelijk zijn gemiddeld 48 uren per week te werken (Vlaams-Brabant: zone Oost en zone West; Antwerpen: zone Rivierenland; Limburg: zone Oost; West-Vlaanderen: zone Fluvia en zone Midwest; Namen: zone NAGE).

¹¹ Zie in die zin de tweede opmerking die de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten heeft geformuleerd: "In de nota van de Ministerraad wordt vermeld dat het systeem van de 48-urenweek een uitdovend karakter heeft. In het voorontwerp van wet is dit echter niet opgenomen".

¹² Zie in die zin de eerste opmerking die de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten heeft geformuleerd: "Artikel 5, § 1, 2^o, installeert een syndicale 'overeenstemmingsprocedure', wat eigenlijk 'bemiddelingsprocedure' dient te zijn".

19 décembre 1974 précitée, le respect de celle-ci s'impose sans que cela doive être précisé dans l'avant-projet de loi. Si tant est que, dans un souci de clarté et de complétude du système de règlement de la durée de travail, l'auteur de l'avant-projet entend maintenir la référence à cette loi, il le fera de manière générique.

L'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, b), sera en conséquence rédigé comme suit:

“b) avoir respecté les procédures prévues par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités”.

3. L'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, organise deux possibilités de régime de temps de travail hebdomadaire dont le nombre d'heures de travail est calculé sur une période de référence de quatre mois:

- le premier, à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, prévoit une limite de 38 heures en moyenne;
- le second porte la limite à 48 heures en moyenne pour autant que les conditions énumérées à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, sont réunies.

L'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, fixe par ailleurs une limite hebdomadaire absolue – applicable à chaque semaine de travail - de 60 heures y compris les heures additionnelles visées à l'article 7.

Dès lors que les limites ainsi mises en place par l'avant-projet de loi doivent s'inscrire dans le respect de la directive 2003/88/CE précitée et notamment de son article 6 13, il s'impose, pour assurer une information complète du Parlement, que l'exposé des motifs explique voire même illustre avec des exemples, comment ces limites hebdomadaires de 38 heures et 48 heures en moyenne sur une période de référence de quatre mois vont se combiner avec la limite absolue pour chaque semaine de 60 heures compte tenu des garanties aménagées par l'avant-projet en termes de temps de repos.

4. L'article 5, § 2, alinéa 2, prévoit qu'il ne sera pas tenu compte, pour l'application de la limite hebdomadaire absolue de soixante heures, des dépassements effectués pour l'exécution:

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

¹³ Cet article prévoit:
 “Durée maximale hebdomadaire de travail
 Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:
 La durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives de travail ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;
 La durée moyenne de travail de chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires”.

dient die wet bovendien te worden nageleefd zonder dat het noodzakelijk is zulks in het voorontwerp van wet te preciseren. Gesteld dat de steller van het voorontwerp de verwijzing naar die wet omwille van de duidelijkheid en de volledigheid van het systeem van werktijdregeling wil behouden, moet hij die verwijzing op algemene wijze formuleren.

Artikel 5, § 1, eerste lid, 2^o, b), moet bijgevolg worden geredigeerd als volgt:

“b) de procedures nageleefd hebben waarin wordt voorzien door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel”.

3. Artikel 5, § 1, eerste lid, voorziet in twee mogelijke stelsels van wekelijkse arbeidstijd waarvan het aantal arbeidsuren over een referentieperiode van vier maanden wordt berekend:

- het eerste stelsel, in artikel 5, § 1, eerste lid, 1^o, voorziet in een grens van gemiddeld 38 uren;
- in het tweede stelsel wordt de grens op gemiddeld 48 uren vastgesteld, voor zover aan de voorwaarden is voldaan die in artikel 5, § 1, eerste lid, 2^o, worden opgesomd.

Voorts wordt in artikel 5, § 2, eerste lid, een absolute grens per week – geldend voor iedere werkweek – op 60 uren vastgesteld, inclusief de bijkomende uren vermeld in artikel 7.

Daar de grenzen die het voorontwerp aldus vastlegt aan de voornoemde richtlijn 2003/88/EG en inzonderheid aan artikel 6 ervan¹³ moeten beantwoorden, moet, teneinde het Parlement volledige informatie te verstrekken, in de memorie van toelichting worden aangegeven en met voorbeelden worden toegelicht hoe die wekelijkse grenzen van gemiddeld 38 en 48 uren over een referentieperiode van vier maanden zich verdragen met de absolute grens van 60 uren voor elke week, mede gelet op de waarborgen inzake rusttijden die het voorontwerp inbouwt.

4. Artikel 5, § 2, tweede lid, bepaalt dat voor de toepassing van de absolute wekelijkse grens van zestig uren geen rekening wordt gehouden met de overschrijdingen die hebben plaatsgevonden voor het verrichten van:

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

¹³ Dat artikel bepaalt het volgende:
 “Maximale wekelijkse arbeidstijd
 De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:
 a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;
 b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt”.

— de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

Dans la mesure où l'activité des membres professionnels – et volontaires – opérationnels des zones de secours et du SIAMU est, par nature, d'intervenir pour faire face à un accident survenu ou imminent ou à une nécessité imprévue, la question se pose de savoir ce que couvrent exactement ces situations - présentées dans le commentaire de l'article comme des cas de force majeure – qui les distinguent de celles dans lesquelles ces travailleurs exécutent normalement leur travail.

Le commentaire de l'article précise:

“La portée de cette règle dérogatoire est limitée, il faut en effet que les critères de la force majeure soient bien présents: événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle du service de secours et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail)”.

À tout le moins, ce commentaire gagnerait à être complété d'exemples illustrant les cas envisagés par l'auteur comme pouvant entrer dans le champ d'application de la disposition. Les règles mises en place par le projet qui autorisent, in casu, le dépassement d'une limite déjà fort haute de durée du temps de travail – à savoir une limite “absolue”, pour chaque semaine, de 60 heures de travail¹⁴ – doivent être clairement encadrées. Il convient en effet de ne pas perdre de vue que les exceptions et dérogations permises par la directive 2003/88/CE précitée sont, à peine de vider cet instrument de sa raison d'être qui est d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs¹⁵, d'interprétation restrictive.

Article 7

Certes, l'article 7, § 4, n'exclut pas la possibilité pour les parties de s'accorder pour mettre un terme à la prestation d'heures additionnelles sans devoir respecter un préavis. Dans un souci de sécurité juridique, il serait cependant préférable de le prévoir expressément et de réserver également les hypothèses de force majeure auxquelles un travailleur pourrait être confronté dans sa vie personnelle et familiale, par exemple.

Le greffier,

Bernadette VIGNERON

Le président,

Yves KREINS

¹⁴ À quoi vient s'ajouter le fait qu'aux termes de l'article 5, § 3, de l'avant-projet, ces deux cas d'exception autorisent des prestations de travail de plus de 24 heures d'affilée.

¹⁵ Considérants (1) et (3) et article 6 de la directive 2003/88/CE précitée.

— arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.

Het optreden van de operationele beroepsleden – en de operationele vrijwillige leden – van de hulpverleningszones en van de DBDMH bestaat er uit de aard der zaak in het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of aan een onvoorziene noodzakelijkheid. De vraag rijst dan ook waaruit de situaties precies bestaan die van de gewone werksituaties van die werknemers verschillen en die in de bespreking van het artikel worden voorgesteld als gevallen van overmacht.

De bespreking van het artikel luidt als volgt:

“De draagwijdte van deze afwijkende regel is beperkt, want de criteria voor overmacht moeten evenwel aanwezig zijn: onvoorzienbare en dringende gebeurtenis die derhalve niet kadert in de gebruikelijke activiteit van de hulpdienst en die niet voortvloeit uit een fout (bijvoorbeeld een slechte arbeidsorganisatie)”.

