

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1963-1964.

18 JUIN 1964.

Projet de loi relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. **DEBUCQUOY**.

SOMMAIRE.

	Page
I. Exposé du Ministre	2
II. Discussion générale	4
1. De la Conférence tripartite belge de 1955 à la recommandation 116 de la C.I.T. de 1962	4
2. Etape de progrès social et économique	8
a) généralisation des 45 heures et paiement des heures supplémentaires	8
b) rôle plus large des Commissions paritaires	9
c) définition de la notion de durée du travail	9
d) champ d'application élargi	9
e) plus grande rapidité en matière de dérogations	9
f) délai de récupération allongé	10
3. Coordination et simplification	11
4. Le champ d'application	12
5. Notion de la durée du travail	15
6. Travail supplémentaire et sursalaire	19
7. Les dérogations	24
8. Le pouvoir du Roi	26
III. Discussion des articles	27

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM. Uselding, président; Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Derore, Devuyt, Mlle Driessen, MM. Heylen, Merchiers, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Vandeputte, Wyn et Debucquoy, rapporteur.

R.A 6661

Voir :

Document du Sénat :

200 (Session de 1963-1964) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1963-1964.

18 JUNI 1964.

Ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT
DOOR DE H. **DEBUCQUOY**.

INHOUD.

	Blz.
I. Uiteenzetting van de Minister	2
II. Algemene bespreking	4
1. Van de Belgische driedelige Conferentie van 1955 tot de aanbeveling 116 van de I.A.C. van 1962	4
2. Nieuwe sociale en economische vooruitgang	8
a) veralgemening van de 45-urenweek en betaling van de overuren	8
b) ruimere taak van de paritaire comités	9
c) begripsbepaling van de arbeidsduur	9
d) verruimde werkingssfeer	9
e) snellere verlening van afwijkingen	9
f) verlengde inhaaltermijn	10
3. Coördinatie en vereenvoudiging	11
4. Werkingssfeer	12
5. Begrip arbeidsduur	15
6. Overwerk en overloon	19
7. Afwijkingen	24
8. Bevoegdheid van de Koning	26
III. Artikelsgewijze bespreking	27

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie deelgenomen :

De heren Uselding, voorzitter; Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Derore, Devuyt, Mej. Driessen, de heren Heylen, Merchiers, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Vandeputte, Wyn en Debucquoy, verslaggever.

R.A 6661

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

200 (Zitting 1963-1964) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

MESDAMES, MESSIEURS,

Ce projet relatif à la durée du travail a été déposé sur le bureau de la Chambre des Représentants le 16 janvier 1963 et nous a été transmis par la Chambre le 19 mars 1964. C'est dire que la Chambre s'y est arrêtée longuement; en effet, la Commission de l'Emploi et du Travail y a consacré neuf séances.

Votre commission, dont l'agenda a été assez chargé au cours de la session, n'a pu en commencer l'examen que le jeudi 11 juin. Le Ministre a émis le souhait que le projet soit encore voté avant les vacances parlementaires. Vos commissaires, soucieux d'examiner très sérieusement les projets qui leurs sont soumis, ont néanmoins partagé unanimement le souhait du Ministre. Ils estiment, en effet, que l'importance sociale et économique de ce projet lui confère une certaine urgence par ces temps de plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre.

Par ailleurs, compte tenu du fait que le projet reprend un grand nombre d'articles qu'ils ont étudiés très longuement, et tout récemment, à l'occasion de l'examen des projets de loi sur le règlement de travail, sur la protection de la rémunération des travailleurs et sur le repos dominical, vos commissaires ont pensé qu'il leur était permis d'examiner ce projet assez rapidement, en s'en tenant aux points essentiels.

Ces articles déjà rencontrés dans d'autres projets de lois portent notamment sur le champ d'application (les articles 1, 2 et 3), sur le régime dérogatoire (11 et 12), la surveillance et les dispositions pénales (de 26 à 36) et sur la possibilité pour le Roi de modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions du projet (article 48). Vous n'êtes pas sans savoir que les trois projets dans lesquels vos commissaires ont déjà rencontré les matières reprises dans les articles que je viens de citer ont été : celui sur le repos du dimanche, voté par votre Commission le 11 juin 1964; celui sur les règlements de travail, adopté par votre Commission en date du 11 juin 1964; celui sur la protection de la rémunération des travailleurs, examiné par votre Commission depuis le 30 janvier 1964 et toujours à l'examen. En outre, il convient de remarquer que les articles 38 à 47 ne portent que sur des adaptations de texte.

La discussion générale, introduite par un bref exposé du Ministre, s'est donc limitée aux points essentiels.

I. Exposé du Ministre.

La loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures est dépassée.

Le Gouvernement a jugé nécessaire d'y substituer une loi nouvelle qui permette d'adapter la réglementation de la durée du travail aux circonstances actuelles.

DAMES EN HEREN,

Dit ontwerp betreffende de arbeidsduur werd op 16 januari 1963 op het bureau van de Kamer van Volksvertegenwoordigers neergelegd en het werd ons op 19 maart 1964 door de Kamer overgezonden. Hieruit blijkt dat de Kamer er zich lang heeft mede beziggehouden; inderdaad, de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid heeft er negen vergaderingen aan gewijd.

Uw Commissie, waarvan de agenda gedurende deze zitting vrij gevuld was, heeft het onderzoek ervan slechts op donderdag 11 juni kunnen aanvatten. De Minister heeft de wens uitgedrukt dat het ontwerp nog vóór het parlementair reces wordt goedgekeurd. Uw commissarissen, die de hun voorgelegde ontwerpen grondig willen onderzoeken, hebben zich niettemin eenparig bij de wens van de Minister aangesloten. Zij zijn immers van oordeel dat de sociale en economische belangrijkheid van dit ontwerp het in zekere mate dringend maakt, in deze tijd van volledige tewerkstelling en schaarste aan arbeidskrachten.

Gelet op het feit dat het ontwerp een groot aantal artikelen overneemt, welke zij uitvoerig hebben bestudeerd, onlangs nog, bij het onderzoek van de ontwerpen op het arbeidsreglement, op de bescherming van het loon der werknemers en op de zondagsrust, hebben uw commissarissen gemeend dat het hun geoorloofd was dit ontwerp met spoed te onderzoeken, en zich daarbij aan de essentiële punten te houden.

Die artikelen, welke reeds in andere wetsontwerpen voorkomen, hebben ondermeer betrekking op het toepassingsgebied (de artikelen 1, 2 en 3), op de afwijkingsregeling (11 en 12), het toezicht en de strafbepalingen (van 26 tot 36) en op de mogelijkheid voor de Koning de bestaande wettelijke bepalingen te wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het ontwerp (artikel 48). Zoals U weet, waren de drie ontwerpen waarin uw commissarissen reeds de stof hebben aangetroffen die in de zo pas aangehaalde artikelen is overgenomen, de volgende : op de zondagsrust : goedgekeurd door de Commissie op 11 juni 1964; op de arbeidsreglementen : aangenomen door uw Commissie op 11 juni 1964; op de bescherming van het loon der werknemers : onderzocht door uw Commissie sedert 30 januari 1964 en nog steeds in onderzoek. Daarenboven dient te worden opgemerkt dat de artikelen 38 tot 47 enkel betrekking hebben op tekstaanpassingen.

De algemene bespreking, ingeleid door een bondige uiteenzetting van de Minister, bleef dus beperkt tot de essentiële punten.

I. Uiteenzetting van de Minister.

De wet van 14 juni 1921 tot invoering van de acht-urendag en van de achtenveertigurenweek is door de gebeurtenissen voorbijgestreefd.

De Regering heeft het derhalve nodig geoordeeld ze door een nieuwe wet te vervangen welke zal toelaten de reglementering in verband met de arbeidsduur aan te passen aan de huidige omstandigheden.

A cette occasion, l'exécution progressive du protocole national du 28 octobre 1955 est poursuivie et il est tenu compte du projet de recommandation établi en 1961 par le Bureau international du Travail.

D'autre part, il s'avère nécessaire de coordonner les lois et arrêtés qui ont vu le jour depuis 1921 en matière de durée du travail.

Enfin, il faut prévoir que le développement de la science et les progrès de la technique permettront d'abréger à nouveau le temps du travail. Il est donc souhaitable d'envisager dès à présent des mesures permettant de procéder à la réduction de la durée du travail sans devoir recourir à l'intervention du législateur.

Notons, en passant, que les travailleurs préfèrent une réduction de la durée du travail à une augmentation de leur rémunération.

Le projet confie aux commissions paritaires le soin de décider d'une nouvelle réduction de la durée du travail, afin de respecter la situation particulière à chaque branche d'industrie.

Ces décisions pourront être entérinées par arrêté royal conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Aucune réduction de la durée du travail ne pourra entraîner une diminution de la rémunération et la non-observation de cette obligation donne lieu à des sanctions.

Le principe de la journée de huit heures est maintenu mais la durée hebdomadaire du travail est ramenée de quarante-huit à quarante-cinq heures.

Sur ce point, le projet consacre en fait une situation existante.

En effet, par suite de la conclusion de conventions collectives au sein de nombreuses commissions paritaires, la majorité des travailleurs bénéficie déjà de la semaine de quarante-cinq heures. Une consécration légale s'imposait toutefois pour généraliser ce système. Le champ d'application est considérablement élargi; dans un but d'uniformité, il est pratiquement le même que celui des projets de loi relatifs à la protection de la rémunération, au repos dominical et aux règlements du travail.

La loi de 1921 ne concerne que les entreprises industrielles et commerciales; le projet de loi, par contre, protège en principe toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail.

En outre, le projet prévoit que le Roi peut exclure du bénéfice de cette loi certaines personnes qui y sont soumises ou y assujettir d'autres personnes qui, présentement, ne peuvent en bénéficier.

L'initiative de l'extension ou de la limitation du champ d'application doit toutefois émaner d'une commission paritaire ou du Conseil national du Travail.

Bij deze gelegenheid wordt de uitvoering van het nationale protocol van 28 oktober 1955 geleidelijk voortgezet en wordt rekening gehouden met het ontwerp van aanbeveling dat in 1961 door het Internationaal Arbeidsbureau werd opgesteld.

Verder blijkt een coördinatie nodig van de talrijke wetten en besluiten die sedert 1921 in verband met de arbeidsduur zijn tot stand gekomen.

Ten slotte is te verwachten dat de ontwikkeling van de wetenschap en de vooruitgang van de techniek een nieuwe vermindering van de arbeidsduur zullen mogelijk maken. Het is dan ook wenselijk nu reeds maatregelen onder de ogen te nemen om deze verkorte arbeidsduur zonder tussenkomst van de wetgever te kunnen invoeren.

Terloops dient te worden opgemerkt dat de werknemers een vermindering van de arbeidsduur verkiezen boven een verhoging van hun loon.

Het ontwerp laat dan ook de beslissing aangaande verdere verkorting van de arbeidsduur over aan de paritaire comités, zodat rekening kan worden gehouden met de bijzondere toestand van iedere bedrijfstak.

Deze beslissingen kunnen worden bekrachtigd bij koninklijk besluit overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comités.

Deze verkorte arbeidsduur mag geen vermindering van het loon tot gevolg hebben; de niet-naleving ervan wordt bestraft.

