

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} septembre 2023

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail et
l'arrêté royal du 25 juin 1990
assimilant à du travail supplémentaire
certaines prestations des travailleurs
à temps partiel, visant l'égalité entre le travail
à temps plein et le travail à temps partiel
en matière d'heures supplémentaires**

(déposée par
Mme Sophie Thémont et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 september 2023

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten en
van het koninklijk besluit van 25 juni 1990
tot gelijkstelling van sommige prestaties
van deeltijds tewerkgestelde werknemers
met overwerk, met het oog
op de gelijke behandeling van voltijds en
deeltijds werk wat overuren betreft**

(ingediend door
mevrouw Sophie Thémont c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Écolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

RÉSUMÉ

Actuellement pour le travail à temps partiel, chaque mois, les douze premières heures de travail supplémentaire ne donnent lieu à aucun paiement de sursalaire.

Pour le travail à temps plein, au contraire, il y a paiement d'un sursalaire pour toute heure de travail supplémentaire, sans aucune exception.

Il s'agit là non seulement d'une discrimination entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel mais également, indirectement, d'une discrimination entre les femmes et les hommes, dans la mesure où le travail à temps partiel est en grande majorité exercé par les femmes.

En conséquence, la présente proposition de loi vise, d'une part, à supprimer cette inégalité en prévoyant le paiement d'un sursalaire pour toute heure supplémentaire prestée dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel et, d'autre part, à contrer les manœuvres d'évitement de certains employeurs en les dissuadant de recourir à la conclusion d'avenants successifs, seulement valables pour une durée déterminée, qui sont uniquement destinés à priver les travailleurs à temps partiels de leurs droits légitimes.

SAMENVATTING

Bij deeltijdwerk geven de eerste twaalf uren per kalendermaand thans geen recht op een overwerktoeslag.

Wie voltijds werkt krijgt daarentegen een toeslag uitbetaald voor elk uur overwerk, zonder uitzondering.

Dat is niet alleen discriminatie tussen voltijd- en deeltijdwerkers, maar indirect ook tussen vrouwen en mannen, aangezien de overgrote meerderheid van de deeltijdwerkers vrouwen zijn.

Derhalve beoogt dit wetsvoorstel die ongelijkheid weg te werken door te bepalen dat een overwerktoeslag verschuldigd is voor elk overuur in het raam van een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Daarnaast wil het de ontwijkende kunstgrepen van bepaalde werkgevers tegengaan door hen te ontraden systematisch gebruik te maken van contractbijlagen, die slechts voor een bepaalde periode geldig zijn en uitsluitend bedoeld zijn om de deeltijdwerkers hun legitieme rechten te ontfangen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le monde du travail a connu un tournant important durant la fin des années 70: l'explosion du nombre de chômeurs en une dizaine d'années (de 90.000 en 1973 à plus de 500.000 en 1983) a mis fin à l'objectif du plein emploi! Le taux d'emploi des femmes avait augmenté de manière continue depuis les années 60 mais également leur taux de chômage. Parmi les mesures de résorption du chômage, plutôt que la réduction collective du temps de travail, il fut décidé d'encourager le travail à temps partiel, malgré le fait que les femmes y sont majoritairement actives. Une brochure du Ministère de l'Emploi et du Travail de l'époque le promeut en assurant une "réussite de la vie familiale et professionnelle"¹.

Pour inciter à travailler à temps partiel et contrer les pièges à l'emploi, il fut proposé aux travailleurs et travailleuses qui acceptaient un temps partiel pour échapper au chômage (travail à temps partiel involontaire), une Allocation de Garantie de Revenu. En 1987, les femmes représentaient "79 % des demandeurs d'emploi occupés à temps réduit pour échapper au chômage"².