Deze bespreking zou op zijn minst moeten worden aangevuld met voorbeelden ter verduidelijking van de gevallen die volgens de steller onder de toepassing van de bepaling vallen. De regels die het voorontwerp opzet en die het in casu mogelijk maken een reeds erg hoge grens van de arbeidsduur te overschrijden – te weten een “absolute” grens van 60 uren voor elke week moeten duidelijk worden afgebakend.¹⁴ Er mag immers niet over het hoofd worden gezien dat de uitzonderingen en afwijkingen die de voornoemde richtlijn 2003/88/EG toelaat, restrictief moeten worden uitgelegd, omdat dat instrument anders wordt ontdaan van zijn bestaansgrond, te weten de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.¹⁵

Artikel 7

Artikel 7, § 4, sluit weliswaar niet uit dat de partijen overeen kunnen komen zonder opzegging een einde te maken aan het verrichten van bijkomende uren. Toch zou het omwille van de rechtszekerheid beter zijn zulks uitdrukkelijk te bepalen en tevens voorbehoud te maken voor de gevallen van overmacht waarmee een werknemer, bijvoorbeeld in zijn persoonlijk en gezinsleven, te maken kan krijgen.

De griffier,

Bernadette VIGNERON

De voorzitter,

Yves KREINS

¹⁴ Daarbij komt het feit dat, luidens artikel 5, § 3, van het voorontwerp, deze twee uitzonderingen het mogelijk maken dat meer dan 24 uur aan één stuk arbeid wordt verricht.

¹⁵ Overwegingen 1 en 3 en artikel 6 van de voornoemde richtlijn 2003/88/EG.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de l'Intérieur et du secrétaire d'État à la Fonction publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de l'Intérieur et le secrétaire d'État à la Fonction publique sont chargés de présenter en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi transpose la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne les membres professionnels opérationnels des zones de secours et du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° "la loi du 15 mai 2007": la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile;

2° "travailleurs": le personnel professionnel opérationnel des zones de secours, visé à l'article 103, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007 et le personnel professionnel opérationnel du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

3° "employeurs": les zones de secours, visées à l'article 14 de la loi du 15 mai 2007, et le service

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Binnenlandse Zaken en de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Binnenlandse Zaken en de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet voorziet in de omzetting van de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, wat betreft de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° "de wet van 15 mei 2007": de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;

2° "werknemers": het operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszones, bedoeld in artikel 103, derde lid, van de wet van 15 mei 2007 en het operationeel beroepspersoneel van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

3° "werkgevers": de hulpverleningszones, bedoeld in artikel 14 van de wet van 15 mei 2007, en de Brusselse

d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

4° "temps du travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

5° "temps de repos": toute période qui n'est pas du temps de travail;

6° "service de garde en caserne": une période ininterrompue de vingt-quatre heures au plus, durant laquelle le travailleur, est tenu d'être présent sur le lieu du travail. Cette période est entièrement comptabilisée comme temps de travail;

7° "service de rappel": une période durant laquelle le travailleur se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de travail;

8° "commandant": le commandant de zone, visé à l'article 109 de la loi du 15 mai 2007, ou l'officier-chef de servie du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

9° "inspecteurs des services d'incendie": les inspecteurs de l'Inspection des services d'incendie visée à l'article 9, § 2, de la loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile ou de l'inspection générale des services de la sécurité civile visée au titre VII de la loi du 15 mai 2007.

Art. 4

Les articles 5, 7 et 8 de la présente loi ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante et ayant un pouvoir de décision autonome relativement à leur temps de travail dans son entièreté.

Art. 5

§ 1^{er}. Le temps hebdomadaire de travail du travailleur ne peut pas dépasser sur une période de référence de quatre mois:

1° trente-huit heures en moyenne;

2° quarante-huit heures en moyenne. si les conditions suivantes sont respectées:

a) au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, plus de la moitié des travailleurs de la zone de secours

Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

4° "arbeidstijd": de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking staat van de werkgever en zijn werkzaamheden of functie uitoefent;

5° "rusttijd": de tijd die geen arbeidstijd is;

6° "wachtdienst in de kazerne": een aaneengesloten periode van ten hoogste vierentwintig uren waarin de werknemer, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als arbeidstijd aangerekend;

7° "oproepbaarheiddienst": een periode waarin de werknemer, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als arbeidstijd aangerekend;

8° "commandant": de zonecommandant zoals bedoeld in artikel 109 van de wet van 15 mei 2007, of de officier-dienstchef van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

9° "brandweerinspecteurs": de inspecteurs van de brandweerinspectie bedoeld in artikel 9, § 2, van de wet van 31 december 1963 betreffende de civiele bescherming en van de algemene inspectie van de diensten van de civiele veiligheid bedoeld in titel VII van de wet van 15 mei 2007.

Art. 4

De artikelen 5, 7 en 8 van deze wet zijn niet van toepassing op de werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen en die een autonome beslissingsbevoegdheid hebben over hun volledige arbeidstijd.

Art. 5

§ 1. De wekelijkse arbeidstijd van de werknemer mag, over een referentieperiode van vier maanden, niet meer bedragen dan:

1° achtendertig uren gemiddeld;

2° achtenveertig uren gemiddeld indien er voldaan is aan de volgende voorwaarden:

a) op het moment van de inwerkingtreding van deze wet werkt meer dan de helft van de werknemers van

travaillent dans un régime de plus de trente-huit heures en moyenne par semaine;

b) avoir respecté les procédures prévues par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, y compris la procédure de conciliation sociale visée au chapitre III quater de cette loi, au sujet des régimes de travail dont le nombre d'heures moyen par semaine se situe entre trente-huit et quarante-huit, et au sujet de l'indemnité supplémentaire y afférente.

Les zones qui ont adopté un temps hebdomadaire de travail de plus de trente-huit heures en moyenne, suite à l'alinéa 1^{er}, 2^o, se conforment au terme d'un délai de dix ans. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger ce délai une fois de maximum dix ans.

Pour la période de référence de quatre mois on vise:

- la période du 1^{er} janvier jusqu'au 30 avril;
- la période du 1^{er} mai jusqu'au 31 août;
- la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 décembre.

§ 2. Le temps de travail ne peut pas excéder la limite absolue de soixante heures au cours de chaque semaine, y compris les heures additionnelles visées à l'article 7.

Il ne sera pas tenu compte, pour l'application des limites fixées à l'alinéa 1^{er}, des dépassements effectués pour l'exécution:

- de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

En cas de dépassement de ces heures, celles-ci sont compensées par un congé de récupération équivalent pris dans les quatorze jours.

§ 3. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder vingt quatre heures sauf dans les cas prévus au paragraphe 2, alinéa 2.

§ 4. Chaque prestation de travail dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives.

de hulpverleningszone in een arbeidsregime van meer dan achtendertig uren gemiddeld per week;

b) de procedures bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel gerespecteerd hebben, met inbegrip van de procedure van sociale bemiddeling bedoeld in hoofdstuk III quater van deze wet, over de arbeidsregimes waarvan het gemiddelde aantal uren per week zich tussen de achtendertig en de achtenveertig bevindt en over de bijkomende vergoeding ervan.

De zones die een wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld meer dan achtendertig uren hebben goedgekeurd, ingevolge het eerste lid, 2^o, passen zich binnen een termijn van tien jaar aan. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, deze termijn één keer verlengen met maximaal tien jaar.

Met de referentieperiode van vier maanden wordt bedoeld:

- de periode van 1 januari tot en met 30 april;
- de periode van 1 mei tot en met 31 augustus;
- de periode van 1 september tot en met 31 december.

§ 2. De arbeidstijd mag de absolute grens van zestig uren niet overschrijden tijdens elke week, de bijkomende uren bedoeld in artikel 7 inbegrepen.

Voor de toepassing van de in eerste lid, vastgestelde grenzen wordt er geen rekening gehouden met de overschrijdingen uitgevoerd voor het verrichten van:

- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.

In geval van deze overschrijdingen worden deze binnen de veertien dagen gecompenseerd met gelijkwaardige inhaalrust.

§ 3. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens in de in paragraaf 2, tweede lid, vastgestelde gevallen.

§ 4. Elke arbeidsprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren, bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 6

§ 1^{er}. Dans chaque zone de secours les régimes de travail sont fixés en respectant les dispositions de l'article 5.

Les différents horaires qui sont prévus au niveau zonal en exécution des régimes de travail qui y sont applicables sont repris dans un règlement de travail.