Aan het principe van de achturedag wordt geen afbreuk gedaan, doch de duur van de arbeidsweek wordt van achtenveertig op vijfenveertig uren gebracht.

In feite bekrachtigt het ontwerp op dit punt een bestaande toestand.

Inderdaad, ingevolge het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in talrijke paritaire comités heeft de meerderheid van de werknemers reeds het genot van de vijfenveertig urenweek. Een wettelijke bekrachtiging is echter noodzakelijk om deze regeling te veralgemenen. Het toepassingsgebied wordt aanzienlijk uitgebreid; met het oog op de eenvormigheid stemt het vrijwel overeen met dat van de wetsontwerpen betreffende de bescherming van het loon, op de zondagsrust en op het arbeidsreglement.

De wet van 1921 heeft slechts betrekking op de handels- en nijverheidsinrichtingen; het wetsontwerp daarentegen beschermt in principe al wie arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon, zonder dat de aan- of afwezigheid van een arbeidsovereenkomst een rol speelt.

Daarenboven bepaalt het ontwerp dat de Koning het voordeel van deze wet kan ontzeggen aan sommige personen die er aan zijn onderworpen, of de wet kan toepasselijk maken op personen die er thans niet kunnen van genieten.

Het initiatief tot uitbreiding of beperking van het toepassingsgebied moet evenwel uitgaan van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

En ce qui concerne les dérogations aux principes qui régissent la durée du travail, elle sont éparpillées dans les divers articles de la loi de 1921.

Le présent projet de loi maintient ces dérogations mais les réunit en deux groupes, selon qu'elles nécessitent ou non une autorisation.

Dans cet ordre d'idées, il convient d'attirer l'attention sur l'article 17 du projet.

En vertu de cet article, les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées en cas de surcroît extraordinaire de travail; l'autorisation de l'inspecteur du travail est toutefois requise.

D'autre part, le projet maintient l'interdiction de principe du travail de nuit, le principe d'octroi de repos compensatoires lorsque la durée du travail comporte en moyenne plus de quarante-cinq heures par semaine et l'obligation de rémunérer le travail supplémentaire, en compensation de l'effort supplémentaire qui est imposé au travailleur.

Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 25 % au moins celui de la rémunération ordinaire. Toutefois, pour les heures supplémentaires qui dépassent de plus de deux heures la limite journalière ou hebdomadaire, la majoration est de 50 % au moins.

Pour le calcul du sursalaire, il est donc tenu compte du dépassement de la limite journalière ou hebdomadaire. Ceci est une innovation par rapport à la loi de 1921 qui, en principe, pour le calcul du sursalaire, se basait uniquement sur le dépassement de la limite journalière.

La majoration est de 100 % au moins lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié payé.

Enfin, le projet abroge les lois rendues superflues par suite de son approbation.

Le projet de loi a été soumis à l'avis du Conseil national du Travail et du Conseil d'Etat et il s'inspire de la recommandation adoptée par le Bureau international du Travail en 1962. Il a été examiné d'une manière approfondie par la Commission de la Chambre et amendé en certains endroits. Il a été approuvé par la Chambre à l'unanimité, moins deux abstentions.

II. Discussion générale.

1. De la Conférence tripartite belge de 1955 à la Recommandation 116 de la C.I.T. de 1962.

Ce projet marque une étape importante dans l'évolution de la durée du travail. Après la seconde guerre mondiale, la pénurie générale de biens de consommation, tant personnels que ménagers, et l'indispensable rééquipement industriel avait relégué fort loin dans les idées de tous et dans les revendications des tra-

Wat betreft de afwijkingen van de beginselen die aan de reglementering van de arbeidsduur ten grondslag liggen, deze zijn verspreid over verschillende artikelen in de wet van 1921.

Dit ontwerp van wet handhaaft deze afwijkingen doch brengt ze bijeen in twee groepen, naargelang er al dan niet een machtiging toe vereist is.

In dit verband dient de aandacht gevestigd op artikel 17 van het ontwerp.

Krachtens dit artikel mag de normale grens van de arbeidsduur worden overschreden in geval van buitengewone vermeerdering van het werk; de toelating van de arbeidsinspecteur is evenwel vereist.

Verder handhaaft het ontwerp het principiële verbod van de nachtarbeid, het principe van de toekenning van inhaalrusttijden wanneer de arbeidsduur gemiddeld meer dan vijfenveertig uren per week bedraagt, alsmede de verplichting overwerk te betalen als vergoeding voor de extra-inspanning die van de werknemer wordt gevraagd.

Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 25 % hoger is dan het gewone loon. Voor de overuren die de dagelijkse of de wekelijkse grens met twee uren overschrijden, bedraagt de verhoging ten minste 50 %.

Voor de berekening van het overloon wordt dus rekening gehouden met de overschrijding van de dagelijkse of wekelijkse grens. Dit is een innovatie ten opzichte van de wet van 1921 die in principe voor de berekening van het overloon enkel rekening hield met de overschrijding van de dagelijkse grens.

De verhoging bedraagt ten minste 100 % voor overwerk op een zondag of een betaalde feestdag.

Ten slotte voorziet het ontwerp in de opheffing van de wetten die ingevolge de goedkeuring ervan verbodig zullen worden.

Het wetsontwerp werd voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad en aan de Raad van State en sluit aan bij een aanbeveling die in 1962 door het Internationaal Arbeidsbureau werd goedgekeurd. Het werd door de Commissie van de Kamer grondig onderzocht en op sommige plaatsen geamendeerd. Het werd door de Kamer goedgekeurd met algemene stemmen, op 2 onthoudingen na.

II. Algemene bespreking.

1. Van de Belgische driedelige Conferentie van 1955 tot de Aanbeveling 116 van de I.A.C. van 1962.

Dit ontwerp betekent een belangrijke fase in de evolutie van de arbeidsduur. Na de tweede wereldoorlog hadden de algemene schaarste aan verbruiksgoederen, zowel persoonlijke als huishoudelijke, en de onontbeerlijke industriële wederuitrusting tot gevolg dat de veralgemening van de veertigurenweek in de gehele

vailleurs la généralisation de la semaine de quarante heures dans toute l'industrie et dans le commerce.

Mais les progrès techniques considérables réalisés pendant et après la guerre firent bientôt resurgir la revendication d'une diminution de la semaine de travail, tant il est vrai que pour les travailleurs la vie de famille et les possibilités de vie sociale et culturelle que permet le loisir sont aussi importantes, sinon plus, que l'augmentation des revenus.

C'est ainsi qu'au moment où la situation économique s'était quelque peu stabilisée, les remous dans le monde du travail et l'attention du Gouvernement suscitérent une conférence tripartite composée de représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs; c'était en octobre 1955. Cette conférence se clôtura par la publication d'un communiqué dont l'exposé des motifs du projet reprend l'essentiel, à savoir :

1° la semaine de 45 h. de travail à prester en 5 jours est l'objectif des organisations de travailleurs;

2° la situation de l'industrie nationale et internationale ne peut s'accommoder d'une généralisation de cette revendication dans l'immédiat et pour notre pays seulement;

3° cet objectif syndical peut être atteint progressivement selon les possibilités économiques et techniques particulières;

4° conformément à la pratique courante dans notre pays, le problème sera soumis aux Commissions paritaires.

Depuis 1955, les Commissions paritaires ont rempli leur office et les conventions relatives à la « semaine de 5 jours » sont si nombreuses que vos commissaires ont accepté de ne pas les mentionner au rapport. Le Ministre tient pourtant à la disposition des membres de la Haute Assemblée qui le désireraient, un tableau synthétique des dispositions collectives en matière de durée du travail mis à jour au 20 octobre 1963. Ce tableau peut être consulté au Greffe du Sénat. Les travailleurs couverts par les conventions conclues en Commission paritaire représentent sans doute plus des neuf dixièmes de l'ensemble des travailleurs du privé. Le présent projet revêt donc un caractère résiduaire en ce sens que son acceptation par le Sénat après la Chambre va donner le bénéfice de la semaine de quarante-cinq heures à ces quelques pour cent de travailleurs qui ne l'avaient pas encore obtenu par la voie conventionnelle.

Il aura donc fallu neuf années pour généraliser la réalisation de l'objectif visé par les organisations syndicales de travailleurs à la conférence tripartite de 1955. C'est dire qu'il a été atteint progressivement. Et il est permis d'ajouter que la progression a tellement bien tenu compte des possibilités économiques et techniques que la position concurrentielle de nos industries et entreprises n'en a pas été affectée. Les

nijverheid en in de handel op de achtergrond was geraakt in de gedachten van allen en in de eisen van de werknemers.

De aanzienlijke technische vorderingen welke tijdens en na de oorlog werden gemaakt, deden echter de eis tot verkorting van de arbeidsweek weldra opnieuw opduiken, omdat het onomstootbaar vaststaat dat het gezinsleven en de mogelijkheden van een sociaal en cultureel leven, welke door de vrije tijd worden geboden, voor de werknemers even belangrijk, zonet belangrijker, zijn dan de verhoging van de inkomens.

Toen de economische toestand enigszins was gestabiliseerd, kwam aldus door de deining in de arbeidswereld en door de waakzaamheid van de Regering een driedledige conferentie tot stand, samengesteld uit vertegenwoordigers van de Regering, van de werkgevers en de werknemers; dat was in oktober 1955. Deze conferentie werd besloten met het uitgeven van een communiqué waarvan de memorie van toelichting van het ontwerp de voornaamste punten overneemt, nl. :

1° de 45-urenweek, te presteren in 5 dagen, is het oogmerk van de werknemersorganisaties;

2° de toestand van de nationale en internationale industrie gedooft niet dat die eis onmiddellijk en voor ons land alleen veralgemeend zou worden;

3° dit oogmerk van de vakbonden kan geleidelijk worden bereikt, naargelang van de bijzondere economische en technische mogelijkheden;

4° overeenkomstig de in ons land gangbare praktijk, zal het probleem aan de paritaire comités worden voorgelegd.

De paritaire comités vervullen sinds 1955 hun taak en de overeenkomsten in verband met de « 5-dagenweek » zijn zo talrijk dat uw commissieleden ermede hebben ingestemd ze niet in het verslag te vermelden. De Minister houdt evenwel een tot 20 oktober 1963 bijgewerkte overzichtelijke tabel van de collectieve regelingen inzake arbeidsduur ter beschikking van de leden der Hoge Vergadering. Die tabel kan worden ingezien op de Griffie van de Senaat. De werknemers op wie de in de paritaire comités gesloten overeenkomsten van toepassing zijn, vertegenwoordigen ongetwijfeld meer dan negen tienden van het geheel der werknemers in de privé-sector. Dit ontwerp heeft dus een residuaire karakter, in de zin dat, na de goedkeuring ervan door de Kamer en Senaat, de vijftienveertig-urenweek zal worden verleend aan een klein percentage werknemers die ze nog niet op grond van een overeenkomst genoten.

Het duurde dus negen jaar vooraleer het doel werd bereikt dat door de vakorganisaties op de driedledige conferentie van 1955 werd bepaald. Dat betekent dat het geleidelijk geschiedde. Daaraan kan worden toegevoegd dat daarbij zo goed rekening werd gehouden met de economische en technische mogelijkheden, dat de concurrentiemogelijkheden van onze industrieën en ondernemingen er niet door in het gedrang kwamen.

nombreuses conditions et modalités diverses contenues dans les conventions témoignent d'ailleurs éloquentement des préoccupations sincères des membres des commissions paritaires pour les disparités industrielles.