Depuis les années 80, le nombre de travailleuses et de travailleurs à temps partiel ne cesse d'augmenter, passant de 7,5 % en 1980 à 23,5 % en 2020. Et, à nouveau, les chiffres démontrent un impact important sur le travail des femmes: elles étaient 20 % de travailleuses à occuper des temps partiels en 1980 et ce taux est monté à 43 % en 2020³. Les hommes connaissaient également une augmentation du travail à temps partiel mais dans une mesure beaucoup plus faible. Malgré une réglementation accordant en principe les mêmes droits aux travailleurs à temps partiel que ceux dont bénéficient les travailleurs temps plein, leurs conditions de travail se sont néanmoins dégradées; en cause notamment la flexibilité provoquée par les horaires variables, l'augmentation des rythmes de travail, l'absence de possibilité de passer à un temps plein.

Aujourd'hui, la situation ne s'est pas améliorée! Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et

¹ "Le travail à temps partiel est peut-être une solution pour vous", brochure du Ministère de l'Emploi et du Travail, préface du ministre M. Hansenne, 1983.

² P. Blaise, "le Chômage en Belgique", *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1182-1183, 1987, p. 17.

³ Avis n° 166 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, octobre 2022, p. 2.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tegen het einde van de jaren 1970 bereikte de arbeidswereld een belangrijk keerpunt: door de enorme stijging van het aantal werklozen in tien jaar tijd (van 90.000 in 1973 tot meer dan 500.000 in 1983) was van de nagestreefde volledige werkgelegenheid hoege-naamd geen sprake meer. De werkzaamheidsgraad van vrouwen was sinds de jaren 1960 gestaag gestegen, maar hun werkloosheidsgraad evenzeer. Maatregelen werden getroffen om de werkloosheid terug te dringen. In plaats van een collectieve arbeidsduurvermindering in te voeren, werd beslist deeltijdwerk aan te moedigen, ondanks het feit dat de meeste deeltijdwerkers vrouwen zijn. In een brochure van het toenmalige ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ging het voorstel tot gedeeltelijke terugtrekking van de vrouw uit de arbeidsmarkt gepaard met een "welwillende" beschouwing over de vrede in het huishouden.¹

Om deeltijdwerk aan te moedigen en de werkgelegenheidsvallen tegen te gaan, kregen de werknemers die bereid waren parttime te gaan werken om niet werkloos te worden (onvrijwillig deeltijds werk) een inkomensgarantie-uitkering. In 1987 vormde het aandeel vrouwen "79 % des demandeurs d'emploi occupés à temps réduit pour échapper au chômage".²

Sinds de jaren 1980 is het aantal deeltijdwerkers blijven stijgen, van 7,5 % in 1980 naar 23,5 % in 2020. Andermaal blijkt uit de cijfers dat een en ander aanzienlijke gevolgen heeft voor de werkzaamheidsgraad van vrouwen: 20 % van de werkneemsters werkte deeltijds in 1980; tegen 2020 was dat aandeel opgelopen tot 43 %. Ook onder mannen stijgt het aantal deeltijdwerkers, maar in veel mindere mate. Ondanks een regelgeving die aan deeltijdwerkers in principe dezelfde rechten verleent als aan voltijdwerkers, zijn de arbeidsomstandigheden van de parttimers verslechterd. Dat komt met name door de flexibiliteit als gevolg van de variabele werkroosters, de toename van het werktempo en het ontbreken van de mogelijkheid om over te stappen naar voltijds werk.³

De situatie is er thans niet beter op geworden. In 2019 en 2021 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor

¹ *Deeltijds werken, misschien een oplossing voor u?*, brochure van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voorwoord van minister M. Hansenne, 1983.

² P. Blaise, *Le chômage en Belgique*, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, nr. 1182-1183, 1987, blz. 17.

³ Advies nr. 166 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, oktober 2022, blz. 2.

