

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1989-1990

7 JUNI 1990

WETSVORSTEL

**tot wijziging van artikel 11*bis* van de
wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten in het kader
van de flexibiliteitsregeling inzake
deeltijdse arbeid voorzien in de
programmawet van 22 december 1989**

(Ingediend door de heer Sleenckx)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tijdens het voorbije decennium kwam de discussie omtrent de toepassing van flexibele arbeidstijdsroosters op het voorplan. Vooral vanuit werkgeverszijde was er vraag om over te gaan tot de veralgemening van de variabele arbeidstijd.

In het kader van de strijd om het behoud en de versteviging van de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen, greep een herstructurering van het bedrijfsleven plaats. De noodzaak tot een meer intensieve bezetting van het produktieapparaat werd geargumenteed vanuit zowel technische als economische redenen. Flexibiliteit van de arbeidstijd was hierin het sluitstuk.

Het is duidelijk dat deze flexibiliseringsmaatregelen enigszins tegengesteld kunnen zijn aan de wensen van de werknemers. Soms hebben variabele tijdsroosters immers een negatieve invloed op het welzijn van de betrokken werknemer en haar/zijn sociale omgeving. De vakverenigingen hebben zich tijdens de crisisperiode dan ook herhaaldelijk zeer kritisch uitgelaten ten aanzien van het flexibiliteitsdossier.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1989-1990

7 JUIN 1990

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'article 11*bis* de la loi
du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en ce qui concerne
la flexibilité du travail à temps partiel
prévue par la loi-programme
du 22 décembre 1989**

(Déposée par M. Sleenckx)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il a été beaucoup question de l'application d'horaires de travail flexibles au cours des dix dernières années. Ce sont surtout les employeurs qui ont réclamé la généralisation des prestations de durée variable.

La lutte pour le maintien et le renforcement de la compétitivité de nos entreprises a entraîné une restructuration de l'activité économique. Des arguments d'ordre technique et économique ont été avancés pour démontrer la nécessité d'une utilisation plus intensive de l'appareil de production et la flexibilité du temps de travail était considérée comme essentielle à la réalisation de cet objectif.

Il est évident que ces mesures de flexibilisation peuvent, d'une certaine manière, aller à l'encontre des vœux des travailleurs. Il arrive en effet que les horaires variables exercent une influence néfaste sur le bien-être des travailleurs concernés et de leur entourage social; aussi les organisations syndicales ont-elles formulé à maintes reprises des critiques très sévères à l'égard du dossier des horaires flexibles pendant la crise.

Niettegenstaande de verschillende belangen van werknemers en werkgevers in dit dossier moeten we toch vaststellen dat België het eerste Europese land is waar de toepassing van soepele uurregelingen onderwerp uitmaakt van een akkoord tussen de sociale partners. Het flexibiliteitsdebat werd afgesloten zonder dat de sociale vrede in gevaar werd gebracht. Deze vrede bleef hoofdzakelijk bewaard door het hanteren van het algemene principe dat flexibiliteitsregelingen noodzakelijkerwijze moeten onderhandeld worden en vastgelegd zijn in een overeenkomst.

— De « Experimenten Hansenne » (koninklijk besluit n° 179 van 20 januari 1983) konden ingevoerd worden door middel van een overeenkomst.

— De wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, namelijk de invoering van artikel 20*bis* (de zogenaamde kleine flexibiliteit) voorziet dat de gemiddelde arbeidsduur conventioneel moet gerespecteerd worden.

— Ook de grote flexibiliteitsregeling, ingevoerd door de tandem CAO n° 42 en de wet van 17 maart 1987, maakt de invoering van flexibele stelsels afhankelijk van een voorafgaande overeenkomst.

De nieuwe wettelijke flexibiliteitsregeling inzake deeltijdse arbeid, ingevoerd door artikel 182 van de programmawet van 22 december 1989, voorziet *niet* in een bepaling dat voorafgaandelijk een collectieve overeenkomst vereist is. Dit houdt in dat deze nieuwe regeling overal eenzijdig kan ingevoerd worden. Deze regeling betekent dan ook het einde van de toepassing van het principe dat in het verleden de sociale consensus heeft bewerkstelligd.

Het wetsvoorstel wenst de voorwaarde in te schrijven dat de invoering van flexibele arbeidstijdstelsels voor deeltijdse werknemers afhankelijk gemaakt wordt van een voorafgaande collectieve overeenkomst. Daardoor wordt het algemene principe inzake de invoering van flexibele arbeidsduur hersteld. Aan de wettelijke vastgelegde grens inzake de inhoud van flexibele deeltijdse arbeidsregimes wordt door dit wetsvoorstel niet geraakt.

J. SLEECKX

WETSVOORSTEL

Enig artikel

Artikel 11*bis*, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen door het volgende lid :

« Het dagrooster van de deeltijdse arbeidsregeling kan variabel zijn op voorwaarde dat er een vaste

Malgré les divergences d'intérêts qui existent en l'occurrence entre les travailleurs et les employeurs, force est de constater que la Belgique est le premier pays d'Europe où l'application d'horaires flexibles ait fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux. Le débat sur la flexibilité des horaires a abouti sans que la paix sociale ait été mise en péril, et ce, en grande partie grâce à l'adoption du principe général selon lequel les réglementations en matière de flexibilité doivent être négociées et établies dans une convention.

— Les « expériences Hansenne » (arrêté royal n° 179 du 20 janvier 1983) ont pu être instaurées par le biais d'une convention.

— La modification apportée à la loi sur le travail du 16 mars 1971, à savoir l'insertion de l'article 20*bis* (la « petite » flexibilité), prévoit que la durée moyenne du travail doit être respectée conventionnellement.

— La réglementation sur la grande flexibilité, instaurée par la CCT n° 42 et par la loi du 17 mars 1987, subordonne également l'instauration de régimes flexibles à la conclusion d'une convention.

Les nouvelles dispositions légales sur la flexibilité du travail à temps partiel, contenues dans l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 1989, ne prévoient pas qu'une convention collective préalable est requise, ce qui implique que cette nouvelle réglementation peut être instaurée partout de manière unilatérale. Cette réglementation met dès lors fin à l'application du principe qui a permis de réaliser le consensus social par le passé.

La présente proposition de loi tend à inscrire dans la loi une disposition subordonnant l'instauration de régimes de travail flexibles pour les travailleurs à temps partiel à la conclusion préalable d'une convention collective de travail. Cette mesure permettrait de rétablir le principe général qui prévaut en ce qui concerne l'instauration de la flexibilité du temps de travail. La présente proposition ne change par ailleurs rien aux limites que fixe la loi en ce qui concerne le contenu des régimes flexibles de travail à temps partiel.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

L'article 11*bis*, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« L'horaire journalier du travailleur à temps partiel peut être variable à condition que la durée hebdo-

weekprestatie is. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26*bis*, § 1, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan echter wel variabel zijn op voorwaarde dat daaromtrent voorafgaandelijk een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités en dat de wekelijkse arbeidsduur wordt gerespecteerd over een periode van één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan deze periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968. »

21 mei 1990.

J. SLEECKX
M. DE MEYER
J. VAN DER SANDE

madaire du travail soit fixe. La durée hebdomadaire du travail, calculée selon les règles fixées à l'article 26*bis*, § 1^{er}, alinéa 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peut toutefois être variable à condition qu'une convention collective de travail ait été conclue préalablement à ce sujet conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et que la durée hebdomadaire du travail soit respectée sur une période d'un trimestre. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Elle peut être prolongée par le Roi pour les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968. »

21 mai 1990.