

BELGISCHE SENAAT**SENAT DE BELGIQUE****ZITTING 1986-1987****SESSION DE 1986-1987**

6 MAART 1987

6 MARS 1987

**Ontwerp van wet betreffende de invoering
van nieuwe arbeidsregelingen in de onder-
nemingen**

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

**AMENDEMENTEN
VAN DE HEER PATAER c.s.**

**AMENDEMENTS PROPOSES
PAR M. PATAER ET CONSORTS**

ARTIKEL 1**ARTICLE 1^{er}**

A. Paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt :

A. Remplacer le § 1^{er} de cet article par ce qui suit :

« Deze wet is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die onder de toepassing vallen van de bepalingen van de wet van 16 maart 1971, ten aanzien van de zondagsrust en/of de arbeidsduur, met uitsluiting van de werkgevers en werknemers die onder de navolgende paritaire comités ressorteren :

« La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous l'application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 relatives au repos dominical et/ou à la durée du travail, à l'exclusion des employeurs et travailleurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes :

- het paritair comité nr. 119 voor de handel in voedingswaren, met uitsluiting van de werknemers die zijn tewerkgesteld aan activiteiten van de groothandel in voedingswaren;
- het paritair comité nr. 202 voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen;
- het paritair comité nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken;
- het paritair comité nr. 312 voor de warenhuizen;
- het paritair comité nr. 324 voor diamantnijverheid en -handel. »

- la commission paritaire n° 119 du commerce alimentaire, à l'exclusion des travailleurs occupés à des activités du commerce alimentaire en gros;
- la commission paritaire n° 202 des magasins d'alimentation à succursales multiples;
- la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de vente au détail;
- la commission paritaire n° 312 des grands magasins;
- la commission paritaire n° 324 de l'industrie et du commerce du diamant. »

*Verantwoording**Justification*

In het ontwerp van wet wordt ten onrechte verwezen naar een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. In de N.A.R. is hooguit een ontwerp van C.A.O. tot stand gekomen. Overigens is het moeilijk te aanvaarden dat een collectieve arbeidsovereen-

Le projet de loi se réfère d'ailleurs à une convention collective de travail conclue au sein du C.N.T. C'est tout au plus un projet de C.C.T. qui a été élaboré au sein de celui-ci. Par ailleurs, il est difficile d'admettre qu'une convention collective de travail prescrive comment une loi

R. A 13726*Zie :***Gedr. St. van de Senaat :**

414 (1986-1987) :

N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.
N° 2 : Verslag.

R. A 13726*Voir :***Documents du Sénat :**

414 (1986-1987) :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des Représentants.
N° 2 : Rapport.

komt formeel voorschrijft hoe een wet moet worden geformuleerd. De soevereiniteit van de wetgevende macht komt daardoor in het gedrang.

B. In § 2 van dit artikel de woorden « alsmede de eventuele verlengingen ervan » te doen vervallen.

Verantwoording

Het advies van de N.A.R. (nr. 840) is ter zake duidelijk. De Raad stemt in met het feit dat zodra deze wergeving wordt uitgevaardigd en de lopende experimenten afgelopen zijn, de wet op de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming van toepassing wordt.

Het kan aanvaard worden dat de bestaande experimenten beëindigd worden zonder aanpassingen. Het lijkt daarentegen niet aangewezen nog verlengingen toe te staan op basis van de vroegere reglementering.

Het toestaan van verlengingen van de experimenten onder koninklijk besluit nr. 179 zou in strijd zijn met het advies van de N.A.R.

De sociale partners, werkgevers- en werknemersafgevaardigden kunnen immers ten allentijde gelijklopende afwijkingen overeenkomen bij de inwerkingtreding van deze wet.

ART. 2

A. De aanhef van dit artikel te wijzigen als volgt :

« Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, kan afwijken van de volgende wettelijke bepalingen : (...) »

B. Een nieuw lid toe te voegen, luidende :

« De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid kan algemene beginselen bevatten, die verder kunnen worden uitgewerkt en toegepast in collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten per onderneming. In deze laatste overeenkomsten moet uitdrukkelijk worden verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan. »

Verantwoording

Gezien de vérgaande mogelijkheid om voortaan via collectieve arbeidsovereenkomsten af te wijken van de algemeen geldende basiswetgeving inzake arbeidstijdregeling en gelet op de noodzaak de bestaande hiërarchie van de sociale rechtsbronnen te respecteren, is het nodig dat voor iedere afwijkende regeling kan verwezen worden naar een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan.