Femmes a fait procéder à deux enquêtes, en 2019 et 2021⁴, dans les secteurs employant essentiellement des femmes et à temps partiel de surcroît (Commerce, Nettoyage et Maisons de repos) et dresse les constats éloquentes suivants dans son avis du 14 octobre 2022 relatif au travail (in)volontaire à temps partiel (avis n° 166):

— une offre de travail structurellement axée sur le temps partiel dans certains secteurs où 80 % à 90 % des travailleuses ont toujours travaillé à temps partiel; en effet, par exemple, les secteurs du commerce ou des maisons de repos n'offrent quasi uniquement que ce type de contrats;

— une part importante de travailleuses et de travailleurs qui déclarent vouloir travailler plus, dont un grand nombre qui souhaiteraient bénéficier d'un temps plein (33 % dans le secteur du commerce, 45 % dans celui des maisons de repos).

Les enquêtes quantitatives et qualitatives permettent d'opérer une analyse très fine, mettant en lumière certains écueils rencontrés lors du travail à temps partiel involontaire, que ce soit en matière de revenus, de flexibilisation des horaires, mais aussi d'intensification des rythmes et de pénibilité du travail. L'une des injustices évidentes du système réside dans les règles relatives aux heures complémentaires. Le SPF Emploi donne à ce propos les explications suivantes:

“Le travailleur à temps partiel effectue normalement ses prestations dans le cadre de l'horaire de travail (fixe ou variable) prévu. Il n'est toutefois pas toujours possible de l'occuper dans le cadre de cet horaire de travail. Ses prestations vont parfois dépasser cet horaire. On parle alors d'“heures complémentaires”. Plus précisément, les heures complémentaires se définissent comme les heures qui dépassent la durée de travail convenue du travailleur à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale fixée par la loi ou par la convention collective de travail.”⁵

Ces heures complémentaires prestées dans le cadre d'un travail à temps partiel ne donnent pas droit au même sursalaire que les heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un travail à temps plein. L'arrêté royal du 25 juin 1990 “assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel”, pris en exécution de l'article 29, § 3, de la loi

Mannen en Vrouwen twee enquêtes laten uitvoeren in de sectoren waar veel vrouwen werken, overwegend als parttime (handel, schoonmaak en rusthuizen)⁴. In zijn advies van 14 oktober 2022 over (on)vrijwillig deeltijds werken (advies nr. 166) komt de Raad tot de volgende veelzeggende bevindingen:

“Het arbeidsaanbod is structureel deeltijds. In de sectoren van de handel en de rusthuizen heeft tussen 80 % en 90 % altijd deeltijds gewerkt, aangezien alleen deeltijdcontracten worden aangeboden. (...)”

Een aanzienlijk deel van de respondenten zegt meer te willen werken. 33 % in de handel en 45 % in verpleeghuizen zou zelfs voltijds willen werken.”

Via kwantitatieve en kwalitatieve enquêtes kan een heel gedetailleerde analyse worden gemaakt en kunnen een aantal valkuilen van onvrijwillig deeltijdwerk voor het voetlicht worden gebracht, inzake inkomen, flexibilisering van de werktijden, opgedreven werktempo of zwaarte van het werk. Een van de in het oog springende onrechtvaardigheden van het systeem betreft de regels inzake overwerk. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg verstrekt dienaangaande de volgende toelichting:

“De deeltijdse werknemer verricht normaal zijn prestaties in het kader van het voorziene (vast of variabel) werkrooster. Het is echter niet altijd mogelijk om hem tewerk te stellen binnen het kader van dit werkrooster. Zo zullen zijn prestaties dit werkrooster soms overschrijden. Men spreekt dan van “bijkomende uren”. Meer specifiek worden de bijkomende uren omschreven als de uren die de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijden, zonder echter de normale duur te overschrijden die door de wet of door de collectieve arbeidsovereenkomst werd vastgelegd.”⁵

Die overuren bij deeltijds werk geven geen recht op dezelfde overwerktoeslag als bij voltijds werk. Het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, ter uitvoering van artikel 29, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971, bepaalt in artikel 3 immers dat alle bijkomende prestaties die in de loop van

⁴ Voir les enquêtes disponibles sur le site du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, Publications | Raad van de Gelijke Kansen (conseildelegalite.be).

