

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

28 FEVRIER 1991

**Proposition de loi concernant le statut
du travail par équipes successives**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. **SCHOETERS**
SUR LA REUNION CONSACREE A L'EXAMEN
COMPARATIF DE LA C.C.T. N° 46 RELATIVE
AUX MESURES D'ENCADREMENT
DU TRAVAIL EN EQUIPES COMPORTANT
DES PRESTATIONS DE NUIT AINSI
QUE D'AUTRES FORMES DE TRAVAIL
COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT,
D'UNE PART, ET DE LA PROPOSITION DE LOI
SOUS RUBRIQUE, D'AUTRE PART

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egelseers, président; Anthuenis, Mme Blomme, MM. Boël, De Backer, Deghilage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Ottenbourg, Petitjean, Priëls, Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze et Schoeters, rapporteur.

2. Membres suppléants : M. Borin, Mme Maximus, MM. Pataer et Peetermans.

R. A 14257

Voir :

Documents du Sénat :

151 (S.E. 1988) :

N° 1 : Proposition de loi.

N°s 2 et 3 : Rapports.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1990-1991

28 FEBRUARI 1991

**Voorstel van wet betreffende het statuut
van de ploegenarbeid**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER **SCHOETERS**
OVER DE VERGADERING GEWIJD
AAN DE VERGELIJKING TUSSEN
DE C.A.O. Nr. 46 BETREFFENDE
DE BEGELEIDINGSMAATREGELEN VOOR
PLOEGENARBEID MET NACHTPRESTATIES
ALSOOK VOOR ANDERE VORMEN
VAN ARBEID MET NACHTPRESTATIES
EN DIT VOORSTEL VAN WET

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egelseers, voorzitter; Anthuenis, mevr. Blomme, de heren Boël, De Backer, Deghilage, Deneir, Flagothier, Gevenois, Lenfant, Ottenbourg, Petitjean, Priëls, Stroobant, Taminiaux, Valkeniers, Vannieuwenhuyze en Schoeters, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : De heer Borin, mevr. Maximus, de heren Pataer en Peetermans.

R. A 14257

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

151 (B.Z. 1988) :

Nr. 1 : Voorstel van wet.

Nrs. 2 en 3 : Verslagen.

La Commission s'est réunie le 31 janvier 1991 pour procéder à un examen comparatif de la C.C.T. n° 46 et de la présente proposition de loi telle qu'elle l'avait adoptée.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail considère que, dans les circonstances actuelles, la C.C.T. n° 46 permettrait de résoudre les problèmes qui se posent sur le terrain. Il estime cependant utile de faire une évaluation des deux textes. Il va de soi que l'application pratique de la C.C.T. demandera un certain temps.

Un commissaire se demande s'il est bien opportun de comparer les deux textes. Il estime que l'on pourrait en arriver ainsi à formuler une appréciation au sujet du travail des interlocuteurs sociaux et que celle-ci pourrait susciter des controverses.

Il se réfère au préambule de la C.C.T., qui réaffirme l'autonomie des interlocuteurs sociaux à l'égard des mesures d'encadrement du travail en équipes. Il pense que cette question soulève également des problèmes de caractère général, qui relèvent de la compétence du Parlement.

Le Président fait remarquer que le préambule de la C.C.T. n° 46 n'est pas en cause. Selon lui, la Commission a pour tâche de dresser un inventaire des points sur lesquels les deux textes divergent ou se rencontrent. Il s'agit de faire cette comparaison d'une manière aussi objective que possible, en écartant l'aspect qualitatif de la question.

Dans le même ordre d'idées, un autre commissaire note qu'il faut faire une distinction entre, d'une part, l'évaluation du contenu des textes et, d'autre part, l'évaluation politique, qui peut également se faire en fonction d'autres éléments que la seule analyse scientifique. L'analyse scientifique ne prend pas en considération l'opportunité politique, le rapport existant avec d'autres sujets socio-politiques, etc.

Il ajoute qu'en ce qui concerne l'évaluation du contenu, il a tenté de réaliser une analyse comparative de la C.C.T. et de la proposition de loi. Dans cette analyse, onze aspects différents sont envisagés et des conclusions sont ensuite tirées.

1. *Champ d'application*

a) La proposition de loi concerne « le statut du travail par équipes successives », tandis que la C.C.T. porte sur les « mesures d'encadrement » relatives au « travail en équipes comportant des prestations de nuit » (ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit).

b) Selon la proposition (article 2), on entend par « travail par équipes successives » celui dans lequel un travailleur succède à un autre à un poste déterminé,

De Commissie is op 31 januari 1991 bijeengekomen om een vergelijking te maken tussen de C.A.O. nr. 46 en dit voorstel van wet zoals het door de Commissie is aangenomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid is van oordeel dat C.A.O. nr. 46 in de huidige omstandigheden een oplossing biedt voor de problemen die zich op het terrein stellen. Hij acht het niettemin nuttig een evaluatie te maken van beide teksten. Het zal vanzelfsprekend enige tijd vergen om tot een praktische toepassing van de C.A.O. te komen.

Een commissielid vraagt zich af of het opportuun is een vergelijking te maken tussen beide teksten. Zijns inziens kan dit aanleiding geven tot het formuleren van een appreciatie van het werk dat door de sociale gesprekspartners werd geleverd waaruit dan twistpunten kunnen ontstaan.

Hij verwijst naar de preambule bij de C.A.O. waarin sprake is van de autonomie van de sociale gesprekspartners inzake de materie van de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid. Hij is de mening toegedaan dat hierbij ook problemen van algemene aard rijzen die tot de bevoegdheid van het Parlement behoren.

De Voorzitter doet opmerken dat de preambule van C.A.O. nr. 46 niet aan de orde is. Voor hem heeft de Commissie tot opdracht een inventaris op te stellen van de punten waarin beide teksten van elkaar verschillen of waarop ze elkaar ontmoeten. Het komt erop aan dit zo objectief mogelijk te doen zonder het kwalitatieve aspect hierbij te betrekken.

Hierbij aansluitend stipt een ander commissielid aan dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen de evaluatie van de inhoud van de teksten enerzijds en, anderzijds, de politieke evaluatie die ook op andere gronden kan gebeuren dan alleen maar de wetenschappelijke analyse. Bij dit laatste wordt de politieke opportuniteit, de verhouding tot andere sociaal-politieke onderwerpen, enz. buiten beschouwing gelaten.

Wat de inhoudelijke evaluatie betreft, heeft hij een poging gedaan om een vergelijkende analyse te maken van de C.A.O. en het voorstel van wet. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een elftal aspecten, waarna conclusies worden getrokken.

1. *Toepassingsveld*

a) Het voorstel van wet betreft « het statuut van de ploegenarbeid » terwijl de C.A.O. « begeleidingsmaatregelen » betreft « voor ploegenarbeid nachtprestaties » (alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties).

b) In het voorstel (artikel 2) wordt ploegenarbeid gedefinieerd als « ... arbeid waarbij de ene werknemer de andere opvolgt op een arbeidspost, onverschillig

que l'on applique ou non un système de roulement, de même que tout régime de travail similaire que la commission paritaire définit comme étant un travail par équipes successives ». Sont donc concernés, les régimes de travail discontinu (moins de 24 heures par jour), semi-continu (24 heures par jour, mais avec une interruption le week-end) et continu (24 heures par jour, 7 jours par semaine).

Le champ d'application de la proposition est donc beaucoup plus large que celui de la C.C.T. La portée restreinte de la C.C.T. (travail de nuit) est limitée de surcroît par la définition, fournie à l'article premier, de la notion de « travail de nuit : « Prestations entre 23 et 6 heures, dans le cadre de travaux prestés en continu ou de travaux prestés en semi-continu ».