§ 2. En application des dispositions du règlement de travail, le commandant, ou son délégué, détermine la répartition des services de garde en caserne et des services de rappel. La répartition est communiquée au minimum trois mois à l'avance au travailleur, sauf cas d'urgence. Les modalités des services de rappel sont reprises dans le règlement de travail.

Les services visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent pas être imposés durant le congé annuel du travailleur.

Si le travailleur ne peut pas être disponible, il est tenu de demander au plus vite au commandant, ou à son délégué, une adaptation de l'horaire de travail et d'en indiquer les raisons.

Art. 7

§ 1^{er}. Le travailleur qui, en application de l'article 5, § 1^{er}, alinéa premier, 1^o, travaille maximum trente-huit heures, peut prester maximum dix heures additionnelles par semaine, sur la base d'un accord individuel de l'employé visant à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne.

Le travailleur qui, en application de l'article 5, § 1^{er}, alinéa premier, 2^o, travaille entre trente-huit et quarante-huit heures par semaine, peut prester un nombre d'heures additionnelles par semaine, sur la base d'un accord individuel du travailleur visant à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne. Ce nombre correspond au maximum à la différence entre la durée moyenne de travail hebdomadaire et quarante-huit heures.

Par dérogation à l'alinéa 2, le nombre d'heures additionnelles ne peut pas être supérieur à la différence entre la durée moyenne de travail hebdomadaire et cinquante-deux heures pour les travailleurs qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, étaient membres professionnels et volontaires dans deux services

Art. 6

§ 1. In elke hulpverleningszone worden de arbeidsregimes vastgelegd met inachtnaam van de bepalingen van artikel 5.

De verschillende uurroosters die in uitvoering van de van toepassing zijnde arbeidsregimes worden voorzien op zonaal niveau, worden opgenomen in het arbeidsreglement.

§ 2. Met toepassing van de bepalingen van het arbeidsreglement, bepaalt de commandant, of zijn afgevaardigde, de verdeling van de wachtdiensten in de kasernen en de oproepbaarheidsdiensten. De verdeling wordt minstens drie maanden op voorhand meegedeeld aan de werknemer, behalve in geval van hoogdringendheid. In het arbeidsreglement worden de modaliteiten van de oproepbaarheidsdienst opgenomen.

De in het eerste lid bedoelde diensten kunnen niet opgelegd worden tijdens het jaarlijks verlof van de werknemer.

Indien de werknemer niet beschikbaar kan zijn, is hij verplicht, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk een aanpassing van het rooster te vragen aan de commandant, of aan zijn afgevaardigde.

Art. 7

§ 1. Een werknemer die, in toepassing van artikel 5, § 1, eerste lid, 1^o, maximaal achtendertig uren werkt, kan bijkomend maximum tien uren per week presteren op basis van een individueel akkoord van de werknemer om interventies of wachtdiensten in de kasernen te verzekeren.

Een werknemer, die in toepassing van artikel 5, § 1, eerste lid, 2^o, tussen de achtendertig en de achtenveertig uren per week werkt, kan bijkomend een aantal uren per week presteren op basis van een individueel akkoord van de werknemer om interventies of wachtdiensten in de kasernen te verzekeren. Dit aantal bedraagt maximaal het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd per week en achtenveertig uren.

In afwijking van het tweede lid, mag het aantal bijkomende uren per week niet meer bedragen dan het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd per week en tweeënvijftig uren voor de werknemers die op de datum van inwerkingtreding van deze wet beroepslid en vrijwillig lid waren in twee brandweerdiensten binnen het

d'incendie sur le territoire de la même zone de secours, sans dépasser le maximum de dix heures par semaine.

§ 2. Ce temps de travail additionnel fait l'objet d'une indemnisation complémentaire, qui est équivalente à la rémunération de base et qui est fonction des heures prestées.

§ 3. L'accord visé au paragraphe 1^{er} doit être consigné par écrit entre le travailleur et l'employeur avant la prestation des heures additionnelles.

Cet écrit peut être constaté de manière électronique.

Cet accord doit être établi dans un document spécifique et mentionne au moins:

- le nombre d'heures additionnelles qui seront prestées ou qui pourront être prestées par semaine;
- la durée de l'accord;
- les modalités de préavis de l'accord.

L'employeur doit conserver cet accord sur les lieux de travail pendant une période de cinq ans. Ces écrits doivent se trouver en un endroit facilement accessible afin que les inspecteurs des services d'incendie et les fonctionnaires visés à l'article 24 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public puissent en prendre connaissance à tout moment.

§ 4. Chacune des parties peut mettre fin à l'accord visé au paragraphe 1^{er} moyennant un préavis de trois mois notifié par écrit. Il peut être mis fin à l'accord avec assentiment réciproque, sans délai de préavis ou avec un délai de préavis inférieur.

§ 5. Le travailleur ne peut subir de la part de l'employeur aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à effectuer le temps de travail additionnel visé au présent article.

Art. 8

Lorsque le temps de travail par jour excède six heures ininterrompue, il est accordé au travailleur une demi-heure de pause, à l'exception des interventions dont la nature est telle que la prise d'une pause est impossible. En cas de pareilles interventions, le travailleur prend sa pause lorsque l'intervention est terminée.

grondgebied van dezelfde hulpverleningszone, zonder het maximum van tien uren per week te overschrijden.

§ 2. Deze bijkomende arbeidstijd is het voorwerp van een aanvullende vergoeding die gelijkwaardig is aan het basisloon in functie van de gepresteerde uren.

§ 3. Het in paragraaf 1 bedoelde akkoord moet worden vastgelegd bij geschrift tussen de werknemer en de werkgever vóór het presteren van de bijkomende uren.

Dit geschrift mag op elektronische wijze worden vastgelegd.

Dit akkoord moet worden vastgesteld in een specifiek document en vermeldt minstens:

- het aantal bijkomende uren dat wekelijks zal worden gepresteerd of zal kunnen worden gepresteerd;
- de duur van het akkoord;
- de opzeggingsmodaliteiten van het akkoord.

De werkgever moet dit akkoord gedurende een periode van vijf jaar bewaren op de werkplekken. Deze geschreven stukken moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden zodat de brandweerspecteurs en de in artikel 24 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector bedoelde ambtenaren er op elk ogenblik inzage kunnen van nemen.

§ 4. Iedere partij kan het in paragraaf 1 bedoelde akkoord beëindigen door een schriftelijk betekende opzegging van drie maanden. Het akkoord kan mits wederzijdse overeenstemming eveneens beëindigd worden zonder of met een kortere opzeggingstermijn.

§ 5. De werknemer mag geen enkel nadeel onderkennen vanwege de werkgever door het feit dat hij niet bereid is om de in dit artikel bedoelde bijkomende arbeidstijd te presteren.

Art. 8

Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur ononderbroken bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend aan de werknemer, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt de werknemer de pauze na afloop van de interventie.

Durant cette pause, le travailleur reste disponible pour donner suite à un appel pour une intervention.

Les modalités précises de la pause figurent dans le règlement de travail.

Art. 9

Pour chaque période de sept jours, le travailleur a droit à une période de repos d'au moins trente-cinq heures consécutives.

Art. 10

Les travailleurs peuvent être occupés les samedis, dimanches et jours fériés et la nuit s'ils travaillent en service continu.

Art. 11

Les travailleurs qui sont occupés entre 20 heures et 6 heures ont droit à des mesures d'accompagnement.

Art. 12

§ 1^{er}. Le travailleur, visé à l'article 11, âgé d'au moins cinquante ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime où on ne travaille pas entre 20 heures et 6 heures, pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail visé à l'article 11.

§ 2. Le travailleur, visé à l'article 11, âgé d'au moins cinquante-cinq ans et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

Tijdens deze pauze blijft de werknemer beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Art. 9

Voor elk tijdvak van zeven dagen heeft de werknemer recht op een ononderbroken periode van minstens vijftig uren rusttijd.

Art. 10

De werknemers kunnen worden tewerkgesteld op zaterdagen, zondagen, feestdagen en 's nachts indien zij in continudienst werken.