Suite logique de l'évolution à partir de la conférence nationale d'octobre 1955, le projet présenté par le Gouvernement a aussi été soumis à l'avis du Conseil national du travail (avis n° 161 du 12 avril 1962) comme il apparaîtra dans les considérations émises plus loin.

L'évolution interne est toutefois également influencée par la vie internationale. C'est ainsi que le projet tient compte aussi de la Recommandation n° 116 de la Conférence internationale du Travail réunie à Genève le 26 juin 1962.

Le préambule de la Recommandation n° 116 concernant la réduction de la durée du travail mentionne que :

« Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la durée du travail...

» Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter les instruments internationaux existants portant sur la durée du travail et à en faciliter l'application :

» ... en indiquant la norme de la semaine de quarante heures, dont le principe est inscrit dans la convention des quarante heures de 1935, comme norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, et en définissant une durée normale maximum de travail conformément à la convention sur la durée du travail (industrie) de 1919,

» adopte, ce vingt-sixième jour de juin 1962, la recommandation ci-après ... ».

Les principes généraux de la recommandation, à leur tour, mentionnent que :

« 3. Le principe de la réduction progressive de la durée normale de travail pourra être appliqué par voie législative, par voie réglementaire, par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra le mieux appropriée aux conditions nationales et aux besoins de chaque branche d'activité.

» 4. La durée normale du travail devrait être progressivement réduite, lorsque cela est approprié, en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule de la présente recommandation, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail. »

« Dans la « définition » donnée au chapitre des « Modalités d'application », la recommandation 116 mentionne encore :

De talrijke voorwaarden en diverse modaliteiten die in de overeenkomsten zijn opgenomen, vormen trouwens een welsprekend bewijs van de oprechte bezorgdheid van de leden der paritaire comités voor het uiteenlopend karakter van de industrieën.

Een logisch gevolg van de evolutie die zich sinds de nationale conferentie van oktober 1955 voordeed, was dat het door de Regering ingediende ontwerp, zoals uit de hiernavolgende beschouwingen zal blijken, ook voor advies aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd (advies n° 161 van 12 april 1962).

De binnenlandse evolutie wordt evenwel ook door het internationale leven beïnvloed. Zo werd in het ontwerp ook rekening gehouden met de Aanbeveling n° 116 der Internationale Arbeidsconferentie van 26 juni 1962 te Genève.

De inleiding van de Aanbeveling n° 116 betreffende de verkorting van de arbeidsduur luidt als volgt :

« Besloten hebbende tot het aanvaarden van verschillende voorstellen met betrekking tot de arbeidsduur...

» Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een aanbeveling zullen aannemen, bestemd om de bestaande internationale regelingen inzake de arbeidsduur aan te vullen en de toepassing daarvan te vergemakkelijken :

» ... onder aanwijzing van de maatstaf van de veertigurige werkweek, waarvan het principe is opgenomen in het verdrag betreffende de veertig uren van 1935, als sociale norm die, zo nodig in etappen, moet worden bereikt, en onder vaststelling van een normale maximum-arbeidsduur, overeenkomstig het verdrag betreffende de arbeidsduur (industrie) van 1919,

» neemt heden, zesentwintig juni 1962, de navolgende aanbeveling aan : ... »

Verder luiden de algemene principes van de aanbeveling als volgt :

« 3. Het beginsel van de geleidelijke verkorting van de normale arbeidsduur kan worden toegepast langs wetgevende weg, door middel van regelingen, door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken, door een combinatie van deze verschillende middelen of op iedere andere wijze die in overeenstemming is met de nationale praktijken, volgens de methode die het meest geëigend is voor de nationale toestanden en voor de behoeften van elke bedrijfstak.

» 4. De normale arbeidsduur zou geleidelijk dienen te worden verkort, wanneer zulks passend is, ten einde de sociale norm welke in de inleiding van deze aanbeveling is aangeduid, te bereiden, zonder enige vermindering van het loon der werknemers op het ogenblik dat een verkorting van de arbeidsduur in werking treedt. »

In de « begripsbepaling », gegeven in het hoofdstuk « Toepassingsmodaliteiten », vermeldt de aanbeveling 116 nog het volgende :

» 11. La durée normale du travail désignera, aux fins de la présente recommandation, le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, par accords collectifs, ... au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré aux taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages admis par l'établissement ou les travaux considérés ».

De tout quoi il résulte que la recommandation 116 de la C.I.T. du 26 juin 1962 :

— indique la norme de quarante heures par semaine;

— que la réduction progressive se fera par voie législative ou réglementaire;

— que la réduction progressive doit se faire sans aucune diminution de salaire au moment où se produit la réduction de la durée du travail;

— qu'une limite doit être fixée au-delà de laquelle les heures prestées sont des heures supplémentaires.

On ne manquera pas de souligner la prudence du Gouvernement et du législateur belge. En effet, le projet consacre le principe de la semaine de quarante-cinq heures, quarante-trois années après avoir consacré le principe de la semaine de 48 heures (1921). Ce projet consacre le principe de la semaine de 45 heures, neuf années après que le Gouvernement ait reconnu que l'application effective en était possible tout en présentant des difficultés, neuf années après que les organisations d'employeurs et de travailleurs se soient mises d'accord « pour réaliser dans l'ordre, avec méthode et par étapes, la semaine de 45 heures » (protocole de 1955).

Mais le projet, s'il ne se réfère nullement aux 40 heures, indiqué comme « norme » par la recommandation 116 de l'O.I.T., se conforme à la recommandation en fixant une nouvelle limite au-delà de laquelle les heures prestées sont des heures supplémentaires entraînant le paiement d'un sursalaire, et, de plus, ouvre une nouvelle procédure permettant aux industries ou branches industrielles de se rapprocher de la « norme » indiquée par l'O.I.T. sans le recours aux Chambres législatives. C'est la portée de l'article 19 qui permet aux Commissions paritaires de réduire les limites maxima de la durée de travail par voie de convention que le Roi peut rendre obligatoires conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires.

A défaut de Commission paritaire cependant, cet article permet aussi au Roi, sur proposition du Conseil national du Travail, de réduire la durée de travail.

La situation pourra donc continuer à évoluer compte tenu des situations particulières des industries.

Au-delà de la généralisation de la semaine de 45 heures, consacrée par le projet, l'article 19 ouvre des possibilités qui, dans un sens, sont comparables à celles offertes par le protocole tripartite de 1955, et dans un autre sens, sont susceptibles de permettre une accélération de l'évolution.

« 11. De normale arbeidsduur geeft, met betrekking tot deze aanbeveling, het aantal uren aan dat in ieder land is vastgesteld door de wetgeving, door collectieve arbeidsovereenkomsten, ... waarboven iedere arbeid die wordt uitgevoerd, betaald wordt volgens het tarief van de overuren of een uitzondering vormt op de regels of gebruiken die voor de arbeid in kwestie in zwang zijn. »

Uit dit alles blijkt dat bij de aanbeveling 116 van de I.A.C. van 26 juni 1962 :

— de norm van veertig uren per week wordt bepaald;

— dat de geleidelijke verkorting langs wetgevende of reglementaire weg zal geschieden;

— dat de progressieve verkorting moet gebeuren zonder enige loonsverhoging op het ogenblik dat de arbeidsduur wordt verkort;

— dat een grens moet worden bepaald boven welke de gepresterde uren, overuren zijn.

De voorzichtigheid van de Regering en van de Belgische wetgever moet worden beklemtoond. Het ontwerp bekrachtigt immers het principe van de vijfenveertig urenweek, drieënveertig jaar nadat het principe van de achtenveertig urenweek werd bekrachtigd (1921). Dit ontwerp bekrachtigt het principe van de 45-urenweek, negen jaar nadat de Regering heeft erkend dat de effectieve toepassing ervan mogelijk was, hoewel nog moeilijkheden rijzen, negen jaar nadat de werkgevers- en werknemersorganisaties waren overeengekomen « met orde, met methode en geleidelijk, de 45-urenweek door te voeren » (protocol van 1955).

Hoewel het ontwerp geenszins verwijst naar de 40 uren, opgegeven als « norm » door de aanbeveling 116 van de I.A.O., neemt het toch de aanbeveling in acht door een nieuwe grens te bepalen waarboven de gepresterde uren overuren zijn, die de betaling van overloon medebrengen en daarenboven opent het een nieuwe procedure waarbij het de industrieën of bedrijfstakken mogelijk wordt de door de I.A.O. opgegeven « norm » te benaderen, zonder de tussenkomst van de Wetgevende Kamers. Dit is de draagwijdte van artikel 19 waarbij het de paritaire comités mogelijk wordt gemaakt de maximumgrenzen van de arbeidsduur te verkorten door middel van een overeenkomst welke de Koning algemeen verbindend kan verklaren op grond van de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

Bij gebreke van paritair comité, kan de Koning krachtens dat artikel, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, ook de arbeidsduur verkorten.

De toestand kan dus verder evolueren met inachtname van de bijzondere omstandigheden in de industrieën.

Boven de veralgemening van de bij het ontwerp bekrachtigde 45-urenweek, biedt artikel 19 mogelijkheden die, enerzijds, kunnen worden vergeleken met die van het driedelig protocol van 1955 en, anderzijds, een versnelling van de evolutie kunnen mogelijk maken.

En effet, d'une part on pourrait considérer qu'en matière d'évolution, cet article 19 a la valeur qu'aurait eue le protocole de 1955 s'il avait été arrêté au moment même où le législateur fixait la durée du travail à 48 heures, c'est-à-dire en 1921, d'autre part, puisqu'il s'agit de « limites maxima » que peuvent modifier les commissions paritaires, il est entendu que les heures prestées au-delà des « limites maxima » seront des heures supplémentaires.

Il est donc permis de dire que le projet est à la fois prudent et audacieux. Prudent, parce qu'il est patent qu'il a fallu 43 ans de développement de la technique pour réaliser officiellement et effectivement une diminution de la durée du travail de trois heures par semaine; audacieux, parce qu'il adopte une formule susceptible de permettre une évolution plus rapide et en rapport avec l'évolution des techniques de production, fortement accélérée depuis 1945 et dont les observateurs mondiaux disent que le degré d'accélération est le plus important qu'on ait jamais connu.

2. Etape de progrès social et économique.

Plusieurs commissaires se sont enquis des avantages qu'apporte le projet sur la situation présente.

Il faut remarquer plusieurs aspects dont certains méritent d'être examinés séparément.

A. Généralisation des 45 heures et paiement des heures supplémentaires.

Les travailleurs retiendront d'abord le fait de la *généralisation de la semaine de 45 heures*. Sur le plan pratique, il faut distinguer d'une part, l'avantage de cette mesure pour les quelques pour cent de travailleurs qui ne bénéficiaient pas encore de la semaine de 45 heures par voie de convention. Il faut distinguer, d'autre part, le fait de la nouvelle limite maxima de la durée hebdomadaire de travail. Cette nouvelle limite entraîne le paiement des heures prestées après 45 heures comme heures supplémentaires, tandis qu'avec les conventions accordant la semaine de 45 heures les heures supplémentaires ne se comptaient légalement qu'à partir de la 49^e heure de la semaine.