Le travail de nuit accompli dans le cadre d'un régime de travail discontinu (moins de 24 heures par jour) est donc exclu du champ d'application de la C.C.T. Qui plus est, la définition donnée en l'espèce du travail de nuit s'écarte sensiblement de celle qu'en donne l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (« le travail effectué entre 20 et 6 heures »). C'est pourquoi l'on souligne, dans le commentaire de l'article premier de la C.C.T., que les travailleurs qui travaillent de 12 à 24 heures ne sont pas visés: ils n'accomplissent, en effet, qu'une heure de travail de nuit ... selon la C.C.T.

c) La proposition (article 1^{er}) est applicable à tous les travailleurs (et à leur employeurs) à l'exception des travailleurs à domicile, des personnes occupées dans une entreprise familiale ou une entreprise foraine, du personnel navigant, des médecins, des domestiques et des représentants de commerce. Elle ne vise pas non plus les agents des services publics, que le Roi peut, toutefois, déclarer soumis à l'application de la loi.

Il semble bien que la C.C.T. (article 1^{er}) exclue moins de catégories de personnel (elle se limite aux personnes occupées dans une entreprise familiale et au personnel navigant) et qu'elle est donc intégralement applicable aux forains, aux médecins, au personnel domestique, aux travailleurs à domicile et aux représentants de commerce. Il y a, toutefois, lieu de se référer à l'article 4 de la C.C.T., qui dispose que l'insertion de travailleurs dans le cadre d'un régime de travail de nuit ne peut se faire que sur une base volontaire et seulement à défaut de C.C.T. qui règle la question. Il est permis de penser que l'article 4 sera presque toujours applicable à ces catégories.

d) Contrairement à la proposition, la C.C.T. garantirait que les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée peuvent seuls accomplir un travail de nuit conformément à ses dispositions. Elle préconise toutefois aussi que le travail de nuit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini est également possible lorsque « cette forme de contrat correspond à l'usage » (du secteur, de l'entreprise ou de la catégorie de per-

of er al dan niet een rotatiesysteem wordt toegepast, alsmede elk soortgelijk arbeidsstelsel dat door het paritair comité als ploegenarbeid wordt omschreven ». Het betreft hier dus zowel ploegenarbeid die discontinu (minder dan 24 uur per dag), semi-continu (24 uur per dag, maar met onderbreking tijdens het week-end) of continu kan zijn (24 uur per dag, 7 dagen per week).

Het toepassingsveld van het voorstel is dus veel ruimer dan de C.A.O. Het reeds beperkte toepassingsveld van de C.A.O. (nachtarbeid) wordt nog meer beperkt door de inhoud die, in artikel 1, wordt gegeven aan nachtarbeid: « prestaties tussen 23 en 6 uur binnen het raam van continu- en semi-continuarbeid ».

Nachtarbeid in het kader van discontinuarbeid (minder dan 24 uur per dag) valt dus buiten de toepassingssfeer van de C.A.O. Bovendien wijkt de inhoud die hier aan nachtarbeid wordt gegeven gevoelig af van de definitie van nachtarbeid zoals bepaald in artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (« arbeid verricht tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens »). In de kommentaar bij artikel 1 van de C.A.O. wordt dan ook onderstreept dat werknemers die van 12 tot 24 uur werken niet onder het toepassingsgebied van de overeenkomst vallen: ze werken immers slechts één uur 's nachts... volgens de C.A.O.

c) Het voorstel (artikel 1) is van toepassing op alle werknemers (en hun werkgevers), behalve de huisarbeiders, de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming of een foeronderneming, het varend personeel, de artsen, de dienstboden en de handelsvertegenwoordigers. Overheidspersoneel is eveneens uitgesloten, maar de Koning kan de wet op hen van toepassing verklaren.

De C.A.O. (artikel 1) lijkt minder personeelscategorieën uit te sluiten (alleen de personen tewerkgesteld in een familieonderneming en het varend personeel) en zou dus onverkort van toepassing zijn op de fooreizigers, de artsen, de dienstboden, de huisarbeiders en de handelsvertegenwoordigers. Wij dienen hier evenwel naar artikel 4 van de C.A.O. te verwijzen, dat bepaalt dat overschakeling naar nachtarbeid op vrijwillige basis steeds mogelijk is bij ontstentenis van een C.A.O. die het vraagstuk regelt. Men mag veronderstellen dat artikel 4 bijna steeds op deze categorieën zal kunnen worden toegepast.

d) De C.A.O. zou, in tegenstelling tot het voorstel, waarborgen dat alleen werknemers met een kontrakt van onbepaalde duur nachtarbeid kunnen verrichten volgens de voorschriften van de C.A.O. De C.A.O. voorziet echter tegelijkertijd dat nachtarbeid voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk ook kan « wanneer deze vormen van arbeidsovereenkomsten stroken met het gebruik » (van de sector, de onderneming of de personeelscategorie)... en « voor

Dit is niet correct. Uit de context van artikel 3 blijkt immers dat er sprake is van een C.A.O. te sluiten met « de » vakbondsafvaardiging (en niet met « een » vakbondsafvaardiging). Die vakbondsafvaardiging kan niet anders zijn dan de gezamenlijke vakbondsafvaardiging van de in de onderneming als representa-

(comme l'indique, par exemple, l'article 6 de la loi du 17 mars 1987). Il serait néanmoins préférable de dire explicitement, à l'article 3 de la proposition de loi à l'examen, que la C.C.T. qui doit être conclue au niveau de l'entreprise doit l'être avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

b) Selon l'article 5 de la C.C.T. en question, l'instauration du travail de nuit doit se faire par C.C.T. conclue au niveau de l'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale.

Force est de constater qu'il n'est pas dit expressément que l'instauration du travail de nuit peut « uniquement » se faire de cette manière.

D'ailleurs, selon l'avis n° 943 joint à la C.C.T., (p. 12) : « Les dispositions des articles 4 et 5 ne font pas obstacle à la possibilité de prévoir, dans le contrat de travail individuel, une clause aux termes de laquelle le travailleur pourra être occupé dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit au sens de la convention. »

Il est à noter que l'article 5 de la C.C.T. implique une modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Le même article dispose, en un second paragraphe, que, si la question est réglée (?) avant la date d'entrée en vigueur de la convention, soit au niveau de la branche d'activité, soit au niveau de l'entreprise, une C.C.T. au niveau de l'entreprise ne sera plus nécessaire.

La question peut avoir été réglée par une C.C.T. (conclue éventuellement avec un seul syndicat) ou par un « accord collectif régulièrement appliqué » (mais que faut-il entendre par là ?).

Le travail de nuit peut également être instauré indépendamment de la conclusion d'une convention collective au niveau de l'entreprise, par une C.C.T. conclue au sein de la commission paritaire compétente.

Il est à noter que, si la proposition ne modifie pas les régimes de travail par équipes successives existant à la date d'entrée en vigueur de la loi, elle n'autorise plus leur extension (article 3, § 4, 2°, b) qu'en application de la nouvelle procédure.

Cette restriction ne se retrouve pas dans la C.C.T.