Art. 11

Werknemers die tewerkgesteld worden tussen 20 uur en 6 uur hebben recht op begeleidende maatregelen.

Art. 12

§ 1. De werknemer, bedoeld in artikel 11, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen om te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling waarin niet gewerkt wordt tussen 20 uur en 6 uur om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 11 bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 11, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Art. 13

§ 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises à l'article 12, § 1^{er} ou §2 et qui sollicite un travail non visé à l'article 11 introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose d'un délai de six mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article 11.

§ 3. Si aucun travail n'est disponible, le travailleur visé à l'article 12, § 2, peut, à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité donnée au travailleur de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le travailleur visé à l'article 12, § 1^{er}, du fait des raisons médicales sérieuses.

Art. 14

Lorsqu'une travailleuse visée à l'article 11 est enceinte, elle peut obtenir un travail dans un régime non visé à cet article, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit:

a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance;

b) ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant:

— pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

— pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement.

Néanmoins, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, la travailleuse est dispensée de travail.

Art. 15

Le travailleur visé à l'article 11 a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.

Art. 13

§ 1. De werknemer die aan de in artikel 12, § 1 of § 2 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 11 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 11 bedoeld werk aan te bieden.

§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan de werknemer bedoeld in artikel 12, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin hij is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die hem in dienst heeft.

De aan de werknemer geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor de in artikel 12, § 1, bedoelde werknemer omwille van de ernstige medische redenen.

Art. 14

Wanneer een werknemster bedoeld in artikel 11 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient:

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is:

— gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;

— gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling.

Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de werknemster vrijgesteld van arbeid.

Art. 15

De werknemer bedoeld in artikel 11 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.

Art. 16

§ 1^{er}. Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur visé à l'article 11, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.

Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.

§ 2. Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.

Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail que celui visé à l'article 11, compte tenu des recommandations du médecin du travail.

Art. 17

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail visés à l'article 11 ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de:

- 1° représentation et participation syndicale;
- 2° formation générale et professionnelle;
- 3° hygiène, sécurité et soins médicaux;
- 4° infrastructures sociales.

De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Art. 16

§ 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 11 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. Hij moet inlichtingen inwinnen over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 11 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

Art. 17

Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 11 tewerkgesteld, zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van:

- 1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- 2° algemene en beroepsopleiding;
- 3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- 4° sociale infrastructuur.

Art. 18

Les travailleurs ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale est équivalente à vingt-six jours ouvrables pour des prestations complètes.

La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Art. 19

L'employeur est tenu de disposer, sur le lieu de travail d'un registre reprenant les prestations journalières effectuées par les travailleurs selon un ordre chronologique.

Ce registre peut être tenu de manière électronique.

Art. 20

La surveillance du respect de la présente loi se fait par les inspecteurs des services d'incendie et par les fonctionnaires désignés par le Roi comme visé à l'article 24 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et selon la façon prévue pour chacun de ces services.

Art. 21

L'article 4 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres professionnels opérationnels des zones de secours et aux membres professionnels opérationnels du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.”

Art. 18

De werknemers hebben recht op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur gelijkwaardig is aan zesentwintig werkdagen voor volledige prestaties in een dagdienst.

De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van beëindiging van de arbeidsrelatie.

Art. 19

De werkgever moet op de werkplek over een register beschikken dat de door de werknemers geleverde dagelijkse prestaties volgens chronologische volgorde herneemt.

Dat register mag op elektronische wijze worden bijgehouden.

Art. 20

Het toezicht op de naleving van deze wet gebeurt door de brandweerinspecteurs en door de ambtenaren aangewezen door de Koning zoals bepaald in artikel 24 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en op de wijze die bepaald is voor elk van deze diensten.

Art. 21

Artikel 4 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en op de operationele beroepsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.”

Art. 22

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Donné à Bruxelles, le 7 février 2014

PHILIPPE

PAR LE ROI:

La ministre de l'Intérieur,

Joëlle MILQUET

Le secrétaire d'État à la Fonction publique,

Hendrik BOGAERT

Art. 22

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2015.

Gegeven te Brussel, 7 februari 2014

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Binnenlandse Zaken,

Joëlle MILQUET

De staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,

Hendrik BOGAERT

ANNEXES

BIJLAGEN

TEXTE DE BASE	TEXTE DE BASE ADAPTÉ AU PROJET
<p>Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I. - Dispositions générales.</p> <p>Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.</p> <p>Art. 2. La présente loi transpose la directive 93/104/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.</p> <p>Chapitre II. - Définitions et champ d'application.</p> <p>Art. 3. Pour l'application de la présente loi, on entend par :</p> <p>1° travailleurs : les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle, en ce compris les stagiaires et les temporaires, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;</p> <p>2° employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.</p> <p>Art. 4. La présente loi s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur public et à leurs employeurs, à l'exclusion :</p> <p>1° des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>2° des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger.</p> <p>Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres du personnel soumis à la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et au personnel militaire, ainsi qu'aux agents civils dont la présence est requise auprès des militaires accomplissant des prestations en sous-position "service intensif", "assistance" et</p>	<p>Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I. - Dispositions générales.</p> <p>Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.</p> <p>Art. 2. La présente loi transpose la directive 93/104/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.</p> <p>Chapitre II. - Définitions et champ d'application.</p> <p>Art. 3. Pour l'application de la présente loi, on entend par :</p> <p>1° travailleurs : les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle, en ce compris les stagiaires et les temporaires, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;</p> <p>2° employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.</p> <p>Art. 4. La présente loi s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur public et à leurs employeurs, à l'exclusion :</p> <p>1° des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>2° des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger.</p> <p>Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres du personnel soumis à la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et au personnel militaire, ainsi qu'aux agents civils dont la présence est requise auprès des militaires accomplissant des prestations en sous-position "service intensif", "assistance" et</p>

<p>"engagement opérationnel". Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et des dispositions particulières en matière de travail de nuit adaptées aux missions spécifiques à accomplir par ces travailleurs, leur garantissant néanmoins u niveau de protection équivalent à celui des autres travailleurs visés par la présente loi.</p> <p>Chapitre III. - Temps de travail et de repos.</p> <p>Art. 5. § 1^{er}. Les travailleurs ont droit au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>5° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une</p>	<p>"engagement opérationnel". Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et des dispositions particulières en matière de travail de nuit adaptées aux missions spécifiques à accomplir par ces travailleurs, leur garantissant néanmoins u niveau de protection équivalent à celui des autres travailleurs visés par la présente loi.</p> <p><i>Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres professionnels opérationnels des zones de secours et aux membres professionnels opérationnels du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.</i></p> <p>Chapitre III. - Temps de travail et de repos.</p> <p>Art. 5. § 1^{er}. Les travailleurs ont droit au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>5° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une</p>
---	--

<p>nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe, sans qu'un travailleur puisse être occupé dans deux équipes successives;</p> <p>11° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées;</p> <p>12° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Sauf dans les cas visés au § 2, alinéa 1^{er}, 3°, 4°, 6°, 9°, 12° et alinéa 2, la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour, même en cas d'application simultanée de différentes dispositions.</p> <p>§ 4. Sauf dans le cas visé au § 2, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>Art. 6. § 1^{er}. Lorsque le temps de travail par jour excède six heures, il est accordé une demi-heure de repos.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>2° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.</p> <p>Dans ces cas, des mesures particulières de</p>	<p>nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe, sans qu'un travailleur puisse être occupé dans deux équipes successives;</p> <p>11° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées;</p> <p>12° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Sauf dans les cas visés au § 2, alinéa 1^{er}, 3°, 4°, 6°, 9°, 12° et alinéa 2, la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour, même en cas d'application simultanée de différentes dispositions.</p> <p>§ 4. Sauf dans le cas visé au § 2, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>Art. 6. § 1^{er}. Lorsque le temps de travail par jour excède six heures, il est accordé une demi-heure de repos.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>2° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.</p> <p>Dans ces cas, des mesures particulières de</p>
---	---