Par ailleurs, le projet met sur le même pied les heures prestées les jours fériés et celles prestées le dimanche. Les heures prestées les jours fériés seront donc payées avec un supplément de 100 %. L'avis du Conseil national du Travail a été unanime à ce sujet.

Sur le plan psychologique ensuite, même sans aucun avantage matériel, la généralisation de la semaine de 45 heures sera très favorablement accueillie parce qu'elle reconnaît officiellement une étape sérieuse dans la vie de lutte des travailleurs salariés qui ont accepté loyalement l'idée d'augmentation nécessaire de la productivité non pas seulement en vue d'une augmentation des biens et des revenus mais aussi en vue d'une amélioration de leur conditions d'existence en

Men zou immers enerzijds kunnen menen dat, inzake evolutie, dit artikel 19 de waarde heeft die het protocol van 1955 zou hebben gehad, indien het was vastgesteld op het ogenblik zelf dat de wetgever de arbeidsduur op 48 uren bepaalde, d.i. in 1921; anderzijds, vermits het om « maximumgrenzen » gaat welke de paritaire comités kunnen wijzigen, is het wel verstaan dat de gepresterde uren boven de « maximumgrenzen » overuren zullen zijn.

Men mag dus zeggen dat dit ontwerp tegelijk voorzichtig en gewaagd is. Voorzichtig, omdat duidelijk blijkt dat er 43 jaren van technische ontwikkeling nodig zijn geweest om officieel en effectief een verkorting van de arbeidsduur met drie uren per week te realiseren; gewaagd, omdat het een formule invoert welke een snellere evolutie kan mogelijk maken, die in verband staat met de evolutie van de produktietechnieken, welke sedert 1945 aanzienlijk is versneld en waarvan de waarnemers over de wereld zeggen dat dit versnellingspeil het belangrijkste is dat men ooit heeft gekend.

2. Nieuwe sociale en economische vooruitgang.

Verscheidene leden hebben gevraagd welke voordelen het ontwerp brengt tegenover de huidige toestand.

Er zijn verschillende aspecten waarvan sommige afzonderlijk moeten worden belicht.

A. Veralgemeining van de vijfenveertigurige werkweek en betaling van overuren.

De werknemers zullen in de eerste plaats opmergen dat de *vijfenvijftigurige werkweek veralgemeend wordt*. Practisch gesproken moet een onderscheid worden gemaakt tussen, enerzijds, het voordeel dat verleend wordt aan de kleine groep van werknemers die de vijfenveertigurige werkweek nog niet gekregen hebben bij wege van een arbeidsovereenkomst en, anderzijds, de nieuwe maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur. Deze nieuwe grens heeft tengevolge dat de uren die na het vijfenveertigste gewerkt worden, als overuren moeten worden betaald, terwijl, op grond van de arbeidsovereenkomsten die de vijfenveertigurige werkweek tot stand brachten, de overuren wettelijk slechts vanaf het negenveertigste uur werden geteld.

Bovendien stelt het ontwerp de uren van de feestdagen gelijk met de uren die op zondag worden gewerkt. De arbeidsuren op feestdagen zullen dus betaald worden tegen 100 % meer. De Nationale Arbeidsraad heeft op dit gebied een eenparig advies uitgebracht.

Psychologisch gezien, zal de veralgemeining van de vijfenveertigurige werkweek, zelfs zonder enig materieel voordeel, zeer gunstig worden onthaald omdat zij officieel een grote stap vooruit is in de strijd van de werknemers, die loyaal de noodzakelijke verhoging van de produktiviteit hebben aanvaard, niet alleen met het oog op de vermeerdering van goederen en inkomsten maar ook met het oog op de verbetering van hun levensomstandigheden en hun bestaan als mens, wat

vue d'une promotion de leur condition humaine, promotion fort difficile sans la conquête de loisirs plus larges.

Les 45 heures par semaine n'ont sans doute pas la même valeur que la conquête des 48 heures il y a près d'un demi siècle, mais dans les circonstances de vie actuelle c'est quand même une étape importante.

B. *Rôle plus large des Commissions paritaires.*

Sur le plan psychologique encore, en attendant des effets pratiques, l'article 19 qui permet le dépassement possible de la situation nouvelle amenée par le projet, par voie de convention à conclure en Commission paritaire, sera hautement apprécié par les travailleurs et leurs organisations. Une Commission paritaire leur est plus proche que le Parlement et ils sentent mieux les problèmes, avec leurs aspects difficiles et leurs répercussions sur la vie générale, au cours des discussions en Commission paritaire. La participation des travailleurs aux débats d'une Commission paritaire est plus directe aussi puisqu'ils sont en contact régulier avec les délégués de leur organisation.

Cet article 19 leur apparaîtra comme une reconnaissance nouvelle de leur valeur sociale et civique.

C. *Définition de la notion de durée de travail.*

La loi de 1921 établissait que la durée du travail effectif ne pouvait excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine. La notion de travail effectif était discutée et la jurisprudence des tribunaux est loin d'être uniforme. Cette jurisprudence était plus unanime dans les Conseils de Prud'hommes. C'est la notion généralement admise par les tribunaux du travail qui a prévalu et qui est reprise à l'article 4 : « On entend par durée de travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur ». C'est socialement un avantage. Il l'est au sens strict à l'avantage des travailleurs. Il l'est aussi au sens large en mettant fin à des discussions et donc en raccourcissant les délais qui courent entre la plainte et la décision d'un tribunal. Nous reviendrons plus loin sur l'aspect technique de cet avantage social.

D. *Champ d'application élargi.*

L'extension du champ d'application est aussi un avantage. Il couvre maintenant tous ceux qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Ce n'est pas un avantage supplémentaire pour les travailleurs industriels auxquels s'appliquait la loi de 1921 mais c'est un avantage pour le monde du travail en général qui bénéficiera ainsi de la semaine des 45 heures.

Cette extension du champ d'application sera examinée séparément plus loin.

E. *Plus grande rapidité en matière de dérogations.*

La rigidité d'une formule légale est souvent un handicap pour la société notamment sur le plan économi-

bezwaarlijk te verwezenlijken is zonder meer vrije tijd.

De vijfenveertigurige werkweek heeft ongetwijfeld niet dezelfde waarde als de achtenveertigurige werkweek die nu bijna een halve eeuw geleden veroverd werd, maar in de huidige omstandigheden betekent zij toch een grote vooruitgang.

B. *Ruimere taak van de paritaire comités.*

Eveneens op het psychologisch vlak zal artikel 19, dat het mogelijk maakt de nieuwe wettelijke regeling nog bij wijze van arbeidsovereenkomst in de paritaire comités te verbeteren, door de werknemers en hun verenigingen ten zeerste op prijs worden gesteld, in afwachting dat zij ook praktische gevolgen heeft. De paritaire comités staan dicht bij hen dan het Parlement en zij voelen de problemen met hun moeilijke aspecten en de weerslag ervan op de algemene levensomstandigheden beter tijdens de besprekingen in paritair comité. De werknemers nemen aan de besprekingen in de paritaire comités ook meer rechtstreeks deel, omdat zij geregeld contact onderhouden met de afgevaardigden van hun vereniging.

Artikel 19 betekent voor hen een nieuwe erkenning van hun sociale waarde en hun waarde als burger.

C. *Begripsbepaling van de arbeidsduur.*

De wet van 1921 bepaalde dat de duur van de werkelijke arbeid niet meer mocht bedragen dan 8 uren per dag en 48 uren per week. Het begrip werkelijke arbeid werd betwist en de rechtspraak van de rechtbanken was verre van eenvormig. In de rechtspraak van de werkrechtshraden heerste meer eenheid. De begripsbepaling die algemeen aanvaard werd door de arbeidsgerechten, heeft gezegevierd en is overgenomen in artikel 4 : « Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever. » Sociaal is dit een voordeel. Het is er een in de enge zin, want het komt ten goede aan de werknemers. Maar ook in ruimere zin is dit zo omdat er een einde wordt gemaakt aan de betwistingen en er dus minder tijd zal verlopen tussen de klacht van de betrokkenen en de uitspraak van de rechtbank. Wij komen hierna nog terug op het technisch aspect van dat sociale voordeel.

D. *Verruimde werkingssfeer.*

Ook de verruiming van de werkingssfeer is een voordeel. De wet geldt voortaan voor al degenen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander. Een groter voordeel is dit niet voor de industriearbeiders, op wie de wet van 1921 reeds toepasselijk was, maar wel voor de gezamenlijke werknemers die aldus het genot van de vijfenveertigurige werkweek verkrijgen.

Die verruiming van de werkingssfeer wordt verder afzonderlijk onderzocht.

E. *Snellere toekenning van afwijkingen.*

Een strakke wettelijke regeling is dikwijls een handicap voor de samenleving, vooral op economisch ge-

que. Le système de dérogations proposé par le projet a le mérite d'une simplification. Les Commissions paritaires pourront maintenant décider d'un certain dépassement des limites fixées par le projet. Ce dépassement peut atteindre 65 heures par année; la validité d'une telle décision de Commission paritaire peut être prorogée. Dans les branches d'activités soumises à l'influence des intempéries, les limites fixées par le projet peuvent être dépassées également pendant 65 heures par année civile. L'employeur qui veut faire usage de ces dérogations doit en avertir un fonctionnaire désigné par le Roi vingt-quatre heures à l'avance.

Par ailleurs, les limites fixées par le projet peuvent être dépassées par une entreprise déterminée en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire visé plus haut s'il y a accord entre l'employeur et les groupements auxquels sont affiliés la majorité des travailleurs intéressés (ou, à défaut de pareil groupement, la majorité des travailleurs intéressés).

Ce qui veut dire que, dans certains cas, la dérogation qui demande actuellement, dans les meilleures circonstances, un minimum de huit jours pour être accordée, pourra l'être dans les 24 heures, sinon séance tenante. On parle souvent de simplification sans réussir à la réaliser; ici, elle est patente.

F. Délai de récupération allongé.

Le personnel chargé de l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature peut être occupé au delà de 45 heures par semaine. C'était le cas avec la loi de 1921; cela reste d'application avec le projet. La loi de 1921 (article 4) défendait, toutefois, de dépasser, pour ces travailleurs, la limite moyenne de 56 heures par semaine calculée sur une période de trois semaines. Cette limite de 56 heures est ramenée à 52 heures, c'est-à-dire qu'elle est réduite dans une mesure correspondant à la diminution de la durée de la semaine légale de travail, comme souhaité par le Conseil national du Travail. Mais la période de calcul, elle, est allongée. Au lieu de trois semaines, comme le prévoit la loi de 1921, le projet prévoit une période de « trois semaines au moins à sept semaines au plus » (article 9, al. 2). C'est un assouplissement pour permettre de rencontrer les situations pratiques qui sont diverses.

Dans pareil cas, un repos compensatoire doit être accordé, dans les quatre mois, terme qui a été suggéré par le Conseil national du Travail.

L'idée de dépassement de la durée normale de travail moyennant un repos compensatoire a été étendue aux travailleurs occupés à des travaux d'inventaire et de bilan.