La constatation que l'article 5 de la C.C.T. ne peut être dissocié de l'article 4, deuxième alinéa, est, sans doute, plus importante encore. Dès que le travail de nuit a été instauré en application d'une C.C.T., une sanction peut être infligée à tout travailleur concerné qui veut s'y soustraire (sauf, toutefois, aux travailleurs âgés, mais étant entendu, toutefois que les conditions définies aux articles 7 et 8 doivent être respec-

tief erkende vakbonden (zoals bijvoorbeeld voorgeschreven door artikel 6 van de wet van 17 maart 1987). Dit neemt niet weg dat het beter ware in artikel 3 van het voorstel uitdrukkelijk te vermelden dat de C.A.O. op het vlak van de onderneming moet gesloten worden met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

b) Artikel 5 van de C.A.O. bepaalt dat de invoering van nachtarbeid gebeurt bij C.A.O. op het vlak van de onderneming, te sluiten met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties.

Opvallend is dat hier niet uitdrukkelijk wordt gesteld dat « slechts » op die manier nachtarbeid kan worden ingevoerd.

In het advies nr. 943 dat bij de C.A.O. is gevoegd lezen we overigens (blz. 12) : « De artikelen 4 en 5 van de C.A.O. doen geen afbreuk aan de mogelijkheid in de individuele arbeidsovereenkomst een beding op te nemen volgens hetwelk de werknemer tewerkgesteld zal kunnen worden in arbeidsregelingen met nachtprestaties. »

Te noteren valt dat artikel 5 van de C.A.O. een wijziging impliceert van de wet van 8 april 1965 op de arbeidsreglementen.

Hetzelfde artikel bepaalt in een tweede paragraaf dat « waar het vraagstuk geregeld is » (?) vóór de inwerkingtreding van de C.A.O., hetzij sectorieel hetzij op ondernemingsvlak, er geen C.A.O. op het vlak van de onderneming meer nodig is.

Die « regeling » mag tot stand zijn gekomen bij C.A.O. (eventueel gesloten met één vakbond) of via een « regelmatig toegepast collectief akkoord » (wat dit ook moge betekenen).

Nachtarbeid kan ook zonder C.A.O. op het vlak van de onderneming worden ingevoerd, door een C.A.O. gesloten in het bevoegde paritair comité.

Op te merken valt dat in het voorstel weliswaar aan de reeds bestaande systemen van ploegenarbeid bij de inwerkingtreding van de wet, geen afbreuk wordt gedaan, maar dat uitbreiding ervan (artikel 3, § 4, 2°, b) slechts mogelijk is via de nieuwe procedure.

Deze laatste uitzondering vinden we niet terug in de C.A.O.

Wellicht nog belangrijker is de vaststelling dat artikel 5 van de C.A.O. niet los mag worden gezien van artikel 4, tweede lid: zodra de nachtarbeid bij C.A.O. is ingevoerd kan iedere betrokken werknemer, die er zich wil aan onttrekken, worden gesancioneerd (met uitzondering van de oudere werknemers en dan nog binnen de voorwaarden van de artikelen 7 en 8). Deze sancties kunnen zowel de

tées). La sanction peut consister en un licenciement pour motif grave (insubordination), en un licenciement ordinaire (qui ne pourra donc pas être qualifié d'abusif), ou en une exclusion du bénéfice de la réglementation sur le chômage (refus d'un emploi convenable).

Enfin, la C.C.T. comporte une disposition (article 6) qui limite considérablement l'application de la procédure de l'article 5. En effet, selon celle-ci, elle n'est pas applicable en cas de « création de nouvelles divisions qui recourent à des travailleurs non encore occupés dans l'entreprise ainsi que lorsqu'il s'agit de nouvelles entreprises ». Autrement dit, la « protection » de l'article 5 ne s'applique qu'aux entreprises et départements d'entreprises existants où l'on souhaite instaurer le travail de nuit après l'entrée en vigueur de la C.C.T. Il y a donc un risque de discrimination non négligeable entre les travailleurs des entités existantes et ceux des entités nouvelles.

Il semble bien que l'article 6 de la C.C.T. ait largement apaisé les inquiétudes patronales inspirées par la crainte de voir de nouveaux investissements découragés si la proposition devenait loi.

3. *Le volontariat individuel*

a) Sur ce plan, la proposition est très claire (article 4). Le travailleur ne peut être obligé de travailler dans l'équipe de nuit (celle dont le temps de travail se situe principalement entre 20 heures et 6 heures). Il ne peut pas non plus être contraint à d'autres formes de travail par équipes successives s'il peut objecter des raisons de santé ou de sérieux inconvénients d'ordre familial ou si ce régime est de nature à entraver l'épanouissement personnel que pouvait lui offrir la formation permanente. L'employeur qui licencie un travailleur, parce qu'il formule des objections à l'encontre du travail par équipes successives ou de nuit est censé l'avoir licencié abusivement (article 63 de la loi du 3 juillet 1978) et doit, dès lors, l'indemniser. La proposition ne dit rien sur l'existence ou non de ce volontariat au moment de l'engagement ... Elle est muette à ce sujet pour deux raisons assez évidentes : tout d'abord, parce que, normalement, un candidat qui ne désire pas accomplir le travail de nuit ou par équipes successives qui lui est offert ne sera pas engagé. En effet, l'employeur décide en définitive souverainement qui il va engager.

L'aspect « volontariat » peut évidemment jouer un rôle lors de l'engagement dans le cadre de l'application de la réglementation relative au chômage (le refus d'un emploi qui ne convient pas), mais il ne convient pas de légiférer sur ce point.

b) La C.C.T., qui veut, elle, régler ce point (article 3), empiète du coup sur le terrain du pouvoir exécutif. En effet, le Ministre de l'Emploi et du Travail est seul habilité à adapter la réglementation en la

forme aannemen van een ontslag om dringende reden (insubordinatie), als gewoon ontslag (dat dus niet als willekeurig zal kunnen worden gekwalificeerd), als uitsluiting uit de werkloosheidsreglementering (het weigeren van een passende betrekking).

Tenslotte bevat de C.A.O. (artikel 6) nog een bepaling die de procedure van artikel 5 sterk afzwakt : « ... (bij) de oprichting van nieuwe afdelingen die een beroep doen op werknemers welke nog niet in de onderneming zijn tewerkgesteld alsook wanneer het gaat om nieuwe ondernemingen ». Dit betekent dat de « bescherming » van artikel 5 slechts van toepassing is op de bestaande ondernemingen en ondernemingsafdelingen, waar men nacht arbeid na de inwerkingtreding van de C.A.O. wenst in te voeren. Hier dreigt toch wel een niet geringe discriminatie tussen de betrokken werknemers.

Het ziet ernaar uit dat de patronale ongerustheid m.b.t. het ontmoedigen van nieuwe investeringen indien het voorstel wet zou worden, door artikel 6 van de C.A.O. in belangrijke mate wordt weggenomen.

3. *De individuele vrijwilligheid*

a) Het voorstel is op dit stuk zeer duidelijk (artikel 4). Geen enkele werknemer kan worden verplicht te werken in de nachtploeg (d.i. werk dat in hoofdzaak wordt verricht tussen 20 uur en 6 uur). Tot andere vormen van ploegenarbeid kan hij evenmin worden verplicht indien hij daartegen gezondheidsredenen of ernstige familiale bezwaren kan doen gelden of indien daardoor zijn persoonlijke ontplooiing, door de mogelijkheden van permanente vorming, wordt afgeremd. De werkgever, die een werknemer ontslaat omdat deze bezwaren oppert tegen ploegenarbeid of nacht arbeid, wordt geacht deze werknemer willekeurig te hebben ontslagen (artikel 63 van de wet van 3 juillet 1978) en hem daarvoor te vergoeden. Het voorstel zegt niets over deze vrijwilligheid... bij de aanwerving. Dit is nogal evident om twee redenen : een sollicitant die de nacht- of ploegenarbeid die hem wordt aangeboden niet wenst te presteren, zal normaliter niet worden aangeworven. De werkgever beslist tenslotte soeverein wie hij wenst aan te werven.