<p>protection sont prises en faveur des travailleurs par le Roi.</p> <p>Art. 7. § 1^{er}. Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production</p> <p>5° pour l'exécution de travaux de maintenance;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe, sans qu'un travailleur puisse être occupé dans deux équipes successives;</p> <p>11° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées;</p> <p>12° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>13° dans les services de police et de sûreté;</p>	<p>protection sont prises en faveur des travailleurs par le Roi.</p> <p>Art. 7. § 1^{er}. Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.</p> <p>§ 2. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production</p> <p>5° pour l'exécution de travaux de maintenance;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives, uniquement en cas de changement d'équipe, sans qu'un travailleur puisse être occupé dans deux équipes successives;</p> <p>11° pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées;</p> <p>12° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>13° dans les services de police et de sûreté;</p>	
--	--	--

<p>14° dans la magistrature, les services des greffes et des parquets;</p> <p>15° pour l'exécution de missions de contrôle et d'inspection;</p> <p>16° pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation;</p> <p>17° pour l'organisation d'examens de sélection, recrutement ou promotion;</p> <p>18° pour des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>19° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>20° dans les établissements pénitentiaires, centres fermés ou semi-fermés;</p> <p>21° dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques;</p> <p>22° dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision;</p> <p>23° lorsqu'il s'agit de personnel navigant par eau ou par air.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Sauf dans le cas visé au § 2, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>§ 4. La durée de l'intervalle de repos journalier accordé en vertu de l'article 5 s'ajoute au repos dominical visé au § 1er ou au repos compensatoire visé au § 3 de sorte que le travailleur bénéficie d'une interruption de travail de trente-cinq heures consécutives.</p>	<p>14° dans la magistrature, les services des greffes et des parquets;</p> <p>15° pour l'exécution de missions de contrôle et d'inspection;</p> <p>16° pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation;</p> <p>17° pour l'organisation d'examens de sélection, recrutement ou promotion;</p> <p>18° pour des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>19° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>20° dans les établissements pénitentiaires, centres fermés ou semi-fermés;</p> <p>21° dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques;</p> <p>22° dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision;</p> <p>23° lorsqu'il s'agit de personnel navigant par eau ou par air.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Sauf dans le cas visé au § 2, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>§ 4. La durée de l'intervalle de repos journalier accordé en vertu de l'article 5 s'ajoute au repos dominical visé au § 1er ou au repos compensatoire visé au § 3 de sorte que le travailleur bénéficie d'une interruption de travail de trente-cinq heures consécutives.</p>	
--	--	--

<p>Il peut être dérogé à l'alinéa 1er dans les cas prévus à l'article 5, § 2.</p> <p>Art. 8. § 1^{er}. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois.</p> <p>On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.</p> <p>§ 2. La durée du travail ne peut excéder cinquante heures par semaine sauf :</p> <p>1° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel;</p> <p>2° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>3° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser le dépassement de la limite de cinquante heures par semaine dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Des repos compensatoires correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée au § 1er sont octroyés dans la période de référence visée au § 1er.</p> <p>Art. 9. Les travailleurs ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale est de vingt-quatre jours ouvrables pour des prestations complètes.</p> <p>La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.</p> <p>Chapitre IV. - Dispositions particulières relatives au travail de nuit.</p> <p><i>Section 1^{ère}. - L'interdiction du travail de nuit.</i></p> <p>Art. 10. Les travailleurs ne peuvent exécuter un</p>	<p>Il peut être dérogé à l'alinéa 1er dans les cas prévus à l'article 5, § 2.</p> <p>Art. 8. § 1^{er}. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois.</p> <p>On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.</p> <p>§ 2. La durée du travail ne peut excéder cinquante heures par semaine sauf :</p> <p>1° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines et au matériel;</p> <p>2° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>3° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes.</p> <p>Le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser le dépassement de la limite de cinquante heures par semaine dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 3. Des repos compensatoires correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée au § 1er sont octroyés dans la période de référence visée au § 1er.</p> <p>Art. 9. Les travailleurs ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale est de vingt-quatre jours ouvrables pour des prestations complètes.</p> <p>La période minimale de congé annuel de vacances payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.</p> <p>Chapitre IV. - Dispositions particulières relatives au travail de nuit.</p> <p><i>Section 1^{ère}. - L'interdiction du travail de nuit.</i></p> <p>Art. 10. Les travailleurs ne peuvent exécuter un</p>
--	--

<p>travail de nuit.</p> <p>Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre vingt heures et six heures.</p> <p><i>Section 2. - Dérogations à l'interdiction du travail de nuit.</i></p> <p>Art. 11. Par dérogation à l'article 10, il peut être travaillé la nuit, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour l'exécution de travaux à l'occasion de réunions tardives;</p> <p>3° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>4° dans les services de police et de sûreté;</p> <p>5° dans la magistrature, les services des greffes et des parquets;</p> <p>6° pour l'exécution de missions de contrôle et d'inspection;</p> <p>7° pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation;</p> <p>8° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>9° par des personnes dispensant de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>10° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>11° dans les établissements pénitentiaires, centres fermés et semi-fermés;</p> <p>12° dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques;</p> <p>13° dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision;</p>	<p>travail de nuit.</p> <p>Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre vingt heures et six heures.</p> <p><i>Section 2. - Dérogations à l'interdiction du travail de nuit.</i></p> <p>Art. 11. Par dérogation à l'article 10, il peut être travaillé la nuit, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour l'exécution de travaux à l'occasion de réunions tardives;</p> <p>3° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;</p> <p>4° dans les services de police et de sûreté;</p> <p>5° dans la magistrature, les services des greffes et des parquets;</p> <p>6° pour l'exécution de missions de contrôle et d'inspection;</p> <p>7° pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation;</p> <p>8° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>9° par des personnes dispensant de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;</p> <p>10° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>11° dans les établissements pénitentiaires, centres fermés et semi-fermés;</p> <p>12° dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques;</p> <p>13° dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision;</p>
--	--

<p>14° lorsqu'il s'agit de personnel navigant par eau ou par air;</p> <p>15° pour l'exécution de travaux de maintenance;</p> <p>16° pour l'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou retardés ou ne peuvent avoir lieu qu'à des heures déterminées;</p> <p>17° pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;</p> <p>18° pour des 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;</p> <p>19° pour des travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>20° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>21° pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;</p> <p>22° pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;</p> <p>23° lorsque les matières mises en oeuvre sont susceptibles d'altération rapide.</p> <p>Par dérogation à ce même article 10, le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p style="text-align: center;"><i>Section 3. - Mesures d'encadrement des travailleurs de nuit.</i></p> <p>Art. 12. § 1er. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre vingt heures et six heures à l'exclusion :</p>	<p>14° lorsqu'il s'agit de personnel navigant par eau ou par air;</p> <p>15° pour l'exécution de travaux de maintenance;</p> <p>16° pour l'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou retardés ou ne peuvent avoir lieu qu'à des heures déterminées;</p> <p>17° pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;</p> <p>18° pour des 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;</p> <p>19° pour des travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>20° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>21° pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;</p> <p>22° pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;</p> <p>23° lorsque les matières mises en oeuvre sont susceptibles d'altération rapide.</p> <p>Par dérogation à ce même article 10, le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p style="text-align: center;"><i>Section 3. - Mesures d'encadrement des travailleurs de nuit.</i></p> <p>Art. 12. § 1er. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre vingt heures et six heures à l'exclusion :</p>	
--	--	--