En vertu de l'article 10, le repos compensatoire doit être accordé dans les quatre mois. Le Conseil national

bied. Het ontwerp vereenvoudigt het stelsel van de afwijkingen. Voortaan zullen de paritaire comités kunnen beslissen dat de in het ontwerp gestelde grenzen enigszins mogen worden overschreden. Die grenzen zullen met 65 uren per jaar overschreden mogen worden; de geldigheidsduur van een dergelijke beslissing van een paritair comité kan worden verlengd. In de bedrijfstakken die onderhevig zijn aan slechte weeromstandigheden, mogen de door de wet gestelde grenzen ook gedurende 65 uren per kalenderjaar worden overschreden. De werkgever die voor deze afwijkingen in aanmerking wenst te komen, moet 24 uren vooraf aan de door de Koning aangewezen ambtenaar daarvan kennis geven.

Aan de andere kant mogen de in het ontwerp gestelde grenzen ook worden overschreden door een onderneming die het hoofd moet bieden aan een buitengewone drukte, met toestemming van de vorenbedoelde ambtenaar, na akkoord tussen de werkgever en de organisaties waarbij de meerderheid van de betrokken werknemers zijn aangesloten (of bij ontstentenis van zulk een organisatie, de meerderheid van de betrokken werknemers).

Dat wil zeggen dat de afwijking die thans, onder de gunstigste omstandigheden, ten vroegste na acht dagen wordt verleend, in bepaalde gevallen binnen 24 uren, zo al niet onmiddellijk, zal kunnen worden toegekend. Men spreekt dikwijls van te vereenvoudigen, terwijl het bij woorden blijft; hier is het metterdaad gebeurd.

F. Verlengde inhaaltermijn.

Het personeel belast met de uitvoering van werken die wegens hun aard niet kunnen worden onderbroken, kan langer dan 45 uur per week worden te werk gesteld. Dit mocht ook reeds op grond van de wet van 1921 en de mogelijkheid wordt door het ontwerp gehandhaafd. De wet van 1921 (art. 4) verbood evenwel de gemiddelde tijdsgrens van 56 uren per week, berekend over een periode van drie weken voor deze werknemers, te overschrijden. Deze tijdsgrens van 56 uur wordt verkort tot 52 uur, d.w.z. dat zij verminderd wordt in overeenstemming met de verkorting van de duur van de wettelijke arbeidsweek, zoals de Nationale Arbeidsraad verlangde. Maar de berekeningsperiode wordt verlengd. In plaats van drie weken, zoals bepaald in de wet van 1921, voorziet het ontwerp in een periode van « ten minste drie en ten hoogste zeven weken » (art. 9, 2° lid). Deze versoepeling is afgestemd op de uiteenlopende toestanden die in de praktijk voorkomen.

Indien een dergelijk geval zich voordoet moet er een inhaalrusttijd worden toegekend binnen vier maanden, welke termijn door de Nationale Arbeidsraad werd voorgesteld.

Het recht om de normale arbeidsduur te overschrijden, mits een inhaalrusttijd wordt toegekend, geldt thans ook voor werkzaamheden in verband met het opmaken van inventarissen en balansen.

Krachtens artikel 10 moet de inhaalrusttijd binnen vier maanden worden verleend. De Nationale Arbeids-

du travail a fait remarquer que la bonne marche des entreprises peut requérir des travaux d'inventaires plusieurs fois par an.

L'article 16 donne au Roi le pouvoir de dépasser la limite de 45 heures pour les travailleurs occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement. Dans ce cas, la durée hebdomadaire de leur travail peut être calculée sur une moyenne de quatre semaines.

Pour l'article 10 (inventaire et bilans), c'est une dérogation ne nécessitant pas d'autorisation. Pour l'article 16 (transport, chargement et déchargement), les modalités de la dérogation seront fixées par le Roi; sans en préjuger, il est permis de penser que la formule en sera plus souple que celle de la dérogation particulière.

Dans les deux cas, il y a progrès par assouplissement et par simplification puisqu'avec la loi de 1921, il faut, pour chaque entreprise, accomplir toute la procédure de demande de dérogation.

3. Coordination et simplification.

L'introduction générale de ce rapport signale la concordance de nombreux articles du projet avec d'autres projets examinés récemment. Cette harmonisation était souhaitable, notamment pour le champ d'application. Cela simplifiera le travail de tous ceux qui ont à s'occuper de l'application, que ce soit au stade de l'entreprise pour l'employeur et les travailleurs, au stade de la surveillance pour les contrôleurs et inspecteurs, ou pour les magistrats qui ont à connaître des conflits.

Le regroupement des rubriques facilitera aussi la consultation de la loi, notamment celles concernant les dérogations.

Une simplification a été apportée en ce qui concerne le régime de la semaine anglaise dont l'application ne nécessitera plus d'autorisation par arrêté royal (voir article 6, § 1^{er}).

Une autre simplification, très importante et qui est déjà soulignée plus haut, c'est celle qui concerne les dérogations en cas de surcroît extraordinaire de travail. Elle bénéficie aux employeurs et aux travailleurs, mais aussi aux fonctionnaires.

La réduction possible des limites maximum de la durée du travail par les commissions paritaires ou par le Roi sur avis du Conseil National du Travail, est également à mentionner dans cette rubrique.

Les dispositions pénales sont les mêmes que dans les projets de loi sur le repos du dimanche, sur le règlement du travail et, en partie, sur la protection de la rémunération des travailleurs. Il était souhaitable que les infractions de même nature puissent être sanctionnées de peines égales. Cette innovation rendra plus facile le travail des parquets et des tribunaux.

raad heeft opgemerkt dat het voor de goede gang van zaken in de ondernemingen noodzakelijk kan zijn verscheidene malen per jaar een inventaris op te maken.

Volgens artikel 16 kan de Koning toestemming verlenen om de tijdsgrens van 45 uur te overschrijden voor werkzaamheden van vervoer, laden en lossen. In dat geval kan de wekelijkse arbeidsduur worden berekend op een gemiddelde van vier weken.

In artikel 10 (inventarissen en balansen) gaat het om een afwijking waarvoor geen toestemming nodig is. Krachtens artikel 16 (vervoer, laden en lossen) worden de modaliteiten van de afwijking door de Koning vastgesteld. Zonder op de toekomst te willen vooruitlopen mogen wij toch aannemen dat de formule daarvoor soepeler zal worden dan die van de bijzondere afwijkingen.

In beide gevallen is er winst door versoepeling en vereenvoudiging, want krachtens de wet van 1921 moet voor elke onderneming de gehele procedure voor het aanvragen van een afwijking gevolgd worden.

3. Coördinatie en vereenvoudiging.

In de algemene inleiding tot dit verslag wordt gewezen op de overeenstemming tussen een groot aantal artikelen van het ontwerp met die van andere ontwerpen die onlangs werden onderzocht. Deze harmonisering was wenselijk, o.m. voor de werkingssfeer van de wet. Dit zal de zaken vlotter doen verlopen voor al degenen die betrokken zijn bij de toepassing van de wet, de werkgever en de werknemers in het stadium van de onderneming, de controleurs en inspecteurs in het stadium van het toezicht, of de magistraten die kennis moeten nemen van de geschillen.

De hergroepering van de rubrieken, o.m. die betreffende de afwijkingen, zal de wettekst overzichtelijker maken.

Het systeem van de Engelse week werd vereenvoudigd. Voor de toepassing ervan zal geen toestemming van de Koning meer noodzakelijk zijn (zie artikel 6, § 1).

Een tweede, zeer belangrijke vereenvoudiging, waarop reeds hierboven de aandacht werd gevestigd, heeft betrekking op de afwijkingen in geval van buitengewone toeneming van het werk. Zij komt ten goede aan de werkgevers en werknemers, maar ook aan de ambtenaren.

De mogelijke verlaging van de maximumgrenzen van de arbeidsduur door de paritaire comités of door de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad verdient hierbij ook te worden vermeld.

De strafbepalingen zijn dezelfde in de ontwerpen op de zondagsrust, op de arbeidsreglementen en, ten dele, op de bescherming van het loon der werknemers. Het is wenselijk dat overtredingen van dezelfde aard op dezelfde wijze kunnen worden gestraft. Dit zal het werk van parketten en rechtbanken verlichten.

4. *Le champ d'application.*

L'article 1^{er} de la loi de 1921 limitait le champ d'application à douze catégories d'entreprises et de travaux ayant un caractère industriel. Il s'étendait également aux bureaux des entreprises commerciales.

Le Roi pouvait en rendre les dispositions applicables aux magasins de détail, aux hôtels, restaurants et débits de boissons, aux ouvriers ainsi qu'aux employés de bureau occupés dans les entreprises commerciales.

Le projet soumis au C.N.T. s'appliquait par contre à toutes les personnes occupées au travail par un employeur, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail. Il donnait une énumération exemplative de ces personnes.

Le C.N.T. marqua son accord sur la portée générale de cette extension :

1. qui rendait la loi applicable à des personnes et non plus à des entreprises;

2. qui assujettissait à la loi certaines catégories de personnes qui ne sont pas liées par un contrat de louage de travail.

Il proposait, par contre, de reporter à l'exposé des motifs l'énumération exemplative des personnes tombant sous le champ d'application de la loi moyennant appropriation des termes repris pour définir le champ d'application.

Tenant compte de ces remarques un texte remanié reproduisant en grande partie celui déjà accepté par le Conseil d'Etat pour le projet de loi sur la protection de la rémunération des travailleurs lui fut soumis.

Le projet de loi soumis à votre Commission tend à étendre le champ d'application, sauf dispositions contraires, non seulement à toutes les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail mais encore à toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail.

Le Ministre a précisé que l'on entendait par contrat de louage de travail, le contrat ayant pour objet une prestation de travail, par lequel une des parties, le travailleur, s'engage envers l'autre partie, l'employeur, à accomplir du travail salarié dans un lien de subordination à ou sous l'autorité d'un employeur, tels que :

- le contrat de travail;
- le contrat d'emploi;
- le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- le contrat d'engagement maritime;
- le contrat d'engagement pour la pêche maritime;
- le contrat de travail à domicile.

4. *Toepassingsgebied.*

Artikel 1 van de wet van 1921 beperkte het toepassingsgebied tot twaalf categorieën van ondernemingen en werken van industriële aard. Het omvatte eveneens de kantoren der koophandelsbedrijven.

De Koning kon de bepalingen ervan toepasselijk maken op de winkelbedrijven, de hotels, spijshuizen en dranksluiterijen, de arbeiders alsmede de bedienden andere dan kantoorbedienden, in koophandelsbedrijven werkzaam.

Het aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde ontwerp was daarentegen van toepassing op alle personen tewerkgesteld door een werkgever, ongeacht of er al dan niet een arbeidsovereenkomst is. Het gaf een exemplatieve opsomming van die personen.

De Nationale Arbeidsraad betuigde zijn instemming met de algemene draagwijdte van die uitbreiding :

1° waarbij de wet toepasselijk werd gemaakt op personen en niet langer op ondernemingen;

2° waarbij de wet toepasselijk werd gemaakt op sommige categorieën van personen die niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Hij stelde daarentegen voor de exemplatieve opsomming van de personen die onder de toepassing van de wet vallen, naar de memorie van toelichting over te brengen, mits de voor de omschrijving van het toepassingsgebied gebruikte termen aan te passen.

Rekening houdend met die opmerkingen, werd aan de Raad van State een gewijzigde tekst voorgelegd, welke grotendeels de weergave was van de tekst die hij reeds had aanvaard voor het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Door het aan uw Commissie voorgelegde wetsontwerp wordt beoogd het toepassingsgebied uit te breiden behoudens andersluidende bepalingen, niet enkel tot alle personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, doch ook tot alle personen welke arbeid verrichten onder het gezag van een ander, ongeacht of er al dan niet een arbeidsovereenkomst is.