Natuurlijk kan het aspect « vrijwilligheid » bij de aanwerving wel een betekenis hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering (het weigeren van een niet passende betrekking), maar dit is geen materie die bij wet behoort geregeld te worden.

b) De C.A.O. wil dit aspect wel regelen (artikel 3), maar komt daarmee op het terrein van de uitvoerende macht. Alleen de Minister van Tewerkstelling en Arbeid is immers bevoegd om ter zake de reglemente-

matière. En adoptant le deuxième paragraphe de l'article 3, les partenaires sociaux ont donc carrément outrepassé leurs pouvoirs. Il ne leur appartient pas de dire quels travailleurs refusant un travail de nuit qui leur est offert doivent être considérés comme « chômeurs volontaires », à savoir ceux « qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit ».

4. Possibilité de retour

a) L'article 4, § 2, de la proposition dispose que tout travailleur occupé en équipes peut prétendre, par priorité à un emploi vacant, pour autant qu'il satisfait aux qualifications requises et qu'il peut faire valoir à cet effet des problèmes de santé, d'ordre familial ou d'épanouissement. Si le travailleur qui souhaite occuper un emploi vacant est licencié en raison d'une demande en ce sens, il peut prétendre à une indemnité pour licenciement abusif.

Certains prétendent que, sur ce point, le contenu de la C.C.T. est plus consistant que celui de la proposition. Les articles 7, 8 et 9 règlent en effet, assez concrètement les modalités du passage des éventuels travailleurs âgés à un service de jour et les modalités selon lesquelles ils peuvent, le cas échéant, être indemnisés en cas d'échec à cet égard. Il faut dire d'emblée que de mettre en parallèle l'article 4, § 2, de la proposition, d'une part, et, d'autre part, les articles 7, 8 et 9 de la C.C.T., n'a guère de sens.

Ces derniers régissent une matière typique que l'on a coutume, dans notre pays, de régler par C.C.T. Les mesures qu'ils prévoient sont des mesures conventionnelles typiques « d'accompagnement » d'une disposition législative générale. Il est donc faux de prétendre, comme certains, que la proposition repose simplement sur une promesse de moyens et que la C.C.T. repose par contre sur une promesse de résultat.

b) D'ailleurs, fondamentalement, la C.C.T. va moins loin que la proposition, puisqu'elle permet seulement aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans de solliciter le retour à un travail de jour pour des raisons médicales sérieuses et aux travailleurs âgés d'au moins 55 ans de solliciter ce passage sans invoquer de raison, étant entendu que les uns et les autres doivent pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 20 ans.

c) Il convient, par ailleurs, d'attirer l'attention sur le caractère douteux du § 3 de l'article 8 de la C.C.T. Il limite le « choix » du travailleur âgé d'au moins 50 ans qui sollicite un travail de jour pour des raisons médicales sérieuses (reconnues par le médecin du travail) en disposant qu'il ne peut plus faire qu'une seule chose, si aucun travail de jour n'est disponible, à savoir « mettre fin à son contrat de travail ». Il ne pourrait donc même plus retirer sa demande (par

ring aan te passen. Met de tweede paragraaf van artikel 3 zijn de sociale partners dan ook helemaal hun boekje te buiten gegaan. Het komt hen niet toe te bepalen welke werknemers als « vrijwillig werkloos » moeten worden bestempeld bij eventuele weigering van de aangeboden nachtarbeid, te weten diegenen « die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt ».

4. Terugstap

a) Artikel 4, § 2, van het voorstel bepaalt dat iedere werknemer die in ploegen werkt bij voorrang aanspraak kan maken op een vacante betrekking, in zoverre hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij daartoe gezondheids-, familiale of ontplooiingsmoeilijkheden kan doen gelden. Wordt de betrokken werknemer omwille van een verzoek in die zin ontslagen, dan heeft hij recht op een vergoeding wegens willekeurig ontslag.

Sommigen beweren dat op dit stuk de C.A.O. een meer consistente inhoud heeft dan het voorstel. De artikelen 7, 8 en 9 regelen inderdaad vrij concreet de manier waarop oudere werknemers eventueel naar een dagdienst kunnen overstappen en eventueel kunnen worden vergoed als dit niet lukt. Laten we vooraf stellen dat het in de balans leggen van enerzijds artikel 4, § 2, van het voorstel en anderzijds de artikelen 7, 8 en 9 van de C.A.O., niet erg zinvol is.

Bedoelde artikelen van de C.A.O. regelen een typische materie die in ons land bij C.A.O. pleegt geregeld te worden. Het zijn typische conventionele « begeleidingsmaatregelen » bij een algemeen wettelijk voorschrift. Het gaat dus niet op te beweren, zoals sommigen doen, dat het voorstel ter zake slechts een « middelenverbintenis » bevat en de C.A.O. daarentegen een « resultaatverbintenis » zou inhouden.

b) Overigens betekent de C.A.O. principieel een stap achteruit t.a.v. het voorstel, daar waar ze de terugstapmogelijkheden beperkt tot oudere werknemers van respectievelijk 50 of 55 jaar oud (met telkens een beroepsloopbaan van 20 jaar), naargelang de overstap naar dagarbeid wordt gevraagd hetzij om ernstige medische redenen (50 jaar) of zonder uitgesproken redenen (55 jaar).

c) Voorts dient gewezen op een bedenkelijk aspect van artikel 8, § 3, van de C.A.O. Daarin staat dat een werknemer van 50 jaar die om ernstige medische redenen (erkend door de arbeidsgeneesheer) verzoekt naar dagarbeid te mogen overstappen, alleen nog de « keuze » heeft zijn « arbeidsovereenkomst te beëindigen », indien er geen beschikbaar werk over dag voorhanden is. Dat betekent dat de betrokken werknemer zelfs zijn verzoek niet meer

exemple au cas où son état de santé se serait amélioré entre-temps). Il y a lieu de se référer à cet égard à la deuxième phrase de la page 16 de l'avis n° 943. En outre, dans le contexte visé à l'article 8, § 3, et à l'article 9, § 1^{er}, le travailleur concerné est censé avoir mis fin à son contrat de travail « sur sa propre initiative », ce qui signifie qu'il ne doit même plus être licencié par l'employeur. Cela signifie que l'on considère qu'il s'agit, en l'espèce, d'un cas de force majeure. Les partenaires sociaux ont ainsi confirmé implicitement une jurisprudence condamnable de la Cour de cassation (5 janvier 1981; 21 avril 1986), suivant laquelle une incapacité de travail permanente pour des raisons médicales constitue une forme de force majeure qui met fin immédiatement au contrat de travail.

d) Le versement, pendant 5 ans, d'une allocation de chômage de chef de ménage, majorée d'une indemnité de 3 000 francs par mois à charge de l'employeur n'y change rien. Pour les travailleurs par équipes successives, ces 3 000 francs ne représentent d'ailleurs pas grand-chose. Ce montant a été maintenu à un niveau peu élevé afin de « maintenir une certaine tension entre ce système et les prépensions conventionnelles » (avis n° 943, p. 17). Par ailleurs, ladite prime de 3 000 francs ne peut pas être cumulée avec le supplément d'ancienneté en faveur des chômeurs âgés, ni avec une prépension conventionnelle (C.C.T. n° 17). Force est de constater une nouvelle fois ici qu'en ce qui concerne les allocations de chômage garanties, les signataires de la C.C.T. ont adopté le point de vue du Ministre de l'Emploi et du Travail. La promesse d'offrir, dans les six mois, et éventuellement dans une autre entreprise, un autre travail au travailleur de nuit âgé qui en fait la demande constitue également un engagement à l'égard d'autrui, mais n'est assurément pas une « promesse de résultat ».

e) Signalons encore que l'article 10 de la C.C.T. ne comporte aucune innovation par rapport à la réglementation existante en ce qui concerne le droit des travailleuses enceintes à un travail approprié. Enfin, l'article 11 de la C.C.T., qui traite de la possibilité de passer temporairement du travail de nuit au travail de jour, est quasiment inapplicable juridiquement, parce qu'il est formulé de manière très vague et qu'il permet une interprétation très large: « L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande (de passage, à titre temporaire et pour des raisons impérieuses, du travail de nuit au travail de jour) dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur. » On n'y trouve même aucune « obligation de moyens ».