<p>1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre six heures et vingt-deux heures;</p> <p>2° des travailleurs dont les prestations commencent habituellement à partir de cinq heures.</p> <p>Sont également exclus de son champ d'application, le personnel navigant sur mer et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.</p> <p>§ 2. Pour l'application de cette section, on entend par :</p> <p>1° membres du personnel définitif et temporaire : les agents nommés à titre définitif ou désignés à titre temporaire, ainsi que les stagiaires;</p> <p>2° membres du personnel contractuel : les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail;</p> <p>3° travailleurs : les membres du personnel définitif et temporaire et les membres du personnel contractuel.</p> <p>Art. 13. § 1^{er}. L'horaire de travail journalier des travailleurs visés à l'article 12 doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet avec un minimum de six heures. Il ne peut néanmoins excéder huit heures par période de vingt-quatre heures.</p> <p>§ 2. L'application du paragraphe 1er est limitée aux jours où le travailleur effectue les travaux visés à l'article 12.</p> <p>§ 3. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et</p>	<p>1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre six heures et vingt-deux heures;</p> <p>2° des travailleurs dont les prestations commencent habituellement à partir de cinq heures.</p> <p>Sont également exclus de son champ d'application, le personnel navigant sur mer et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.</p> <p>§ 2. Pour l'application de cette section, on entend par :</p> <p>1° membres du personnel définitif et temporaire : les agents nommés à titre définitif ou désignés à titre temporaire, ainsi que les stagiaires;</p> <p>2° membres du personnel contractuel : les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail;</p> <p>3° travailleurs : les membres du personnel définitif et temporaire et les membres du personnel contractuel.</p> <p>Art. 13. § 1^{er}. L'horaire de travail journalier des travailleurs visés à l'article 12 doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet avec un minimum de six heures. Il ne peut néanmoins excéder huit heures par période de vingt-quatre heures.</p> <p>§ 2. L'application du paragraphe 1er est limitée aux jours où le travailleur effectue les travaux visés à l'article 12.</p> <p>§ 3. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :</p> <p>1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;</p> <p>2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;</p> <p>3° pour les activités de garde, de surveillance et</p>	
---	---	--

<p>de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>5° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire.</p> <p>Le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, autoriser le dépassement des limites fixées au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 4. Sauf dans le cas visé au § 3, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>Art. 14. § 1^{er}. Les travailleurs visés par la présente section ne peuvent au moment de leur engagement, être insérés dans des régimes de travail visés à l'article 12 que sur une base volontaire.</p> <p>§ 2. Sont exclus du bénéfice du paragraphe 1er, les travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.</p> <p>Le Roi fixe la liste de ces formations.</p>	<p>de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;</p> <p>4° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;</p> <p>5° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production;</p> <p>6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;</p> <p>7° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue;</p> <p>8° en cas de surcroît prévisible d'activité;</p> <p>9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;</p> <p>10° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire.</p> <p>Le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, autoriser le dépassement des limites fixées au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.</p> <p>§ 4. Sauf dans le cas visé au § 3, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.</p> <p>Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.</p> <p>Art. 14. § 1^{er}. Les travailleurs visés par la présente section ne peuvent au moment de leur engagement, être insérés dans des régimes de travail visés à l'article 12 que sur une base volontaire.</p> <p>§ 2. Sont exclus du bénéfice du paragraphe 1er, les travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.</p> <p>Le Roi fixe la liste de ces formations.</p>
--	--

<p>Art. 15. Dans la mesure où un employeur n'occupe pas tous ses travailleurs dans des régimes de travail visés à l'article 12, l'insertion des travailleurs dans le cadre d'un de ces régimes de travail se fait sur une base volontaire sans préjudice du principe de continuité du service public.</p> <p>Art. 16. § 1^{er}. Le travailleur âgé d'au moins cinquante ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.</p> <p>Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail visé à l'article 12.</p> <p>§ 2. Le travailleur âgé d'au moins cinquante-cinq ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.</p> <p>Art. 17. § 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au § 1^{er} ou au § 2 de l'article 16 et qui sollicite un travail non visé à l'article 12 introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.</p> <p>§ 2. L'employeur dispose d'un délai de six mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article 12.</p> <p>§ 3. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.</p> <p>La possibilité donnée au membre du personnel définitif et temporaire de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est</p>	<p>Art. 15. Dans la mesure où un employeur n'occupe pas tous ses travailleurs dans des régimes de travail visés à l'article 12, l'insertion des travailleurs dans le cadre d'un de ces régimes de travail se fait sur une base volontaire sans préjudice du principe de continuité du service public.</p> <p>Art. 16. § 1^{er}. Le travailleur âgé d'au moins cinquante ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.</p> <p>Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail visé à l'article 12.</p> <p>§ 2. Le travailleur âgé d'au moins cinquante-cinq ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.</p> <p>Art. 17. § 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au § 1^{er} ou au § 2 de l'article 16 et qui sollicite un travail non visé à l'article 12 introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.</p> <p>§ 2. L'employeur dispose d'un délai de six mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article 12.</p> <p>§ 3. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.</p> <p>La possibilité donnée au membre du personnel définitif et temporaire de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est</p>
--	--

<p>occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.</p> <p>§ 4. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.</p> <p>La possibilité donnée au membre du personnel contractuel de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.</p> <p>Art. 18. Lorsqu'une travailleuse visée à l'article 12 est enceinte, elle peut obtenir un travail dans un régime non visé à cet article, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit :</p> <p>a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance;</p> <p>b) ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse; - pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement. <p>Néanmoins, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.</p> <p>Art. 19. Le travailleur visé à l'article 12 a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.</p> <p>L'employeur s'efforcera de satisfaire par</p>	<p>occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.</p> <p>§ 4. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.</p> <p>La possibilité donnée au membre du personnel contractuel de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.</p> <p>Art. 18. Lorsqu'une travailleuse visée à l'article 12 est enceinte, elle peut obtenir un travail dans un régime non visé à cet article, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit :</p> <p>a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance;</p> <p>b) ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse; - pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement. <p>Néanmoins, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.</p> <p>Art. 19. Le travailleur visé à l'article 12 a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.</p> <p>L'employeur s'efforcera de satisfaire par</p>
--	--

<p>préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.</p> <p>Art. 20. § 1^{er}. Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur visé à l'article 12, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.</p> <p>Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.</p> <p>§ 2. Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.</p> <p>Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail que celui visé à l'article 12, compte tenu des recommandations du médecin du travail.</p> <p>Art. 21. Les travailleurs occupés dans des régimes de travail visés à l'article 12 ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :</p> <p>1° représentation et participation syndicale;</p> <p>2° formation générale et professionnelle;</p> <p>3° hygiène, sécurité et soins médicaux;</p> <p>4° infrastructures sociales.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre V. - Disposition abrogatoire.</p>	<p>préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.</p> <p>Art. 20. § 1^{er}. Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur visé à l'article 12, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.</p> <p>Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.</p> <p>§ 2. Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.</p> <p>Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail que celui visé à l'article 12, compte tenu des recommandations du médecin du travail.</p> <p>Art. 21. Les travailleurs occupés dans des régimes de travail visés à l'article 12 ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :</p> <p>1° représentation et participation syndicale;</p> <p>2° formation générale et professionnelle;</p> <p>3° hygiène, sécurité et soins médicaux;</p> <p>4° infrastructures sociales.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre V. - Disposition abrogatoire.</p>
---	---

<p>Art. 22. L'article 12, § 2, de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, est abrogé.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre VI. - Dispositions transitoires et finales.</p> <p>Art. 23. Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice à des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection des travailleurs.</p> <p>Art. 24. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect des dispositions de la présente loi et détermine les modalités selon lesquelles cette surveillance est assurée.</p> <p>Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont les organisations syndicales représentatives sont associées au contrôle du respect de la présente loi.</p> <p>Art. 25. La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au <i>Moniteur belge</i>.</p>	<p>Art. 22. L'article 12, § 2, de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, est abrogé.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre VI. - Dispositions transitoires et finales.</p> <p>Art. 23. Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice à des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection des travailleurs.</p> <p>Art. 24. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect des dispositions de la présente loi et détermine les modalités selon lesquelles cette surveillance est assurée.</p> <p>Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont les organisations syndicales représentatives sont associées au contrôle du respect de la présente loi.</p> <p>Art. 25. La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au <i>Moniteur belge</i>.</p>
---	---