De Minister wees erop dat onder arbeidsovereenkomst moet worden verstaan de overeenkomst tot het verrichten van arbeid, waarbij de ene partij, de werknemer, zich jegens de andere partij, de werkgever, verbindt om, tegen loon, arbeid te verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid aan of onder het gezag van een werkgever, zoals :

- de arbeidsovereenkomst voor werklieden;
- de arbeidsovereenkomst voor bedienden;
- de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers;
- de arbeidsovereenkomst voor schepelingen;
- de arbeidsovereenkomst voor zeevissers;
- de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders.

Sont entre autres assimilés aux travailleurs qui s'engagent envers l'employeur à accomplir du travail salarié dans un lien de subordination :

- les apprenti(e)s;
- les stagiaires
- les mineurs visés par l'article 13, 2°, de la loi du 15 mai 1912;
- les détenus occupés dans une entreprise sous la surveillance d'un employeur;
- les travailleurs ou les chômeurs qui suivent, sous le contrôle de l'Office national de l'emploi, les cours de formation professionnelle accélérée;
- les chômeurs occupés par les provinces, les communes et les établissements publics;
- les représentants de commerce;
- les travailleurs intérimaires, tels que dactylos-secours.

Par ailleurs, nous avons souligné plus haut que le projet prévoit dans un but d'uniformisation un champ d'application identique à celui du projet de loi relatif à la protection de la rémunération du travailleur, ainsi qu'à ceux qui concernent le repos du dimanche et les règlements de travail.

La loi de 1921 n'excluait d'une façon explicite du champ d'application de la loi que les personnes occupées dans les entreprises familiales, celles investies d'un poste de direction et de confiance, les commis voyageurs et les travailleurs à domicile.

Toutefois, elle excluait implicitement les personnes occupées à d'autres travaux ou dans d'autres entreprises que ceux repris à l'énumération de l'article 1^{er} de la loi.

Eu égard à l'extension du champ d'application introduit par le projet de loi qui englobe implicitement toutes les personnes qui travaillent sous l'autorité d'une autre, l'énumération des personnes exclues est plus grande que dans la loi de 1921; elle a été transférée à l'article 2 à la suggestion du Conseil national du Travail. Les personnes exclues sont les mêmes que celles visées par la loi sur le repos dominical auxquelles cependant il y a lieu d'ajouter les personnes investies d'un poste de direction et de confiance de même que les représentants de commerce repris dans la loi de 1921, et les personnes liées par un contrat de travail domestique.

On entend par « contrat de travail domestique » le contrat par lequel le travailleur s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille (voir art. 2, § 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 modifié par la loi du 14 juillet 1961).

A la différence de la loi sur le repos dominical, le personnel navigant des entreprises de transport par eau est, quelle qu'en soit la nature, assujéti à la loi sur

Met de werknemers die zich jegens de werkgever verbinden om tegen loon arbeid te verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid zijn o.m. gelijkgesteld :

- de leerlingen;
- de stagiair(e)s;
- de minderjarigen, bedoeld in artikel 13, 2°, van de wet van 15 mei 1912;
- de gevangenen in een onderneming tewerkgesteld onder het toezicht van een werkgever;
- de werknemers of werklozen die, onder de controle van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, cursussen voor versnelde beroepsopleiding volgen;
- de werklozen, tewerkgesteld door de provinciën, de gemeenten en de openbare instellingen;
- de handelsvertegenwoordigers;
- de interimaire werknemers, zoals hulp-dactylografen.

Voorts moet worden opgemerkt dat het ontwerp, met het oog op de eenvormigheid, hetzelfde toepassingsgebied heeft als het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon van de werknemer en van dat betreffende de zondagsrust en de arbeidsreglementen.

Bij de wet van 1921 werden alleen de personen tewerkgesteld in familieondernemingen, die belast met een vertrouwens- of met een bestuurspost, de handelsreizigers en de huisarbeiders expliciet buiten het toepassingsgebied van die wet gesteld.

Impliciet sloot zij evenwel ook uit de personen tewerkgesteld aan andere arbeid of in andere ondernemingen dan die welke voorkwamen in de opsomming van artikel 1 van de wet.

Wegens het grotere toepassingsgebied dat door het wetsontwerp wordt bepaald en impliciet alle personen omvat die onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten, is de opsomming van de uitgesloten personen langer dan in de wet van 1921; op voorstel van de nationale arbeidsraad is zij verschoven naar artikel 2. De uitgesloten zijn dezelfde als die bedoeld bij de wet betreffende de zondagsrust, aan wie evenwel de personen met een leidende functie en een vertrouwenspost, alsmede de handelsvertegenwoordigers, die voorkomen in de wet van 1921, en de personen die door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden zijn verbonden, dienen te worden toegevoegd.

Onder « arbeidsovereenkomst voor dienstboden » wordt verstaan, de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van de werkgever, voornamelijk huishoudelijke arbeid van lichamelijke aard te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of diens gezin (zie art. 2, § 3, van de besluitwet van 28 december 1944, gewijzigd bij de wet van 14 juli 1961).

In tegenstelling met de wet op de zondagsrust, is de wet betreffende de arbeidsduur toepasselijk op het varende personeel van de ondernemingen voor vervoer

la durée du travail. Des modalités particulières d'application de la loi peuvent toutefois être adoptées en ce qui les concerne.

Désormais, tout autant que les postes de confiance, les postes de direction devront être déterminés par le Roi après avis des Commissions paritaires ou de l'organe paritaire compétent. Les abus ou les conflits qui auraient pu naître par suite d'une interprétation trop large donnée au terme « poste de direction » devront désormais être résolus par une entente entre les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

L'article premier de la loi du 14 juin 1921 permettait d'étendre, par arrêté royal, dans des secteurs limités, le champ d'application de la loi. Ce procédé est utilisé largement par le projet à la fois pour étendre et restreindre le champ d'application.

Le contenu nouveau du champ d'application assure, en principe, la protection de la loi à toutes les personnes travaillant sous l'autorité d'une autre. Dans l'immédiat, toute une série d'exclusions ont dû être prévues parce que les circonstances ne permettent pas encore d'y assujettir les travailleurs et employeurs de divers secteurs; c'est l'article 2.

D'autre part, des difficultés d'application se rencontrent peut-être pour les personnes assujetties.

Il importe donc, plutôt que de devoir recourir au législateur, d'adopter une procédure souple qui permette, sans heurt pour la vie économique et sociale, d'assurer le bénéfice de la loi partout et uniquement où les possibilités se rencontrent.

En confiant au Roi le pouvoir d'étendre ou de restreindre, soit purement et simplement moyennant certaines modalités le champ d'application de la loi, le projet a eu soin de stipuler que le procédé ne serait utilisé que sur proposition des Commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail.

Il résulte de la procédure imposée, pour parvenir à un accord préalable, que toute modification dans un sens ou dans l'autre de la législation en matière de durée du travail, n'amènera aucune perturbation puisqu'elle se fera de l'accord unanime des parties intéressées parfaitement au courant des possibilités offertes par leurs secteurs d'activité respectifs.

Par ailleurs, nous avons souligné plus haut que, dans un but d'uniformisation, le projet prévoit un champ d'application identique à celui prévu par d'autres projets. Ces personnes à qui s'applique le projet (article 1^{er}) sont les mêmes que celles à qui s'appliquent les projets sur la protection des rémunérations, le repos du dimanche et les règlements de travail; les personnes à qui le projet ne s'applique pas (article 2) sont principalement les mêmes que prévues à l'article 2 des projets sur les règlements du travail et sur le repos du dimanche; les possibilités d'extension ou de

te water, van welke aard ook. Ten aanzien van dat personeel, kunnen evenwel bijzondere modaliteiten inzake de toepassing van de wet worden aangenomen.

Voortaan zullen de leidende functies, zowel als de vertrouwensposten, door de Koning moeten worden bepaald na advies van de paritaire comités of van het bevoegde paritair samengesteld orgaan. De misbruiken of de geschillen die konden voortvloeien uit een te ruime interpretatie van de term « leidende functie » zullen voortaan na overleg tussen de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers dienen te worden opgelost.

Bij artikel 1 van de wet van 14 juni 1921 werd de mogelijkheid geboden het toepassingsgebied van de wet bij koninklijk besluit uit te breiden tot beperkte sectoren. Dit procédé wordt vaak toegepast in het ontwerp, zowel om het toepassingsgebied uit te breiden als om het te beperken.

Door de verruiming van het toepassingsgebied worden, in principe, alle personen die onder het gezag van een ander arbeiden, wettelijk beschermd. Onmiddellijk dienden een hele reeks uitsluitingen te worden bepaald, omdat de omstandigheden het nog niet mogelijk maken de werknemers en werkgevers van verscheidene sectoren eraan te onderwerpen; dit is de bedoeling van artikel 2.

Verder zullen zich misschien moeilijkheden bij de toepassing voordoen ten aanzien van de eraan onderworpen personen.

Eerder dan een beroep te moeten doen op de wetgever, dient dus een soepele procedure te worden aangewend, waardoor het mogelijk is, zonder stoornissen voor het economische en sociale leven, het voordeel van de wet te waarborgen overal en alleen waar de mogelijkheid daartoe bestaat.

Door aan de Koning de macht te verlenen om het toepassingsgebied van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met bepaalde modaliteiten, uit te breiden of te beperken, heeft het ontwerp bepaald dat dit procédé enkel zal worden toegepast op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale arbeidsraad.

Uit de opgelegde procedure, om tot een voorafgaand akkoord te komen, vloeit voort dat welke wijziging, in welke zin ook, van de wetgeving inzake arbeidsduur, geen enkele storing zal teweegbrengen, vermits zij zal worden aangebracht met het eenparig akkoord van de betrokken partijen, die volkomen op de hoogte zijn van de mogelijkheden welke in hun respectieve bedrijfssectoren bestaan.

Hiervoren is opgemerkt dat het ontwerp, met het oog op de eenvormigheid, dezelfde werkingssfeer heeft als andere ontwerpen. De personen op wie het toepasselijk is (art. 1) zijn dezelfde als die welke vallen onder het ontwerp op de bescherming van het loon, dat op de zondagsrust en dat op de arbeidsreglementen; de personen waarop het ontwerp niet toepasselijk is (art. 2) zijn grotendeels dezelfde als die welke bepaald zijn in artikel 2 van de ontwerpen op de arbeidsreglementen en de zondagsrust; de mogelijke verruimingen of beperkingen bepaald in artikel 3 zijn net dezelfde

restriction prévues à l'article 3 sont exactement celles prévues à l'article 3 des deux derniers projets mentionnés.

5. Notion de la durée du travail.

Nous avons dit plus haut que la définition de la notion de la durée du travail était un avantage pour les travailleurs et pour la société.

Vos commissaires ont demandé des précisions à ce sujet. Le Ministre a donné les explications suivantes :

L'article 2, alinéa 1^{er} de la loi du 14 juin 1921 prévoit que la « durée du travail *effectif* ne peut excéder ... ».

Dans le projet de loi le mot *effectif* a été supprimé (1) et l'alinéa 2 de l'article 4 précise que l'« on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur ». L'alinéa 5 du même article y ajoute « le temps normalement nécessaire pour descendre ou monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre ».