Citons encore deux phrases singulières de l'avis n° 943 (p. 15): « Le Conseil précise que ce faisant, les parties signataires n'ont pas entendu que l'employeur soit seul investi (en application de l'article 8 de la C.C.T.) de faire offre au travailleur un tel travail »

mag intrekken (bvb. omdat zijn gezondheid intussen is verbeterd). Lees in dat verband ook de tweede zin op bladzijde 16 van het advies nr. 943. Bovendien blijkt uit de kontekst van artikel 8, § 3, en artikel 9, § 1, dat de betrokken werknemer geacht wordt « op eigen initiatief » zijn arbeidsovereenkomst te hebben beëindigd en dus zelfs niet meer moet worden ontslagen door de werkgever. Dit betekent dat, *in casu*, er wordt van uitgegaan dat het hier om een geval van overmacht gaat. Daarmee hebben de sociale partners impliciet een verwerpelijke rechtspraak bevestigd van het Hof van Cassatie (5 januari 1981; 21 april 1986) volgens dewelke een blijvende arbeidsongeschiktheid om medische redenen een vorm van overmacht is die onmiddellijk een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst.

d) De uitbetaling gedurende 5 jaar, van een werkloosheidsvergoeding als gezinshoofd, verhoogd met een vergoeding van 3 000 frank per maand ten laste van de werkgever, verandert daar niets aan. Voor ploegenarbeiders stelt die 3 000 frank trouwens weinig voor. Dit bedrag werd laag gehouden om « een spanningsveld te behouden tussen die regeling en de conventionele brugpensioenen » (advies nr. 943, p. 17). Bedoelde premie van 3 000 frank mag overigens niet worden gecumuleerd met de anciënniteits-toeslag voor oudere werklozen, noch met een conventioneel brugpensioen (C.A.O. nr. 17). Hier moet opnieuw worden vastgesteld dat, met betrekking tot de gewaarborgde werkloosheidsuitkeringen, de ondertekenaars van de C.A.O. zich hebben sterk gemaakt voor de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Ook de verbintenis om binnen de zes maanden aan de oudere nachtwerker die erom verzoekt, eventueel in een andere onderneming ander werk aan te bieden, impliceert een zich sterk maken voor anderen en is zeker geen « resultatenverbintenis ».

e) Er weze nog vermeld dat artikel 10 van de C.A.O. m.b.t. het recht van zwangere werkneemsters op aangepast werk, niets nieuws bevat t.a.v. de bestaande reglementering. Tenslotte is artikel 11 van de C.A.O., dat handelt over de mogelijkheid om tijdelijk over te stappen van nachtarbeid naar dagarbeid, juridisch nauwelijks te hanteren, gelet op de zeer vage en rekbare bewoordingen: « De werkgever zal trachten bij voorkeur dat verzoek (om tijdelijk op grond van dringende redenen van nachtarbeid naar dagarbeid over te stappen) in te willigen voor zover dit gelet op het beschikbare werk en de kwalifikatie van de werknemer mogelijk is »... Dit is zelfs geen « middenverbintenis ».

Vermelden we nog deze merkwaardige zin in het advies nr. 943 (p. 15): « De Raad merkt op dat niet alleen de werkgever (in toepassing van artikel 8 van de C.A.O.) gehouden is de werknemer een met diens kwalifikatie overeenstemmend werk aan te bieden.

(correspondant à ses qualifications), et « Le Conseil signale en effet qu'il appartiendra également au travailleur de jouer en l'espèce un rôle qui donne toute chance à la procédure de reclassement d'aboutir. » Le travailleur doit-il se procurer lui-même un autre emploi ?

5. Heures supplémentaires

L'article 6 de la proposition dispose que les travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives ne peuvent prester des heures supplémentaires pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail. Même avec l'accord de la délégation syndicale, il est impossible d'y changer quoi que ce soit. La proposition modifie donc l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La C.C.T. ne modifie en rien la réglementation légale existante en ce qui concerne les heures supplémentaires. Toutefois, l'article 18 de la C.C.T. dispose que le repos compensatoire pour prestations d'heures supplémentaires de nuit peut être pris en jours complets.

En outre, la C.C.T. comporte des restrictions en ce qui concerne les temps de travail trop longs (articles 16 et 17) : l'intervalle de repos entre deux périodes de travail de nuit est en principe de onze heures et la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 50 heures (56 heures si les prestations de travail sont réparties sur sept jours par semaine). Ces restrictions ne s'appliquent toutefois pas, lorsque la question a été réglée par une C.C.T. précédente.

D'ailleurs, le principe de l'intervalle de repos de onze heures est déjà applicable aux travailleuses (article 36, § 2, de la loi sur le travail).

6. Transport

L'article 8 de la proposition consacre, sans prévoir de possibilité de dérogation ou de compensation financière, le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer le transport des travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives qui ne peuvent plus disposer de moyens de transport et dont l'absence du foyer dépasse douze heures. L'application de ce principe se fait en concertation avec la délégation syndicale et/ou les organisations syndicales.

La C.C.T. part du même principe (elle en prévoit, quant à elle, l'application en cas d'absence de douze heures ou de déplacement du domicile au lieu de travail d'au moins quatre heures par jour), mais elle donne aussi la possibilité à l'employeur, d'intervenir financièrement dans le prix du transport. Cette intervention est égale à 100 p.c. du prix de l'abonnement social. Il n'est pas précisé si, dans ce cas, le plafond salarial (pour employés) est encore d'application. En prévoyant cette possibilité d'intervention, l'on passe outre au problème important de la sécurité des travailleurs intéressés, et à celui de l'irrégularité des transports publics, voire de leur absence la nuit.

Ook de werknemer moet een rol spelen, zodat de omschakelingsprocedure alle kansen van slagen heeft. » Moet de werknemer zichzelf ander werk aanbieden ?

5. Overuren

Artikel 6 van het voorstel bepaalt dat ploegenarbeiders geen overuren mogen verrichten om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk. Zelfs een akkoord van de vakbondsafvaardiging kan daaraan niets veranderen. Het voorstel wijzigt derhalve artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De C.A.O. verandert inzake overuren niets aan de bestaande wettelijke reglementering. Wel wordt in artikel 18 van de C.A.O. bepaald dat de overuren in de nachtarbeid mogen worden gekompenseerd door inhaalrust in volledige dagen.

De C.A.O. omvat verder beperkingen inzake te lange arbeidstijden (artikel 16 en 17) : de rusttijd tussen twee nachtprestaties moet in beginsel 11 uren bedragen en de wekelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 50 uur (56 uur als de prestaties over 7 dagen per week worden gespreid). Deze beperkingen gelden evenwel niet als « het vraagstuk reeds vooraf is geregeld » bij C.A.O.