BASISTEKST	BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP
<p>Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.</p> <p>Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.</p> <p>Art. 2. Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK II. - Definities en toepassingsgebied.</p> <p>Art. 3. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :</p> <p>1° werknemers : de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;</p> <p>2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.</p> <p>Art. 4. Deze wet is van toepassing op de werknemers die in de overheidssector tewerkgesteld zijn en op hun werkgevers, met uitzondering van :</p> <p>1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>2° de contractuele werknemers in dienst genomen voor behoeften in het buitenland.</p> <p>De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de personeelsleden onderworpen aan de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus en op het militair personeel, noch op het burgerlijk</p>	<p>Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen.</p> <p>Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.</p> <p>Art. 2. Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK II. - Definities en toepassingsgebied.</p> <p>Art. 3. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :</p> <p>1° werknemers : de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;</p> <p>2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.</p> <p>Art. 4. Deze wet is van toepassing op de werknemers die in de overheidssector tewerkgesteld zijn en op hun werkgevers, met uitzondering van :</p> <p>1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>2° de contractuele werknemers in dienst genomen voor behoeften in het buitenland.</p> <p>De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de personeelsleden onderworpen aan de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus en op het militair personeel, noch op het burgerlijk</p>

<p>personeel waarvan de aanwezigheid vereist is bij de militairen die prestaties verrichten in de deelstand "intensieve dienst", "hulpverlening" en " operationele inzet ". De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden.</p> <p>HOOFDSTUK III. - Arbeids- en rusttijden.</p> <p>Art. 5. § 1. De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p> <p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines</p>	<p>personeel waarvan de aanwezigheid vereist is bij de militairen die prestaties verrichten in de deelstand "intensieve dienst", "hulpverlening" en " operationele inzet ". De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden.</p> <p><i>De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en op de operationele beroepsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.</i></p> <p>HOOFDSTUK III. - Arbeids- en rusttijden.</p> <p>Art. 5. § 1. De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p> <p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines</p>
---	---

<p>of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te beiden aan een voorgekomen dreigend ongeval;</p> <p>10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;</p> <p>11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken arbeidsperiodes;</p> <p>12° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Behalve in de gevallen vermeld in § 2, eerste lid, 3°, 4°, 6°, 9°, 12° en tweede lid, mag de arbeidsduur niet meer bedragen dan elf uur per dag, zelfs niet bij de gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.</p> <p>§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>Art. 6. § 1. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur rust toegekend.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p>	<p>of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te beiden aan een voorgekomen dreigend ongeval;</p> <p>10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;</p> <p>11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken arbeidsperiodes;</p> <p>12° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Behalve in de gevallen vermeld in § 2, eerste lid, 3°, 4°, 6°, 9°, 12° en tweede lid, mag de arbeidsduur niet meer bedragen dan elf uur per dag, zelfs niet bij de gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.</p> <p>§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>Art. 6. § 1. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur rust toegekend.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p>
---	---

<p>2° in opvoedings- en opvangtehuizen.</p> <p>In deze gevallen worden bijzondere beschermingsmaatregelen ten gunste van de werknemers genomen door de Koning.</p> <p>Art. 7. § 1. Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p> <p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>5° voor de uitvoering van onderhoudswerken;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;</p> <p>11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken arbeidsperiodes;</p>	<p>2° in opvoedings- en opvangtehuizen.</p> <p>In deze gevallen worden bijzondere beschermingsmaatregelen ten gunste van de werknemers genomen door de Koning.</p> <p>Art. 7. § 1. Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen.</p> <p>§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p> <p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>5° voor de uitvoering van onderhoudswerken;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;</p> <p>11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken arbeidsperiodes;</p>
--	--

<p>12° voor de diensten de bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p> <p>13° in de politie- en veiligheidsdiensten;</p> <p>14° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;</p> <p>15° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;</p> <p>16° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;</p> <p>17° voor de organisatie van selectie-, wervings- of bevorderingsexamens;</p> <p>18° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>19° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>20° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;</p> <p>21° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;</p> <p>22° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;</p> <p>23° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>§ 4. De duur van de dagelijkse rusttijd toegekend krachtens artikel 5 komt bovenop de</p>	<p>12° voor de diensten de bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p> <p>13° in de politie- en veiligheidsdiensten;</p> <p>14° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;</p> <p>15° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;</p> <p>16° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;</p> <p>17° voor de organisatie van selectie-, wervings- of bevorderingsexamens;</p> <p>18° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>19° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>20° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;</p> <p>21° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;</p> <p>22° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;</p> <p>23° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>§ 4. De duur van de dagelijkse rusttijd toegekend krachtens artikel 5 komt bovenop de</p>
--	--

<p>zondagsrust bedoeld in § 1 of bovenop de inhaalrust bedoeld in § 3 zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van vijftig opeenvolgende uren.</p> <p>Van het eerste lid kan worden afgeweken, in de gevallen bedoeld in artikel 5, § 2.</p> <p>Art. 8. § 1. De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer dan gemiddeld achtendertig uren per week belopen over een referentieperiode van vier maanden.</p> <p>Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.</p> <p>§ 2. De arbeidsduur mag niet meer dan vijftig uren per week bedragen behalve :</p> <p>1° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>2° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>3° in opvoedings- en opvangtehuizen.</p> <p>De Koning kan, onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de grens van vijftig uur per week overschreden wordt in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Inhaalverlof dat overeenkomt met het overschrijden van de in § 1 vastgestelde wekelijkse arbeidsbeperking wordt toegekend binnen de in § 1 bedoelde referentieperiode.</p> <p>Art. 9. De werknemers hebben recht op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur vierentwintig werkdagen voor volledige prestaties bedraagt.</p> <p>De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van einde van arbeidsrelatie.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK IV. - Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid.</p>	<p>zondagsrust bedoeld in § 1 of bovenop de inhaalrust bedoeld in § 3 zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van vijftig opeenvolgende uren.</p> <p>Van het eerste lid kan worden afgeweken, in de gevallen bedoeld in artikel 5, § 2.</p> <p>Art. 8. § 1. De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer dan gemiddeld achtendertig uren per week belopen over een referentieperiode van vier maanden.</p> <p>Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.</p> <p>§ 2. De arbeidsduur mag niet meer dan vijftig uren per week bedragen behalve :</p> <p>1° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>2° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>3° in opvoedings- en opvangtehuizen.</p> <p>De Koning kan, onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de grens van vijftig uur per week overschreden wordt in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 3. Inhaalverlof dat overeenkomt met het overschrijden van de in § 1 vastgestelde wekelijkse arbeidsbeperking wordt toegekend binnen de in § 1 bedoelde referentieperiode.</p> <p>Art. 9. De werknemers hebben recht op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur vierentwintig werkdagen voor volledige prestaties bedraagt.</p> <p>De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van einde van arbeidsrelatie.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK IV. - Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid.</p>
---	---

<p><i>Afdeling 1. - Het verbod op nachtarbeid.</i></p> <p>Art. 10. De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.</p> <p>Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen twintig en zes uur.</p> <p><i>Afdeling 2. - Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid.</i></p> <p>Art. 11. In afwijking van artikel 10 mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de uitvoering van werkzaamheden naar aanleiding van late vergaderingen;</p> <p>3° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p> <p>4° in de politie- en veiligheidsdiensten;</p> <p>5° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;</p> <p>6° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;</p> <p>7° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;</p> <p>8° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>9° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>10° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>11° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;</p> <p>12° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;</p>	<p><i>Afdeling 1. - Het verbod op nachtarbeid.</i></p> <p>Art. 10. De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.</p> <p>Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen twintig en zes uur.</p> <p><i>Afdeling 2. - Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid.</i></p> <p>Art. 11. In afwijking van artikel 10 mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de uitvoering van werkzaamheden naar aanleiding van late vergaderingen;</p> <p>3° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;</p> <p>4° in de politie- en veiligheidsdiensten;</p> <p>5° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;</p> <p>6° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;</p> <p>7° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;</p> <p>8° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>9° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;</p> <p>10° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>11° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;</p> <p>12° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;</p>
--	--