Le Conseil d'Etat a fait remarquer dans son avis (Ch. 1962-1963, doc. 476, n° 1, page 20, article 4) qu'étant donné qu'il ressort des alinéas précités que le temps durant lequel le travailleur n'effectue pas effectivement des prestations de travail peut néanmoins faire partie de la durée du travail, il y avait lieu de supprimer le mot « *effectif* ». Ce mot, toujours selon le Conseil d'Etat, ne change rien à la notion « durée du travail », telle qu'elle a été interprétée par la doctrine et la jurisprudence en vue de l'application de la loi du 14 juin 1921, sous réserve évidemment des nouvelles prescriptions des alinéas 2 à 5.

L'exposé des motifs du projet de loi (Ch. 1962-63, doc. 476, n° 1, page 5) le répète d'ailleurs : « Comme dans le passé, il conviendra pour déterminer ce qu'il faut entendre par la « durée du travail » de se référer à la jurisprudence et à la doctrine.

Il y a d'ailleurs lieu de souligner que le texte déposé par le gouvernement parlait de travail « *effectif* ». C'est suite à un amendement de M. Verhenne (Ch. 1962-1963, doc. 476/8) qui estimait préférable de revenir au texte soumis au C.N.T. et de suivre la suggestion du Conseil d'Etat que le texte initial a été modifié. Le Ministre estimait que les textes se valaient (Ch. 1962-63, doc. 476/12, page 16 : rapport fait au nom de la Commission de l'emploi et du Travail par M. Namèche.

Que dit la jurisprudence à propos de l'article 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 14 juin 1921. Elle est relativement peu fournie. Il a été jugé que :

(1) Dans la Convention internationale de Washington de 1919 qui est à l'origine de la loi de 1921, le mot « *effectif* » ne figure pas dans le texte. L'article 2 de cette convention dit notamment : « Dans tous les établissements industriels ... la durée du travail du personnel ne pourra excéder ... ».

als die waarin artikel 3 van beide laatstgenoemde ontwerpen voorziet.

5. Begrip arbeidsduur.

Hiervoren is gezegd dat de begripsbepaling van de arbeidsduur een voordeel was voor de werknemers en de maatschappij.

Uw commissieleden hebben nadere bijzonderheden gevraagd. De Minister heeft de volgende uitleg verstrekt :

Bij artikel 2, eerste lid, van de wet van 14 juni 1921 wordt bepaald « de *werkelijke* arbeidsduur mag niet te boven gaan. »

In het wetsontwerp werd het woord « *werkelijke* » weggelaten (1) en het tweede lid van artikel 4 preciseert dat « onder arbeidsduur wordt verstaan : de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever ». Het 5^e lid van hetzelfde artikel voegt eraan toe « de tijd die normaal nodig is om af te dalen of naar boven te gaan naar de plaats van het werk en om ervan terug naar boven te komen of om ervan terug af te dalen. »

In zijn advies (Kamer 1962-1963, doc. 476, n° 1, blz. 20, artikel 4) heeft de Raad van State opgemerkt dat, wijl uit voorgaande leden blijkt dat tot de arbeidsduur ook kan behoren de tijd gedurende welke de werknemer niet werkelijk arbeid verricht, het woord « *werkelijke* » diende te worden geschrapt. Volgens de Raad van State, wordt hierdoor niets gewijzigd aan het begrip « arbeidsduur », zoals dit door de rechtsleer en de rechtspraak voor de toepassing van de wet van 14 juni 1921 wordt geïnterpreteerd, onder voorbehoud natuurlijk van de nieuwe voorschriften van het tweede tot en met het vijfde lid.

In de memorie van toelichting van het wetsontwerp (Kamer 1962-1963, doc. 476, n° 1, blz. 5) wordt trouwens herhaald : « Zoals in het verleden, past het te verwijzen naar de rechtspraak en naar de rechtsleer om te bepalen wat moet worden verstaan onder « arbeidsduur ».

Er dient trouwens op te worden gewezen dat de door de Regering ingediende tekst sprak van « *werkelijke* » arbeid. Het is ten gevolge van een amendement van de heer Verhenne (Kamer 1962-1963, doc. 476/8), die het verkieslijk achtte terug te komen tot de aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde tekst en de suggestie van de Raad van State te volgen, dat de oorspronkelijke tekst werd gewijzigd. De Minister was van mening dat de twee teksten gelijkwaardig waren (Kamer 1962-1963, doc. 476/12, blz. 16 : verslag namens de Commissie voor de tewerkstelling en de Arbeid uitgebracht door de h. Namèche).

Wat zegt de rechtspraak in verband met artikel 2, eerste lid, van de wet van 14 juni 1921. Zij is betrekkelijk weinig omvangrijk. Geoordeeld werd dat :

(1) In de internationale Conventie van Washington van 1919, die aan de wet van 1921 ten grondslag ligt, komt het woord « *werkelijke* » niet voor in de tekst. Bij artikel 2 van die Conventie wordt, onder meer, bepaald : « In alle nijverheidsinstellingen ... mag de arbeidsduur van het personeel niet overschrijden ».

— les intervalles d'inaction des ouvriers sur les lieux du travail ne doivent pas être compris dans la durée du travail effectif (Corr. Nivelles, 15.3.24, Rev. dr. pénal 1924, page 857);

— le temps consacré au repas et à la toilette, même s'il est compté en vue de l'établissement du salaire horaire, ne doit pas être compris dans la durée du travail effectif (Corr. Brux. 24.7.24, Rev. dr. pén. 1924, page 856; Bull. C.C.I. 1925, page 354; ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel le 22.12.1924 R.T. 1925, page 200);

— le temps pendant lequel le personnel ne travaille pas, mais reste à l'usine pour y prendre les repas ou du repos ne peut être compté comme temps de travail (App. Brux. 26.1.35 R.W. 1934-35, col. 973);

— la simple présence du travailleur de l'industrie hôtelière sur les lieux du travail, même s'il est à la disposition de l'employeur ne donne pas lieu à paiement de sursalaire pour travail supplémentaire : seul le travail effectif ouvre un droit en la matière (C.P. Appel Bruges 7.6.1938, J.L.O. 1938, page 164; 1939, page 106);

— le temps où l'ouvrier reste à l'entreprise pour manger ou se reposer ne peut être considéré comme temps de travail effectif; pas de sursalaire (C.P. Appel Bruxelles 26.1.1935, R.W. 1934-1935, col. 973);

— en ce qui concerne le veilleur de nuit, qui ne se trouve pas seul, la durée du travail est constitué par les heures consacrées effectivement à la surveillance et non par le temps de présence (Corr. Huy 27.6.53, R.O.S. 1954, page 217);

— un veilleur de nuit qui a douze heures de présence, mais ne fournit que 25 minutes de travail effectif par heure, c.-à-d. 5 heures de travail effectif par jour, ne dépasse pas les limites de la durée du travail (Corr. Termonde 24.2.1939, Bull. C.C.I. 1939, p. 605);

— les moments où le veilleur de nuit, après avoir exercé sa surveillance, se retire dans son kiosque, ne peuvent être assimilés aux intervalles d'inaction des ouvriers sur les lieux de travail (C.P. App. Bruxelles 12.4.1948, JT 1949, page 121);

— pour un veilleur de nuit, constituent des prestations de travail effectif, toutes les heures consacrées à la mission de surveillance qui impliquent obligation de séjourner dans l'établissement de l'employeur et de se conformer aux ordres de celui-ci (C.P. App. Liège 17.5.1952, J.T. 1953, page 190);

— dans l'industrie des transports, la preuve de travail effectif ne résulte pas nécessairement du fait que le service commence à 7 h. pour se terminer à 17 h. (C.P. Appel Liège 24.11.1941, J.L.O. 1942, page 82);

— la conduite de véhicules et la participation hors des heures de camionnage à certains travaux, même

— de tussentijden van inactiviteit der werklieden op de werkplaatsen niet moeten begrepen worden in de duur van de werkelijke arbeid (Corr. Nijvel, 15 maart 1924, Rev. dr. pénal 1924, blz. 857);

— de tijd, besteed aan de maaltijd en het toilet, zelfs indien hij wordt aangerekend voor de vaststelling van het uurloon, niet moet begrepen worden in de duur van de werkelijke arbeid (Corr. Brussel 24 juli 1924, Rev. dr. pén. 1924, blz. 856, Bull. C.C.I. 1925 blz. 354; dit vonnis werd bevestigd door het Hof van beroep op 22 december 1924 R.T. 1925, blz. 200);

— de tijd gedurende welke het personeel niet werkt, doch in de fabriek blijft om er de maaltijden of rust te nemen, niet mag worden aangerekend als arbeidstijd (Ber. Brussel 26 januari 1935 R.W. 1934-1935, col. 973);

— de eenvoudige aanwezigheid van de werknemer uit het hotelbedrijf op de plaats van het werk, zelfs indien hij ter beschikking van de werkgever is, geen aanleiding geeft tot betaling van loon voor overwerk : alleen de werkelijke arbeid doet ter zake een recht ontstaan (W.R. Ber. Brugge 7 juni 1938 J.L.O. 1938 blz. 164; 1939, blz. 106);

— de tijd die de werkmans in de onderneming doorbrengt om te eten of te rusten niet mag worden beschouwd als werkelijke arbeidstijd; geen overloon (W.R. Ber. Brussel 26 januari 1935 R.W. 1934-1935 col. 973);

— ten aanzien van de nachtwaker, die niet alleen is, de arbeidsduur wordt gevormd door de uren welke effectief worden besteed aan het toezicht en niet door de aanwezigheidstijd (Corr. Hoei 27 juni 1953 R.O.S. 1954, blz. 217);

— een nachtwaker die twaalf uren aanwezig is, maar slechts 25 minuten effectieve arbeid per uur presteert, d.i. 5 uren werkelijke arbeid per dag, de grenzen van de arbeidsduur niet overschrijdt (Corr. Dendermonde 24 februari 1939 Bull. C.C.I. 1939, blz. 605);

— de ogenblikken waarop de nachtwaker, na zijn toezicht te hebben uitgeoefend, in zijn standplaats vertoeft, niet mogen gelijkgesteld worden met de tussentijden van inactiviteit der werklieden op de werkplaatsen (W.R. Ber. Brussel, 12 april 1948, JT 1949, blz. 121);

— voor een nachtwaker, alle uren die worden besteed aan de taak van toezicht en waarvoor hij verplicht is in de inrichting van de werkgever te verblijven en zijn bevelen op te volgen, prestaties van werkelijke arbeid vormen (W.R. Ber. Luik 17 mei 1952, J.T. 1953, blz. 190);

— in de vervoerondernemingen, het bewijs van werkelijke arbeid niet noodzakelijk voortvloeit uit het feit dat de dienst te 7 uur begint en te 17 uur eindigt (W.R. Ber. Luik 24 november 1941, J.L.O. 1942 blz. 82);

— het besturen van voertuigen en het deelnemen aan sommige werkzaamheden, zelfs van louter toe-

uniquement de surveillance constituent des prestations effectives (C.P. App. Liège 2.3.1938, R.T. 1943, page 527);

— le temps passé dans un camion par les convoyeurs ne peut être compté comme temps de travail effectif pour autant qu'ils puissent disposer librement de leur temps dans l'espace qui leur est attribué (C.P. Gand 21-3-1956, R.D.S. 1956, page 220; confirmé par C.P. Appel Gand 22-6-1953, R.D.S. 1956, p. 221);

— les heures de stationnement pendant lesquelles le conducteur de camion n'est astreint à aucun travail, fût-ce de surveillance, ne sont pas incluses dans le temps de travail (Corr. Huy 6.11.1922, Bull. C.C.I. 1923, page 107; Corr. Mons 30.10.1954, R.D.S. 1956, page 222; C.P. La Louvière 17.12.1956, R.D.S. 1956, page 224. Ce jugement a tenu compte de la chose jugée qui s'attache au jugement précité du tribunal correctionnel de Mons).