Het beginsel van de rusttijd van 11 uren bestaat overigens reeds voor de vrouwen (artikel 36, § 2, van de Arbeidswet).

6. Vervoer

In het voorstel (artikel 8) wordt het principe ingeschreven, zonder mogelijkheid van afwijking of financiële compensaties, dat de werkgever dient te zorgen voor het vervoer van zijn werknemers die in een ploegenstelsel werken wanneer deze laatsten over geen vervoer beschikken en meer dan twaalf uur van huis weg zijn. Over de toepassing van dit principe wordt overleg gepleegd met de vakbondsafvaardiging en/of de vakbonden.

De C.A.O. vertrekt van hetzelfde principe (met als alternatief voor het 12 uur weg zijn van huis: een woon-werkverplaatsing van ten minste 4 uur per dag), maar voorziet de mogelijkheid van een financiële tegemoetkoming als alternatief. Deze tegemoetkoming stemt overeen met de integrale prijs van het sociaal abonnement. Het is niet duidelijk of de weddegrens (voor de bedienden) hier nog van toepassing is. Door die uitwijkmogelijkheid wordt voorbijgegaan aan het belangrijke probleem van de veiligheid van de betrokken werknemers en het zeer onregelmatige of soms onbestaande openbaar vervoer tijdens de nacht.

Aussi, la recommandation que le C.N.T. adresse, dans son avis n° 943 (première phrase de la page 21), aux autorités publiques, de revoir les horaires des transports publics de manière à contribuer à la mise sur pied d'une infrastructure cohérente, adaptée au développement des différents secteurs de l'économie du Royaume, ressemble-t-elle davantage à une suggestion gratuite et non contraignante.

En outre, le C.N.T. ne manque pas de demander aux autorités publiques d'adapter le montant de la partie exonérée d'impôts de l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement de ses travailleurs (actuellement 5 000 francs), et d'accorder une certaine exonération fiscale aux employeurs qui organisent eux-mêmes le transport de leurs travailleurs (p. 21 de l'avis n° 943).

7. Indemnité financière pour le travail de nuit

L'article 13 de la C.C.T. garantit, pour le travail de nuit, le paiement d'une indemnité financière spécifique notamment sous forme de primes.

Il s'agit de toute évidence d'une « obligation de moyens » et non pas d'une « obligation de résultat ».

Nous n'avons connaissance d'aucun cas de travail de nuit qui ne soit pas rémunéré de manière spécifique. L'article 13 de la C.C.T. ne prévoit donc rien de substantiel et l'on peut, dès lors, difficilement considérer qu'il présente un avantage par rapport à la proposition, d'autant moins que cette matière est toujours réglée par la voie conventionnelle et non pas par la loi.

8. Droits équivalents

L'article 7 de la proposition se borne à prévoir que les travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives ont droit au moins aux mêmes prestations médicales, sociales et d'hygiène que celles dont bénéficient les autres travailleurs.

L'article 19 de la C.C.T. dit à peu près la même chose, mais ajoute explicitement que cela vaut également pour la représentation syndicale, la participation syndicale et la formation générale et professionnelle. Ce dernier aspect est évidemment mieux réglé dans la proposition, puisqu'elle prévoit que le travailleur concerné peut invoquer des raisons de nature à entraver l'épanouissement personnel, pour ne pas être obligé d'accepter de travailler par équipes successives (article 4, § 1^{er}, 2^o). Le droit de participer à la vie syndicale est, d'ailleurs, déjà un droit acquis dont on peut forcer le respect.

9. Recommandations aux autorités publiques

La C.C.T. comporte également quelques recommandations à l'adresse des autorités publiques. Elle les invite, par exemple :

De l'aanbeveling van de N.A.R in het advies nr. 943 (eerste zin van blz. 21) dat « de overheid de dienstregeling van het openbaar vervoer moet herzien zodat een coherente infrastructuur kan worden opgezet die is aangepast aan de ontwikkeling van de verschillende bedrijfssectoren van het land » komt dan ook over als een vrijblijvende en goedkope *understatement*.

De N.A.R. laat bovendien niet na de overheid eveneens aan te spreken om het bedrag van het belastingvrij gedeelte van de financiële bijdrage van de werkgever in de verplaatsingskosten van zijn werknemer (nu 5 000 frank) aan te passen, alsmede om een zekere belastingvrijstelling toe te kennen aan de werkgevers die zelf het vervoer van hun werknemers organiseren (blz. 21 van het advies nr. 943).

7. Vergoeding van nachtarbeid

De C.A.O. (artikel 13) spreekt van een specifieke financiële vergoeding, onder andere in de vorm van premies, voor nachtarbeid.

Dit is overduidelijk een « middelenverbintenis » en geen « resultaatverbintenis ».

Er zijn ons geen gevallen bekend van nachtarbeid die niet « specifiek worden vergoed ». Artikel 13 van de C.A.O. heeft dus geen wezenlijke inhoud en kan derhalve moeilijk als een winstpunt t.a.v. het voorstel worden aangeduid, te meer daar deze materie steeds bij overeenkomst en niet bij wet wordt geregeld.

8. Gelijkwaardige rechten

Artikel 7 van het voorstel beperkt zich tot de stelling dat aan de werknemers die ploegenarbeid verrichten minstens dezelfde hygiënische, geneeskundige en sociale voorzieningen moeten worden gewaarborgd als aan de werknemers die niet in ploegen werken.

Artikel 19 van de C.A.O. zegt ongeveer hetzelfde, maar voegt er expliciet aan toe dat dit ook geldt m.b.t. de vakbondsvertegenwoordiging, de deelneming aan het vakbondsleven en de algemene plus de beroepsopleiding. Dit laatste punt is uiteraard in het voorstel toch beter geregeld, vermits de « persoonlijke ontplooiing » in het voorstel (artikel 4, § 2) als bezwaar kan worden geopperd om geen ploegenarbeid te moeten doen. Het recht op participatie aan het vakbondsleven was overigens reeds afdwingbaar.

9. Aanbevelingen aan de overheid

De C.A.O. bevat nog enkele aanbevelingen aan het adres van de overheid, zoals :

— à rembourser les frais d'isolation de l'habitation des travailleurs qui doivent se reposer le jour au lieu de pouvoir le faire la nuit;

— à organiser des services de garderie d'enfants (à leurs propres frais?).

Il est assez normal que ce genre de recommandations ne soient pas inscrites dans une proposition relative au statut du travail par équipes successives. Il s'agit du reste de matières qui relèvent de la compétence des Communautés.

10. Sanctions et suivi

La proposition comporte une série de dispositions strictes (articles 11 à 19) organisant le contrôle de l'application de la loi et prévoyant de véritables sanctions pénales à infliger aux employeurs et aux mandataires de ceux-ci qui contreviennent aux principales dispositions de la loi (articles 3, 6, 7 et 8).

La C.C.T. ne prévoit évidemment pas de telles sanctions (*nulla poena sine lege*).

La C.N.T. a, toutefois, mentionné une « sanction » à rebours dans son avis n° 943 (p. 8), dans lequel il fait observer que la C.C.T. ne constitue pas un incitant pour poser au niveau des secteurs et des entreprises des exigences supplémentaires au sujet des points qui sont expressément et complètement réglés dans la convention. Cela revient ni plus ni moins à inscrire dans celle-ci une clause de paix sociale qui empêche, au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, toute négociation relative à de meilleures mesures d'encadrement des travailleurs.