⁵ Travail à temps partiel: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/travail-temps-partiel/travail-temps-partiel-heures-complementaires>

⁴ Zie de enquêtes raadpleegbaar op de website van Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, Publications | Raad van de Gelijke Kansen (conseildelegalite.be).

⁵ Te raadplegen op: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/deeltijdse-arbeid/deeltijdse-arbeid-bijkomende-uren-en-overloon>

du 16 mars 1971 sur le travail, dispose en effet, en son article 3, que toutes les prestations complémentaires prestées dans le courant d'un mois, sauf les douze premières heures par mois calendrier, donnent droit au paiement du sursalaire fixé à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En d'autres termes, 12 heures supplémentaires par mois (36 heures par trimestre) peuvent être prestées en plus de l'horaire convenu dans le contrat de travail à temps partiel sans qu'elles ne donnent lieu à paiement d'un sursalaire.

L'employeur qui fait travailler le ou la travailleuse à temps partiel plus longtemps que ce qui est prévu dans le contrat n'est donc pas contraint de payer un sursalaire pour les douze premières heures supplémentaires et, dans la pratique, ce plafond est fréquemment contourné, par exemple en recourant à un avenant au contrat de travail, seulement valable pour une durée limitée, ou à un nouveau contrat temporaire.

Comme le Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes le formule dans les recommandations de son avis n° 166:

“Le fait de ne pas rémunérer les heures ”en plus” du contrat de la même manière que les heures supplémentaires des travailleurs à temps plein constitue une inégalité de salaire entre les deux catégories de travailleurs et une discrimination indirecte entre hommes et femmes, dans la mesure où ce sont les femmes qui forment le groupe des travailleurs à temps partiel”⁶

Nous nous basons également sur l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 6 décembre 2007 (affaire C-300/06, *U. Voß c. Land Berlin*) qui énonce ce qui suit:

“Le principe de l'égalité des rémunérations s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe, mais également à la mise en œuvre de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe [point 25]. (...)”

Il convient, dès lors, de conclure que la réglementation nationale en cause au principal, selon laquelle la rémunération des heures de travail supplémentaires effectuées par les fonctionnaires à temps partiel au-delà

⁶ Avis n° 166 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, octobre 2022, p. 11.

une maand worden verricht, worden betaald met een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.

Er kunnen met andere woorden twaalf overuren per maand (36 uren per trimester) worden gepresteerd boven op het in de deeltijdse arbeidsovereenkomst overeengekomen werkrooster, zonder dat ze recht geven op een overwerktoeslag.

De werkgever die een deeltijdwerker langer doet werken dan wat bij overeenkomst is bepaald, is dus niet verplicht de overwerktoeslag te betalen voor de eerste twaalf overuren; bovendien wordt dat maximum in de praktijk vaak omzeild, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een – in de tijd beperkte – contractbijlage of van een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen formuleert het in de aanbevelingen van zijn advies nr. 166 als volgt:

“Het feit dat de uren bovenop de arbeidsovereenkomsten niet op dezelfde wijze worden betaald als de overuren van voltijdse werknemers, vormt een ongelijke verloning van de twee categorieën werknemers en een indirecte discriminatie tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen de groep van deeltijdwerkers uitmaken.”⁶

De indienster baseert zich ook op het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 6 december 2007 (zaak C-300/06, *U. Voß t. Land Berlin*), waarin wordt gesteld:

“Het beginsel van gelijke beloning verzet zich niet alleen tegen de toepassing van bepalingen die een rechtstreeks op het geslacht gebaseerde discriminatie inhouden, maar ook tegen de toepassing van bepalingen die aan de hand van geslachtsneutrale criteria verschillen in behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers handhaven, indien deze verschillen niet kunnen worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben (...) [punt 25]. (...)”

Derhalve moet worden geconcludeerd dat de in het hoofdgeding centraal staande nationale regeling, volgens welke de vergoeding voor overuren die deeltijdambtenaren buiten hun individuele uurrooster presteren tot

⁶ Advies nr. 166 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, oktober 2022, blz. 10.

de leur horaire individuel de travail et à concurrence de la durée normale de travail à temps plein est inférieure à celle des heures accomplies par les fonctionnaires à temps plein, entraîne une différence de traitement entre ces deux catégories de fonctionnaires au détriment de ceux qui travaillent à temps partiel (point 37).”