Er zijn te weinig garanties dat afwijkende regelingen die op ondernemingsvlak tot stand komen los van iedere collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak, het resultaat zijn van werkelijk vrije onderhandelingen.

Overigens is het gevaar niet denkbeeldig dat uiteenlopende regelingen binnen een en dezelfde sector een concurrentievervalsend effect hebben.

C. Het 3° van dit artikel te vervangen als volgt :

« 3° de grenzen van de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dit gedurende maximum twee dagen per kalenderweek, of gedurende een hoger aantal dagen, evenredig aan het aantal feestdagen, dat in bedoelde kalenderweek voorkomt en dat de overschrijdingen van de grenzen, vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 onderworpen worden aan de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet. »

doit être formulée. La souveraineté du pouvoir législatif s'en trouve mise en cause.

B. Au § 2 de cet article, supprimer les mots « ainsi que leurs éventuelles prorogations ».

Justification

L'avis du C.N.T. (n° 840) est clair sur ce point. Le Conseil accepte le fait que dès que la législation en projet sera promulguée et que les expériences en cours seront terminées, la loi relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises deviendra applicable.

On peut admettre l'achèvement des expériences en cours sans adaptations. Par contre, il ne semble pas indiqué d'enore accorder des prorogations sur la base de la réglementation antérieure.

Autoriser la prorogation des expériences visées à l'arrêté royal n° 179 serait contraire à l'avis du C.N.T.

En effet, les partenaires sociaux et les délégués des employeurs et des travailleurs peuvent toujours conclure des dérogations parallèles lors de l'entrée en vigueur de la loi en discussion.

ART. 2

A. Modifier le premier alinéa comme suit :

« Une convention collective de travail, conclue au sein d'un organe paritaire, peut déroger aux dispositions légales suivantes : (...) »

B. Ajouter un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« La convention collective de travail visée au premier alinéa peut comporter des principes généraux, qui peuvent être mis au point et appliqués dans des conventions collectives de travail conclues par entreprise. Ces dernières conventions doivent se référer explicitement à la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire. »

Justification

Vu la possibilité étendue de déroger dorénavant, par des conventions collectives de travail, à la législation de base d'application générale en matière de régime de temps de travail, et eu égard à la nécessité de respecter la hiérarchie existante des sources de droit social, il convient de pouvoir se référer, pour chaque régime dérogatoire, à une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire.

Il existe trop peu de garanties que des régimes dérogatoires se réalisant au niveau de l'entreprise indépendamment de toute convention collective de travail sur le plan sectoriel, résulteront de négociations réellement libres.

Par ailleurs, le risque de voir des régimes divergents fausser la concurrence au sein d'un même secteur n'est pas illusoire.

C. Remplacer le 3° de cet article par ce qui suit :

« 3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures, et ce, pendant deux jours au maximum par semaine civile ou pendant un plus grand nombre de jours, proportionnel au nombre de jours fériés compris dans ladite semaine civile, et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-dessus soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1er, de la même loi. »

Verantwoording

In de oorspronkelijke ontwerptekst werd voorgesteld af te wijken van de bestaande maximum dag- en weekgrenzen (Arbeidswet van 16 maart 1971). Als enige begrenzing wordt nog voorzien: een maximum daggrens van 12 uur.

Vermits in diezelfde tekst ook wordt voorgesteld, af te wijken van het bepaalde in artikel 27 van de Arbeidswet, betekent zulks dat kan afgeweken worden van de bestaande maximum-weekgrens van 50 uur.

Weliswaar wordt in de ontwerptekst ook verwezen naar de bestaande regeling inzake « inhaalrust » (artikel 26bis van de Arbeidswet), maar concreet betekent het voorstel van artikel 2, 3°, dat de mogelijkheid wordt geschapen — in het extreme geval — gedurende een willekeurige kalenderweek zeven dagen van 12 uur of 84 uur te presteren!