11. Commission du travail par équipes successives

L'institution d'une Commission du travail par équipes successives au sein du Conseil national du travail prévue à l'article 10 de la proposition n'est manifestement pas souhaitée par les partenaires sociaux qui considèrent une telle commission comme superflue.

Conclusions

Une analyse comparative détaillée et objective de la C.C.T. n° 46 du C.N.T. et de la proposition de loi conduit inévitablement à la conclusion que les deux textes ne sont pas équivalents :

1) Le champ d'application de la C.C.T. est beaucoup plus limité que celui de la proposition.

2) La procédure d'instauration prévue par la C.C.T. est remarquablement plus souple que celle qui est définie dans la proposition.

3) La marge laissée à la volonté individuelle par la C.C.T. est nettement inférieure à celle qui est accordée dans la proposition.

— de vergoeding door de overheid van de kosten voor de isolatie van de woning van de werknemers die verplicht zijn overdag te rusten in plaats van 's nachts;

— het organiseren van kinderopvangdiensten (op kosten van de overheid?).

Het is nogal evident dat dergelijke zaken niet voorkomen in een voorstel over het statuut van de ploegenarbeid. Het betreft overigens materies die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoren.

10. Sancties en opvolging

Het voorstel bevat een hele reeks stringente bepalingen (artikel 11 tot en met 19) in verband met de controle op de toepassing van de wet en het sanctioneren met heuse strafrechterlijke sankties van de werkgevers en hun lasthebbers die de belangrijkste voorschriften van de wet (artikel 3, 6, 7 en 8) overtreden.

De C.A.O. bevat deze sancties uiteraard niet (*nulla poena sine lege*).

De N.A.R. heeft wel een « sanctie » in omgekeerde zin opgenomen in zijn advies nr. 943 (blz. 8) door te stellen dat de C.A.O. geen aanleiding zal zijn om op sectorieel en ondernemingsvlak bijkomende eisen te stellen omtrent de punten die geregeld zijn door de C.A.O. Dat betekent noch min noch meer dat een vredesclausule is ingebouwd, zodat voor de werknemers betere begeleidingsmaatregelen niet kunnen worden onderhandeld op sectorieel- of ondernemingsvlak.

11. Commissie Ploegenarbeid

De oprichting van een Commissie Ploegenarbeid in de schoot van de N.A.R., zoals voorzien in artikel 10 van het voorstel, wordt door de sociale partners blijkbaar niet gewenst en als overbodig beschouwd.

Besluit

Een grondige objectieve vergelijkende analyse van de C.A.O. nr. 46 van de N.A.R. en het wetsvoorstel leidt onvermijdelijk tot de conclusie dat beide teksten niet gelijkwaardig zijn :

1) Het toepassingsveld van de C.A.O. is veel beperkter dan het toepassingsveld van het voorstel.

2) De invoeringsprocedure wordt opmerkelijk soepeler geregeld in de C.A.O. dan in het voorstel.

3) De individuele vrijwilligheid is duidelijk meer beknot in de C.A.O. dan in het voorstel.

4) Les possibilités de retour offertes dans la proposition sont plus larges que celles qui sont fournies par la C.C.T.

5) La proposition limite expressément la possibilité d'imposer l'accomplissement d'heures supplémentaires aux travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives. La C.C.T. ne le fait pas.

6) La proposition prévoit que l'employeur est tenu en principe d'assurer le transport des travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives. La C.C.T. permet à l'employeur de remplacer l'organisation de ce transport par le versement d'une intervention financière, ce qui ne résout pas le problème de base.

7) La garantie de droits sociaux équivalents (à ceux des autres travailleurs) prévue en faveur des travailleurs soumis au régime de travail par équipes successives par la proposition est plus substantielle que la garantie prévue par la C.C.T.

8) Certaines charges de l'entreprise sont répercutées à charge de la collectivité par le biais des recommandations adressées aux autorités publiques dans le cadre de la C.C.T.

9) La proposition contient des dispositions à caractère pénal strictes. La C.C.T. n'en comporte évidemment pas.

10) L'avis joint à la C.C.T. comporte une clause de paix sociale empêchant la conclusion, en la matière, d'accords plus favorables au niveau des entreprises et des secteurs. La conclusion d'accords plus favorables est, au contraire, autorisée par la proposition.

Après cette analyse détaillée, un autre commissaire fait remarquer que la C.C.T. contient une définition de la notion de travail de nuit qui, à son sens, ne correspond pas à celle de la loi sur le travail. D'une manière générale, il a l'impression que la C.C.T. s'écarte sur plusieurs points de certaines dispositions impératives de la loi sur le travail. Dans quelle mesure le Ministre en a-t-il tenu compte lorsqu'il a rendu obligatoire la C.C.T. ?

En ce qui concerne la notion de travail de nuit, le Ministre répond qu'elle est envisagée différemment par la C.C.T. et par la loi sur le travail. Dans la loi sur le travail, il n'est question que de l'interdiction du travail de nuit, tandis que la C.C.T. prévoit des mesures d'encadrement en faveur des travailleurs soumis au travail de nuit. Il n'y a donc aucune contradiction entre les deux instruments, puisque les matières sont différentes. Le travail de nuit n'est défini dans la loi sur le travail qu'en fonction de l'interdiction. Il y a assez bien de C.C.T. qui réglementent certains aspects du travail de nuit — par exemple les primes — en partant, toutefois, d'une notion autre. La loi n'est impérative que dans le domaine qui est le sien.

4) De terugstapmogelijkheden zijn in het voorstel ruimer opgevat dan in de C.A.O.

5) Het presteren van overuren door werknemers die in een ploegenstelsel werken, is in het voorstel formeel aan banden gelegd. Niet in de C.A.O.

6) In het voorstel wordt door de werkgever de principiële verplichting ingeschreven om het vervoer van zijn werknemers die in een ploegenstelsel werken, te organiseren. In de C.A.O. wordt de mogelijkheid opengelaten om dit te vervangen door een financiële tegemoetkoming, wat geen oplossing betekent voor het basisprobleem.

7) De waarborg van gelijkwaardige sociale rechten voor de werknemers die in een ploegenstelsel werken (in vergelijking met de andere werknemers) heeft in het voorstel meer inhoud dan in de C.A.O.

8) Via aanbevelingen aan de overheid worden in de C.A.O. bepaalde lasten voor de ondernemingen doorgeschoven naar de gemeenschap.

9) Het voorstel bevat stringente strafbepalingen. De C.A.O. uiteraard niet.

10) Het advies, gehecht aan de C.A.O., bevat een clausule voor sociale vrede waardoor betere akkoorden over dezelfde materie op het vlak van de ondernemingen en de sectoren onmogelijk worden gemaakt. Het voorstel laat wel betere akkoorden toe.

Na deze grondige analyse doet een ander commissielid opmerken dat de C.A.O. een omschrijving bevat van het begrip « nachtarbeid » die naar zijn gevoel niet overeenstemt met de definitie in de arbeidswet. Algemeen genomen heeft hij de indruk dat de C.A.O. op bepaalde punten afwijkt van imperatieve bepalingen van de arbeidswet. In welke mate heeft de Minister daarmee rekening gehouden op het ogenblik van de bekrachtiging van de C.A.O. ?