On peut également tirer les enseignements suivants du même arrêt.

L'article 141 CE⁷ et l'article 1^{er} de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle les enseignants à temps partiel ne perçoivent – tout comme ceux employés à temps plein – aucune rémunération pour les heures supplémentaires lorsque le travail supplémentaire n'excède pas trois heures dans le mois civil, si cette différence de traitement affecte un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes et si une telle différence de traitement ne peut pas être justifiée par un objectif étranger à toute appartenance à un sexe déterminé ou n'est pas nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.

Étant donné que la situation des travailleurs à temps partiel belges est similaire et que l'égalité de rémunération vaut pour les travailleurs du secteur privé, le raisonnement de la Cour vaut donc aussi pour eux.

Afin de mettre fin à cette inégalité de traitement entre travailleuses et travailleurs à temps partiel et à temps plein, et par là-même à une discrimination indirecte entre les femmes et les hommes, la présente proposition de loi prévoit deux mesures.

Premièrement, elle vise à ce que toute heure complémentaire prestée dans le cadre du travail à temps partiel, donne droit au paiement d'un sursalaire.

Deuxièmement, elle vise à empêcher les manœuvres de contournement de certains employeurs qui concluent des avenants successifs au contrat de travail à temps partiel initial, seulement valables pour une durée limitée, afin d'éviter tout paiement de sursalaire en cas de prestation d'heures supplémentaires.

een maximum van de normale arbeidsduur van een voltijdse betrekking, lager is dan de vergoeding van voltijdambtenaren, tot een verschil in behandeling voor deze beide categorieën ambtenaren leidt ten nadele van de ambtenaren die in deeltijd werken [punt 37].”

Uit hetzelfde arrest kunnen ook de volgende lessen worden getrokken.

Artikel 141 [EG/VEG]⁷ en artikel 1 van Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten in die zin worden geïnterpreteerd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke deeltijdleraren – net als voltijdleraren – geen enkele vergoeding voor overuren ontvangen wanneer het overwerk niet meer dan drie uur per kalendermaand bedraagt, indien dat verschil in behandeling een aanzienlijk groter aantal vrouwen dan mannen treft en indien een dergelijk verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd door een doelstelling die geen verband houdt met het behoren tot een bepaald geslacht of niet noodzakelijk is om het nagestreefde doel te bereiken.

Aangezien de situatie van de Belgische deeltijdwerkers gelijkaardig is en voor de werknemers van de privésector gelijkheid van vergoeding geldt, gaat de redenering van het Hof dus ook voor hen op.

Om een einde te maken aan die ongelijke behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers en zodoende ook aan een onrechtstreekse discriminatie tussen vrouwen en mannen, behelst dit wetsvoorstel twee maatregelen.

Ten eerste beoogt het ervoor te zorgen dat elk overuur bij deeltijds werk recht geeft op de uitbetaling van een overwerktoeslag.

Ten tweede wil het de ontwijkende kunstgrepen voorkomen van werkgevers die keer op keer aan de oorspronkelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst een – in de tijd beperkte – contractbijlage toevoegen om de uitbetaling van een overwerktoeslag te voorkomen.

⁷ Actuellement, l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

⁷ Thans artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

Il est ainsi prévu que, dans ces cas-là, les heures initialement considérées comme “supplémentaires” sont “bétonnées” dans le contrat, de telle sorte que le régime horaire initial du contrat de travail à temps partiel se trouve modifié de manière définitive. Le travailleur à temps partiel bénéficie ainsi d’un plus grand volume horaire, qui n’est plus susceptible d’être remis en cause par la suite.