Wij menen vooreerst dat dit sociaal onaanvaardbaar is. Bovendien menen wij dat zulks niet beantwoordt aan de bedoeling van het voorliggende wetsontwerp zelf. Ons inziens beoogt dit wetsontwerp de passende afwijkingen om stelsels van « overbruggingsploegen » e.d. mogelijk te maken (cf. tekst artikei 2, § 5). Dergelijke stelsels vereisen inderdaad het optrekken van de daggrens tot 12 uur, maar slechts gedurende een beperkt aantal dagen per kalenderweek, namelijk gedurende 2 dagen per kalenderweek, desgevallend te verhogen met het aantal betaalde feestdagen dat in een beschouwde kalenderweek voorkomt (maximum 2 feestdagen per week).

D. Het 5° van dit artikel aan te vullen als volgt: « en mag evenmin afbreuk doen aan het recht op loon voor tien feestdagen ».

Verantwoording

Deze aanvulling brengt de tekst in overeenstemming met de memorie van toelichting (blz. 3, voorlaatste alinea) en met het advies van de Raad van State.

E. Na het 5° van dit artikel toe te voegen wat volgt:

« De in dit artikel mogelijk gemaakte afwijkingen kunnen in geen geval leiden tot een vermindering van de tewerkstelling in de desbetreffende sectoren of ondernemingen. »

Verantwoording

De voorwaarde van bijkomende werkgelegenheid is niet in de wet opgenomen. Het objectief van de tewerkstelling dient geregeld te worden via de sectoriele en ondernemingen-C.A.O.'s.

Toch lijkt het noodzakelijk deze waarborg in te bouwen opdat de flexibiliteit niet zou worden aangegrepen om de werkgelegenheid te verminderen.

ART. 5

In dit artikel de woorden « bij artikel 1 » te vervangen door de woorden « bij deze wet ».

Verantwoording

Het betreft een aanpassing gelet op ons amendement A bij artikel 1.

ART. 6

Het eerste lid van dit artikel te vervangen als volgt:

« In uitvoering van de in artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, kan op ondernemingsvlak het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen maar gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. »

Justification

Le texte initial du projet proposait de déroger aux limites journalières et hebdomadaires existantes en matière de durée du travail (loi du 16 mars 1971 sur le travail). La seule limite encore prévue est celle d'une durée maximum de 12 heures par jour.

Etant donné que le même texte prévoit également la possibilité de déroger au prescrit de l'article 27 de la loi sur le travail, on pourrait donc déroger à la limite maximum hebdomadaire, qui est de 50 heures.

S'il est vrai que le texte du projet renvoie également à la réglementation existante en matière de « repos compensatoire » (article 26bis de la loi sur le travail), il résulte néanmoins concrètement de l'article 2, 3°, qu'il sera possible — dans les cas extrêmes — de prester 7 jours de 12 heures, soit 84 heures, pendant une semaine civile.

Nous estimons tout d'abord qu'une telle éventualité est socialement inacceptable. En outre, elle ne cadre pas avec l'objectif général du projet de loi, qui vise selon nous à autoriser les dérogations adéquates devant permettre l'introduction de systèmes d'équipes-relais, etc. (cf. texte de l'article 2, § 5). De tels systèmes exigent en effet que la limite journalière soit portée à 12 heures, mais seulement pendant un nombre limité de jours par semaine civile, en l'occurrence pendant 2 jours, ce nombre pouvant, le cas échéant, être augmenté du nombre de jours fériés compris dans la semaine considérée (2 jours fériés par semaine au maximum).

D. Compléter le 5° de cet article par les mots « et de porter atteinte au droit à la rémunération afférente à dix jours fériés ».

Justification

Cet ajout met le texte en concordance avec l'exposé des motifs (p. 3, alinéa pénultième) et avec l'avis du Conseil d'Etat.

E. Après le 5° de cet article, ajouter ce qui suit:

« Les dérogations autorisées à cet article ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution de l'emploi dans les secteurs ou entreprises concernés. »

Justification

La condition de l'emploi supplémentaire n'est pas inscrite dans la loi. L'objectif de l'emploi doit être réglé par le biais des conventions sectorielles et des conventions d'entreprises.

Il paraît cependant nécessaire d'insérer cette garantie pour qu'on ne profite pas de la flexibilité pour réduire l'emploi.

ART. 5

A cet article, remplacer les mots « à l'article 1^{er} » par les mots « dans la présente loi ».

Justification

Il s'agit d'une adaptation se situant dans le prolongement de notre amendement A à l'article 1^{er}.