<p>13° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;</p> <p>14° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel;</p> <p>15° voor de uitvoering van onderhoudswerken;</p> <p>16° voor werken die, gezien de aard ervan, niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of slechts op bepaalde uren kunnen plaatsvinden;</p> <p>17° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;</p> <p>18° voor 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;</p> <p>19° voor arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>20° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>21° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;</p> <p>22° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk word geacht;</p> <p>23° wanneer de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.</p> <p>In afwijking van ditzelfde artikel 10 kan de Koning onder de door Hem te stellen voorwaarden nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p style="text-align: center;"><i>Afdeling 3. - Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders.</i></p> <p>Art. 12. § 1. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen twintig en zes uur, met</p>	<p>13° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;</p> <p>14° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel;</p> <p>15° voor de uitvoering van onderhoudswerken;</p> <p>16° voor werken die, gezien de aard ervan, niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of slechts op bepaalde uren kunnen plaatsvinden;</p> <p>17° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;</p> <p>18° voor 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;</p> <p>19° voor arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>20° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>21° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;</p> <p>22° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk word geacht;</p> <p>23° wanneer de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.</p> <p>In afwijking van ditzelfde artikel 10 kan de Koning onder de door Hem te stellen voorwaarden nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p style="text-align: center;"><i>Afdeling 3. - Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders.</i></p> <p>Art. 12. § 1. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen twintig en zes uur, met</p>
--	--

<p>uitsluiting van :</p> <p>1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen zes en tweeëntwintig uur;</p> <p>2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf vijf uur.</p> <p>Eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied ervan zijn het zeevaartpersoneel en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.</p> <p>§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :</p> <p>1° leden van het vast en tijdelijk personeel : de vastbenoemde ambtenaren en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs;</p> <p>2° leden van het contractueel personeel : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;</p> <p>3° werknemers : de leden van het vast en tijdelijk personeel en de leden van het contractueel personeel.</p> <p>Art. 13. § 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 12 bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.</p> <p>§ 2. De toepassing van paragraaf 1 is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 12 bedoelde werkzaamheden verricht.</p> <p>§ 3. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p>	<p>uitsluiting van :</p> <p>1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen zes en tweeëntwintig uur;</p> <p>2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf vijf uur.</p> <p>Eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied ervan zijn het zeevaartpersoneel en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.</p> <p>§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :</p> <p>1° leden van het vast en tijdelijk personeel : de vastbenoemde ambtenaren en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs;</p> <p>2° leden van het contractueel personeel : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;</p> <p>3° werknemers : de leden van het vast en tijdelijk personeel en de leden van het contractueel personeel.</p> <p>Art. 13. § 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 12 bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.</p> <p>§ 2. De toepassing van paragraaf 1 is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 12 bedoelde werkzaamheden verricht.</p> <p>§ 3. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :</p> <p>1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;</p> <p>2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;</p>
---	---

<p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>10° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de in § 1 vastgestelde grenzen overschreden worden in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 3, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>Art. 14. § 1. De in deze afdeling bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 12 worden ingeschakeld.</p> <p>§ 2. Het in paragraaf 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt.</p> <p>De Koning stelt de lijst van deze opleidingen</p>	<p>3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;</p> <p>4° in opvoedings- en opvangtehuizen;</p> <p>5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;</p> <p>6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;</p> <p>7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;</p> <p>8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;</p> <p>9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;</p> <p>10° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid.</p> <p>De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de in § 1 vastgestelde grenzen overschreden worden in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.</p> <p>§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 3, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.</p> <p>Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.</p> <p>Art. 14. § 1. De in deze afdeling bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis in arbeidsregelingen bedoeld in artikel 12 worden ingeschakeld.</p> <p>§ 2. Het in paragraaf 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt.</p> <p>De Koning stelt de lijst van deze opleidingen</p>
---	---

<p>vast.</p> <p>Art. 15. Indien een werkgever niet al zijn werknemers tewerkstelt op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12, kunnen werknemers alleen vrijwillig in het kader van die arbeidsregelingen in dienst worden genomen, onverminderd het principe van de continuïteit van de openbare dienst.</p> <p>Art. 16. § 1. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.</p> <p>Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 12 bedoeld werk blijft verrichten.</p> <p>§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.</p> <p>Art. 17. § 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 2 van artikel 16 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 12 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.</p> <p>§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 12 bedoeld werk aan te bieden.</p> <p>§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan het lid van het vast en tijdelijk personeel bedoeld in artikel 16, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het in dienst heeft.</p>	<p>vast.</p> <p>Art. 15. Indien een werkgever niet al zijn werknemers tewerkstelt op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12, kunnen werknemers alleen vrijwillig in het kader van die arbeidsregelingen in dienst worden genomen, onverminderd het principe van de continuïteit van de openbare dienst.</p> <p>Art. 16. § 1. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.</p> <p>Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 12 bedoeld werk blijft verrichten.</p> <p>§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.</p> <p>Art. 17. § 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 2 van artikel 16 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 12 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.</p> <p>§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 12 bedoeld werk aan te bieden.</p> <p>§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan het lid van het vast en tijdelijk personeel bedoeld in artikel 16, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het in dienst heeft.</p>
--	--

<p>De aan het lid van het vast en tijdelijk personeel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het vast en tijdelijk personeel omwille van de ernstige medische redenen.</p> <p>§ 4. Indien er geen werk beschikbaar is kan het in artikel 16, § 2, vermelde lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst.</p> <p>De aan het lid van het contractueel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel in geval van ernstige medische redenen.</p> <p>Art. 18. Wanneer een werkneemster bedoeld in artikel 12 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient :</p> <p>a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;</p> <p>b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap; - gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling. <p>Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.</p> <p>Art. 19. De werknemer bedoeld in artikel 12 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat</p>	<p>De aan het lid van het vast en tijdelijk personeel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het vast en tijdelijk personeel omwille van de ernstige medische redenen.</p> <p>§ 4. Indien er geen werk beschikbaar is kan het in artikel 16, § 2, vermelde lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst.</p> <p>De aan het lid van het contractueel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel in geval van ernstige medische redenen.</p> <p>Art. 18. Wanneer een werkneemster bedoeld in artikel 12 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient :</p> <p>a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;</p> <p>b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap; - gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling. <p>Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.</p> <p>Art. 19. De werknemer bedoeld in artikel 12 heeft het recht om op grond van dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat</p>
---	---

<p>artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.</p> <p>De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.</p> <p>Art. 20. § 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 12 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. Hij moet inlichtingen inwinnen over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.</p> <p>De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.</p> <p>§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.</p> <p>Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 12 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.</p> <p>Art. 21. Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12 tewerkgesteld zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van :</p>	<p>artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.</p> <p>De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.</p> <p>Art. 20. § 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 12 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. Hij moet inlichtingen inwinnen over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.</p> <p>De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.</p> <p>§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.</p> <p>Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 12 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.</p> <p>Art. 21. Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12 tewerkgesteld zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van :</p>
--	--

<p>1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;</p> <p>2° algemene en beroepsopleiding;</p> <p>3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;</p> <p>4° sociale infrastructuur.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK V. - Opheffingsbepaling.</p> <p>Art. 22. Artikel 12, § 2, van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt opgeheven.</p> <p>HOOFDSTUK VI. - Overgangs- en slotbepalingen.</p> <p>Art. 23. De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan wettelijke, reglementaire of administratieve bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers.</p> <p>Art. 24. Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wijst de Koning de ambtenaren aan die moeten toezien op de naleving van de bepalingen van deze wet en schrijft Hij voor hoe dat toezicht geschiedt.</p> <p>De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de representatieve vakorganisaties betrokken worden bij de controle op de naleving van deze wet.</p> <p>Art. 25. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het <i>Belgisch Staatsblad</i>.</p>	<p>1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;</p> <p>2° algemene en beroepsopleiding;</p> <p>3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;</p> <p>4° sociale infrastructuur.</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK V. - Opheffingsbepaling.</p> <p>Art. 22. Artikel 12, § 2, van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt opgeheven.</p> <p>HOOFDSTUK VI. - Overgangs- en slotbepalingen.</p> <p>Art. 23. De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan wettelijke, reglementaire of administratieve bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers.</p> <p>Art. 24. Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wijst de Koning de ambtenaren aan die moeten toezien op de naleving van de bepalingen van deze wet en schrijft Hij voor hoe dat toezicht geschiedt.</p> <p>De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de representatieve vakorganisaties betrokken worden bij de controle op de naleving van deze wet.</p> <p>Art. 25. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het <i>Belgisch Staatsblad</i>.</p>
---	---