Sophie Thémont (PS)
Jean-Marc Delizée (PS)
Chanelle Bonaventure (PS)

Zo wordt bepaald dat in dergelijke gevallen de uren die aanvankelijk als “overuren” zijn beschouwd, in de overeenkomst worden verankerd, zodat het oorspronkelijke uurrooster van de deeltijdse arbeidsovereenkomst permanent wordt gewijzigd. De deeltijdse werknemer geniet aldus een ruimer uurrooster, dat nadien niet meer ter discussie kan worden gesteld.

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, est complété par un alinéa 10, rédigé comme suit:

“Si, pendant une période d'un trimestre, le régime de travail convenu dans le contrat de travail visé à l'alinéa 1^{er} a été modifié une fois ou plus par un avenant ou une convention à durée déterminée distincte et que, ce faisant, le volume des prestations de travail excède de plus de 13 heures la durée du travail convenue dans le contrat de travail visé à l'alinéa 1^{er}, et applicable au cours du trimestre précédent, la durée hebdomadaire du travail inscrite dans ce contrat de travail est, à partir du trimestre suivant, majorée du nombre d'heures prestées durant le trimestre au cours duquel le dépassement susvisé s'est produit au-delà du régime de travail applicable au cours du trimestre précédant celui au cours duquel le dépassement susvisé est survenu, divisé par 13. L'horaire de travail devra être adapté d'un commun accord à ce nouveau régime de travail. À défaut d'accord commun, le salarié peut choisir l'horaire de travail qui lui est le plus favorable, parmi ceux appliqués dans l'entreprise.”.

Art. 3

Dans l'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, les mots “, sauf les douze première heures par mois calendrier,” sont abrogés.

Art. 4

Dans l'article 4 du même arrêté, les mots “, sauf celles qui ne dépassent pas un crédit de trois heures et quatorze minutes multipliées par le nombre de semaines comprises dans la période visée à l'article 11*bis*

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, wordt aangevuld met een tiende lid, luidende:

“Indien tijdens een trimester de arbeidsregeling als bepaald in de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst een of meerdere keren is gewijzigd door middel van een contractbijlage of van een afzonderlijke overeenkomst voor een bepaalde tijd, waardoor het volume van de arbeidsprestaties de arbeidsduur als bepaald in de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst en van toepassing tijdens het voorgaande trimester met meer dan 13 uur overschrijdt, wordt de wekelijkse arbeidsduur als bepaald in die arbeidsovereenkomst met ingang van het daaropvolgende trimester vermeerderd met het aantal extra gepresteerde uren tijdens het trimester waarin voormelde overschrijding zich heeft voorgedaan, ten opzichte van de tijdens het trimester dat het trimester waarin voormelde overschrijding zich heeft voorgedaan voorafgaat van toepassing zijnde arbeidsregeling, gedeeld door 13. Het werkrooster dient in onderling akkoord aangepast te worden aan die nieuwe arbeidsregeling. Bij gebreke van een onderling akkoord, kan de werknemer het werkrooster kiezen die hem het meest gunstig is onder dewelke die worden toegepast in de onderneming.”.

Art. 3

In artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk worden de woorden “, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand” opgeheven.

Art. 4

In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden “, met uitzondering van die prestaties die een krediet van drie uren en veertien minuten, vermenigvuldigd met het aantal weken begrepen in de referteperiode bedoeld bij

de la loi du 3 juillet 1978 précitée avec un maximum de 168 heures,” sont abrogés.

Art. 5

L'article 6 du même arrêté est abrogé.

Art. 6

Le Roi est autorisé à modifier, à compléter, à abroger ou à remplacer les dispositions visées aux articles 3, 4 et 5 de la présente loi.

29 juin 2023

Sophie Thémont (PS)
Jean-Marc Delizée (PS)
Chanelle Bonaventure (PS)

artikel 11*bis* van voornoemde wet van 3 juli 1978, met een maximum van 168 uren, niet overschrijden” opgeheven.

Art. 5

Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 6

De Koning kan de in de artikelen 3, 4 en 5 van deze wet bedoelde bepalingen wijzigen, aanvullen, opheffen of vervangen.

29 juni 2023