ART. 6

Remplacer le premier alinéa de cet article comme suit:

« En exécution de la convention collective de travail visée à l'article 2, conclue au sein d'un organe paritaire, les nouveaux régimes de travail ne peuvent être introduits au niveau de l'entreprise que moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale. »

Verantwoording

Met dit amendement wordt de tekst van het artikel in overeenstemming gebracht met het door ons ingediende amendement bij artikel 2.

ART. 7

A. De eerste volzin van dit artikel te vervangen als volgt :
« Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan (...) procedure. »

B. Het zesde, zevende en achtste lid van dit artikel te doen vervallen.

C. De leden negen tot twaalf te vervangen als volgt :

« Het ontwerp inzake de organisatie van een nieuwe arbeidsregeling kan slechts ingevoerd worden nadat het door het bevoegde paritair comité werd goedgekeurd. Het paritair comité beschikt over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier aan het paritair comité om zich op een gemotiveerde manier uit te spreken.

Het ontwerp wordt slechts aanvaard indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreken. Indien een bedrijf niet onder de bevoegdheid van een paritair comité ressorteert, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, en die door de werkgever van het dossier in kennis werd gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het ontwerp, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben. Binnen een termijn van acht dagen wordt de werkgever door de voorzitter van het paritair comité in kennis gesteld van de beslissing van het paritair comité. »

Verantwoording

Met dit amendement wordt de aanhef van het artikel vooreerst in overeenstemming gebracht met het door ons gecamendeerde artikel 2. In de volgende leden wordt de procedure voor invoering van deze nieuwe arbeidsregelingen in bedrijven zonder syndicale delegatie drastisch gewijzigd.

De voorgestelde procedure is grotendeels gebaseerd op de bestaande procedure i.v.m. geschillen over het arbeidsreglement, voorzien in de wet van 8 april 1965, artikel 11.

E. doeling van de proceduurewijziging is de syndicale controle op de invoering van nieuwe arbeidsregelingen ook reëel mogelijk te maken in de bedrijven zonder syndicale delegatie.

In de voorgestelde procedure kunnen nieuwe arbeidsregelingen in de bedrijven zonder syndicale delegatie slechts worden ingevoerd mits uitdrukkelijk akkoord van het paritair comité, dat zich op gemotiveerde wijze uitsprekt, zowel over de inhoudelijke regeling, als over de formele overeenstemming met de wettelijke en conventionele bepalingen ter zake.

P. PATAER.
A. HOLSBEKE.
M. VANDENHOVE.
M. SCHOETERS.
I. EGELMEERS.

Justification

Cet amendement met le texte de l'article en concordance avec celui de notre amendement à l'article 2.

ART. 7

A. Au premier alinéa de cet article, supprimer les mots « à défaut de convention ... organe paritaire ».

B. Supprimer les sixième, septième et huitième alinéas.

C. Remplacer les alinéas neuf à douze par ce qui suit :

« Le projet d'organisation d'un nouveau régime de travail ne peut être appliqué qu'après avoir été approuvé par la commission paritaire compétente. La commission paritaire dispose d'un délai de deux mois à dater de la communication du dossier à la commission paritaire pour se prononcer de façon motivée.

Le projet n'est adopté que si la majorité des membres présents se prononcent en ce sens. Si une entreprise ne relève pas de la compétence d'une commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions et qui a été informé du dossier par l'employeur saisit le Conseil national du Travail de l'affaire.

Celui-ci désigne, afin qu'elle se prononce sur le projet, la commission paritaire dont relèvent les entreprises qui exercent une activité similaire. L'employeur est informé par le président de la commission paritaire, dans un délai de huit jours, de la décision de la commission paritaire. »

Justification

Cet amendement met d'abord la phrase liminaire de l'article en concordance avec l'article 2 tel que nous l'amendons.

Les alinéas suivants tendent à modifier fondamentalement la procédure prévue pour l'introduction des nouveaux régimes de travail dans les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale.

La procédure proposée se fonde pour une grande partie sur la procédure existant pour les litiges relatifs au règlement du travail prévue à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965.

Les modifications proposées visent à permettre un contrôle syndical effectif sur l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale.

Selon la procédure proposée, de nouveaux régimes de travail ne peuvent être introduits dans les entreprises ne disposant d'aucune délégation syndicale que moyennant l'accord exprès de la commission paritaire, qui se prononce de façon motivée, tant sur le contenu que sur la conformité formelle avec les dispositions légales en la matière.