Wat het begrip « nachtarbeid » betreft, antwoordt de Minister dat het in de C.A.O. en in de arbeidswet over twee verschillende problemen gaat. In de arbeidswet gaat het alleen maar over het verbod van nachtarbeid, terwijl het in de C.A.O. gaat over begeleidende maatregelen ten behoeve van werknemers die 's nachts moeten werken. Er is dus geen tegenstrijdigheid tussen beide instrumenten vermits het om een andere materie gaat. De nachtarbeid wordt in de arbeidswet alleen gedefinieerd omwille van het verbod. Er bestaan tamelijk veel C.A.O.'s die iets regelen inzake nachtarbeid — bijvoorbeeld premies — en die een andere notie als vertrekpunt nemen. De wet is alleen imperatief in zijn eigen domein.

Le Président souligne une nouvelle fois qu'il ne saurait être question d'émettre une appréciation sur le travail des interlocuteurs sociaux. Il convient de prendre en considération le seul contenu des textes et de distinguer clairement ce qui relève de la compétence, d'une part, du législateur et, d'autre part, des interlocuteurs sociaux. Le présent rapport doit simplement reprendre les déclarations des différents intervenants sans en tirer de conclusions. L'on aura encore l'occasion, dans les semaines et les mois qui viennent — au cours de la campagne préparatoire à l'élection des conseils d'entreprise — de recueillir des indications sur ce qui se dit sur le terrain.

Un commissaire estime qu'il était important de se livrer à l'exercice en question et d'en faire un compte rendu. Les enseignements qu'il apporte pourront, éventuellement, encore servir de base à un dialogue constructif ultérieur, en vue d'une amélioration du résultat déjà obtenu.

Selon un autre membre, l'on peut procéder de deux manières. L'on peut procéder à une comparaison théorique comme l'a fait un des intervenants précédents. L'on peut aussi examiner l'application pratique, mais il n'est pas possible, dans ce cas, à ce jour, de faire beaucoup de commentaires.

Ce qui complique la comparaison entre les deux textes, c'est que la proposition a une plus large portée que la C.C.T.

D'une manière générale, l'on peut dire qu'il est encore trop tôt pour tirer des conclusions. Il faut du temps pour savoir comment la C.C.T. est appliquée pratiquement dans les entreprises.

L'intervenant propose de laisser le problème en suspens et de voir comment les choses vont évoluer, tout en s'informant en permanence, sur le terrain, de l'état de la question. Les interlocuteurs sociaux doivent être informés des constatations que l'on pourra faire ainsi, de manière qu'ils puissent adapter la C.C.T. en vue de l'améliorer. A la demande de l'intervenant, le Ministre communiquera des chiffres concernant l'application de la C.C.T. dans les entreprises (voir l'annexe).

Un membre demande que l'on ne ferme pas le dossier. Il ne faut pas que le travail accompli se perde. L'on a donc noté de nettes différences entre la C.C.T. et la proposition dans le cadre des conclusions dégagées au cours de la discussion de cette dernière. Ces conclusions s'inscrivent d'ailleurs dans le sens du respect de l'intérêt général, une préoccupation qui, en tant que telle, ne doit pas nécessairement animer les interlocuteurs sociaux. La mission de ceux-ci est, en effet, d'organiser les relations de travail, le législateur ayant, pour sa part, une mission plus large.

De Voorzitter legt er opnieuw de nadruk op dat het niet de bedoeling kan zijn een appreciatie te formuleren over het werk van de sociale gesprekspartners. Hier wordt alleen de inhoud van de teksten bekeken en moet men duidelijk voor ogen houden hetgeen tot de respectieve bevoegdheid van wetgever en sociale gesprekspartners behoort. Dit verslag moet alleen weergeven wat de verschillende interveniënten hebben verklaard zonder evenwel daaraan conclusies te verbinden. Tijdens de komende weken en maanden krijgt men nog de gelegenheid — ter gelegenheid van de voorbereidende campagne voor de verkiezing van de ondernemingsraden — signalen op te vangen over hetgeen zich op het terrein afspeelt.

Een commissielid geeft als zijn mening te kennen dat het belangrijk was de huidige oefening te houden en er verslag over uit te brengen. De inbreng die hiermee wordt gedaan kan eventueel nog van nut zijn om als basis te dienen voor een verdere opbouwende dialoog met het oog op een eventuele verbetering van hetgeen reeds werd bereikt.

Volgens een andere interveniënt kan men op twee wijzen te werk gaan. Zo kan men de vergelijking theoretisch opvatten, hetgeen door een vorige spreker werd gedaan. Anderzijds kan men de praktische toepassing analyseren, maar dan is het tot op heden niet mogelijk veel commentaar te verstrekken.

De vergelijking tussen beide teksten wordt bemoeilijkt door het feit dat het voorstel breder van opzet is.

Algemeen mag gesteld worden dat het nog te vroeg is om besluiten te trekken. Er is tijd nodig om te kunnen zien hoe de C.A.O. in de praktijk wordt toegepast in de ondernemingen.

Hij stelt voor het probleem hangend te houden en de evolutie af te wachten, waarbij men zich bij voortduring op het terrein inlicht over de gang van zaken. De vaststellingen die aldus worden gedaan moeten ter kennis worden gebracht van de sociale gesprekspartners die alsdan kunnen overgaan tot de aanpassing van de C.A.O. met het oog op de verbetering ervan. Op vraag van het lid zal de Minister cijfergegevens verstrekken over de toepassing van de C.A.O. in de ondernemingen (zie bijlage).

Een lid vraagt het dossier niet te sluiten. Het geleerde werk mag niet verloren gaan. Er zijn dus duidelijke verschilpunten vastgesteld tussen de C.A.O. en de conclusies die bij de bespreking van het voorstel werden getrokken. Deze laatste stonden trouwens ook in het teken van de eerbiediging van het algemeen belang, bekommernis die als dusdanig niet hoeft aanwezig te zijn bij de sociale gesprekspartners. Hun rol bestaat immers in de regeling van de arbeidsverhoudingen, terwijl de wetgever een ruimere taak heeft.

L'intervenant suggère d'attribuer une valeur supplétive à l'intervention du législateur, de manière que toute personne non respectueuse de la C.C.T. tombe automatiquement sous l'application de la loi.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 12 membres présents.

Le Rapporteur,
M. SCHOETERS.

Le Président,
I. EGELMEERS.

Spreker geeft ter overweging een suppletieve waarde te geven aan de tussenkomst van de wetgever zodat degenen die de C.A.O. niet naleven alsdan onder de toepassing van de wet vallen.

Dit verslag is bij eenparigheid goedgekeurd door de 12 aanwezige leden.

De Rapporteur,
M. SCHOETERS.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

ANNEXE

Exécution de la C.C.T. n° 46

En exécution de la C.C.T. n° 46, quatre C.C.T. étaient déposées et enregistrées, en date du 28 février 1991, au greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail :

1. C.C.T. du 11 mai 1990, NESTLE BELGILUX, Anvers;
2. C.C.T. du 21 mai 1990, N.V. EMCO, Lommel;
3. C.C.T. du 13 juillet 1990, N.V. HARTOG, Ninove;
4. C.C.T. du 13 août 1990, N.V. VOLVO EUROPE TRUCK, Gand.

BIJLAGE

Uitvoering van C.A.O. nr. 46

In uitvoering van C.A.O. nr. 46 waren op datum van 28 februari 1991 vier C.A.O.'s op de Griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd en geregistreerd :

1. C.A.O. van 11 mei 1990, NESTLE BELGILUX, Antwerpen;
2. C.A.O. van 21 mei 1990, N.V. EMCO, Lommel;
3. C.A.O. van 13 juli 1990, N.V. HARTOG, Ninove;
4. C.A.O. van 13 augustus 1990, N.V. VOLVO EUROPE TRUCK, Gent.