Pour les chauffeurs, il y a lieu d'imputer sur les heures rémunérées les heures consacrées par le personnel aux repas journaliers. Les heures au cours desquelles les chauffeurs ne conduisent pas leurs véhicules, parce qu'ils attendent le moment où ceux-ci peuvent être chargés ou déchargés ou parce qu'ils participent d'une manière non imposée aux opérations de chargement ou de déchargement ne peuvent être imputées. Il y a lieu de refuser l'imputation des heures d'attente pendant lesquelles le chauffeur est resté à bord de son camion, à la disposition du client ou de son employeur (Corr. Brux. 9.10.1957, J.T. 1957, page 732; R.D.S. 1958, page 201; confirmé en Appel Brux. 8.2.1958, J.T. 1957, page 401, R.D.S. 1959, page 39);

— les heures de présence au garage d'un chauffeur de taxi, sans s'occuper du nettoyage des véhicules, ni de la mise en état de la partie mécanique, ne sont pas à considérer comme du travail effectif pour ce chauffeur qui effectue comme seule besogne la conduite des voitures (Corr. Verviers 23-1-1936, J.L. 136; critique de ce jugement Horion : Durée du travail n° 112).

Que disent les auteurs ?

Velge : *Elements de droit industriel belge*, 1927, tome 1, n° 90 : « la seule interprétation logique qui puisse être donnée aux mots « travail effectif » est qu'ils excluent de la durée de la journée de travail légale, le temps pendant lequel l'ouvrier, bien que devant être présent à l'usine, n'effectue pas de travail.

G. Helin : *Limitation de la durée du travail de sa notion du travail effectif et de son application aux camionneurs*. R.D.S. 1956, n° 7 : interprétation stricte.

P. Horion : *Durée du travail et congés payés annuels 1937*, n°s 105 et 109 : le temps de travail effectif s'oppose au temps de présence. Le temps pendant lequel l'ouvrier doit être simplement présent à l'usine aux ordres du patron et prêt à reprendre le travail doit être compté comme temps de travail effectif.

zicht, buiten de uren van vrachtvervoer, werkelijke prestaties vormen (W.R. Ber. Luik 2 maart 1938, R.T. 1943, blz. 527);

— de tijd doorgebracht in een vrachtwagen door de begeleiders, niet als werkelijke arbeidstijd mag worden aangerekend, voor zover zij vrij over hun tijd mogen beschikken in de hun toegewezen ruimte, (W.R. Gent 21 maart 1956 R.D.S. 1956, blz. 220, bevestigd door W.R. Beroep Gent 22 juni 1953 R.D.S. 1956, blz. 221);

— de uren van stationeren, gedurende welke de bestuurder van de vrachtwagen geen arbeid, zelfs geen toezicht hoeft te verrichten, niet begrepen zijn in de arbeidstijd (Corr. Hoei, 6 november 1922, Bull. C.C.I. 1923, blz. 107, Corr. Bergen 30 oktober 1954, R.D.S. 1956, blz. 222, W.R. La Louvière, 17 december 1956 R.D.S. 1956, blz. 224. Dit vonnis hield rekening met de kracht van gewijsde betreffende voormeld vonnis van de correctionele rechtbank te Bergen).

Voor de chauffeurs dienen de uren welke het personeel besteedt aan de dagelijkse maaltijden, te worden aangerekend op de betaalde uren. De uren gedurende welke de chauffeurs hun voertuigen niet besturen, omdat zij wachten op het ogenblik dat deze kunnen geladen of gelost worden of omdat zij op een niet opgelegde wijze deelnemen aan het laden of lossen, mogen niet worden aangerekend. De aanrekening van de wachturen gedurende welke de chauffeur in zijn vrachtwagen is gebleven, ter beschikking van de klant of van zijn werkgever, dient te worden geweigerd (Corr. Brussel 9 oktober 1957, J.T. 1957, blz. 732; R.D.S. 1958, blz. 201, bevestigd in Beroep Brussel 8 februari 1958, J.T. 1957, blz. 401, R.D.S. 1959, blz. 39);

— de uren aanwezigheid van een taxichauffeur in de garage, zonder zich bezig te houden met het reinigen van de voertuigen, noch met het in orde brengen van het mechanisch gedeelte, niet mogen worden beschouwd als werkelijke arbeid voor de chauffeur wiens enige taak het besturen van auto's is (Corr. Verviers 23 januari 1936, J.L. 136; Kritiek van dit vonnis Horion : *Durée du Travail* n° 112).

Wat zeggen de auteurs ?

Velge : *Eléments de droit industriel belge*, 1927, deel I, n° 90 : de enige logische interpretatie die kan worden gegeven van de woorden « werkelijke arbeid » is dat zij de tijd waarin de werkman, hoewel hij in de fabriek aanwezig moet zijn, geen arbeid verricht, van de duur van de wettelijke arbeidsdag uitsluiten.

G. Helin : *Limitation de la durée du travail; de la notion du travail; de la notion du travail effectif et de son application aux camionneurs*, R.D.S. 1956 n° 7 : strikte interpretatie.

P. Horion : *Durée du travail et congés payés annuels 1937* n° 105 en 109 : de werkelijke arbeidstijd staat tegenover de aanwezigheidstijd. De tijd gedurende welke de werkman enkel aanwezig moet zijn op de fabriek ten dienste van de werkgever en bereid om het werk te hervatten, moet als werkelijke arbeidstijd worden aangerekend.

P. Lagasse : Bulletin de la F.I.B. 1949, page 911 (à propos de la jurisprudence des conseils de prud'hommes en matière de travail des veilleurs de nuit) : « Quand un veilleur cesse de veiller et peut notamment dormir, dans l'intervalle de ses rondes, il nous paraît difficile de prétendre qu'il continue à veiller, à moins qu'il ne veille en dormant. Il est simplement présent, et à ce moment, les limites de la durée du travail ne sont pas applicables ».

Quelles sont les interprétations administratives ?

Rapport de l'inspection du travail de 1922 : « La loi vise le travail effectif. Sont donc à déduire non seulement les heures de repos, ce qui est l'évidence même, mais même les heures pendant lesquelles l'ouvrier ne travaille pas comme, par exemple, dans les entreprises de tramways et vicinaux, les heures de stationnement, du moment que le personnel est libre de vaquer à ce que bon lui semble et ne doit pas même effectuer une besogne de surveillance ».

Rapport du gouvernement aux chambres (R.T. mars 1925, page 582). Dans ce rapport, le gouvernement fait siens les jugements précités du tribunal correctionnel de Nivelles (15.3.24) et de Bruxelles (24.7.24).

Circulaire 71 du 6 avril 1933 du Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale : le temps passé dans le train et en général le temps nécessaire aux déplacements ne peut être considéré comme temps de travail.

Instruction C/e/02 — note du 12 novembre 1954 — IS/496/DET.

Pour le convoyeur, tenu par l'exercice de son métier, d'accompagner un camion transportant la marchandise et de délivrer celle-ci aux différentes étapes, il doit être admis que les moments de durée variable et fréquemment assez courts, où il se trouve inactif dans le véhicule, sont bien assimilés à du travail effectif.

Il a semblé bon à votre rapporteur de reproduire en détail la jurisprudence, la doctrine et les interprétations administratives et d'en tirer les conclusions pour l'interprétation de l'article 4 du projet :

Première constatation : comme la Cour de Cassation, en son arrêt du 24 avril 1933 (Pas. 1933, I, 206), l'a souligné, l'interprétation de l'article 4 est une question de fait. Chaque cas doit être examiné individuellement : « il appartient au juge de juger souverainement si le travail auquel le travailleur est occupé plus de 8 heures doit être considéré comme temps de travail effectif. La loi laisse donc aux tribunaux le soin de juger, à la lumière des faits, si le travail déterminé doit être considéré comme temps de travail effectif ou non ».

Seconde constatation : il existe une interprétation judaïque du texte et une interprétation extensive.

La première interprète les mots « travail effectif », textuellement, la seconde considère comme travail effectif les heures de travail et « la présence des

P. Lagasse : Bulletin van het V.B.N. 1949, blz. 911 (in verband met de rechtspraak van de werkrechtshraden inzake arbeid van de nachtwakers : « Wanneer een waker ophoudt met waken en o.m. mag slapen, in de tussentijd van zijn ronde, lijkt het ons moeilijk te beweren dat hij voortgaat met waken, tenzij hij waakt al slapende. Hij is enkel aanwezig en, op dat ogenblik, zijn de grenzen van de arbeidsduur niet van toepassing ».

Administratieve interpretatie :

Verslag van de arbeidsinspectie van 1922 : « De wet beoogt de werkelijke arbeid. Derhalve moeten niet alleen de rusttijden, wat vanzelf spreekt, worden afgetrokken, doch zelfs de tijd gedurende welke de werknemer geen arbeid verricht, zoals bijvoorbeeld bij de tram. en de buurispoorwegen, de tijd van stilstand, vanaf het ogenblik dat het personeel vrij is zich met wat ook bezig te houden en zelfs geen toezicht hoeft uit te oefenen ».

Verslag van de Regering aan de Kamers (A.B. maart 1925, blz. 578). In dit verslag onderschrijft de Regering voornoemde vonnissen van de correctionele rechtbank te Nijvel (15-3-1924) en te Brussel (27-7-1924).

Circulaire 71 van 6 april 1933 van het Ministerie van Nijverheid, Arbeid en Maatschappelijke Voorzorg : de tijd die in de trein wordt doorgebracht en, in het algemeen, de tijd die nodig is voor de reizen, mag niet als arbeidstijd worden beschouwd.

Onderricht C/e/02 — nota van 12-11-1954 — SI/496/DET.

Voor de begeleider, die wegens de uitoefening van zijn vak, een vrachtwagen begeleidt waarin koopwaren worden vervoerd en deze aan verschillende adressen moet afleveren, moet aangenomen worden dat de ogenblikken waarop hij inactief in zijn voertuig verkeert, welke van veranderlijke duur en dikwijls vrij kort zijn, wel met werkelijke arbeid worden gelijkgesteld.

Uw verslaggever heeft het goed geacht de rechtspraak, de rechtsleer en de administratieve interpretatie in detail weer te geven en daaruit de besluiten voor de interpretatie van artikel 4 van het ontwerp te trekken.

Eerste vaststelling : zoals het Hof van Cassatie er in zijn arrest van 24 april 1933 (Pas. 1933, I, 206) op wees, is de interpretatie van artikel 4 een feitelijke kwestie. Ieder geval moet afzonderlijk worden onderzocht. « Het is de taak van de rechter soeverein te oordelen of de arbeid die de werknemer boven 8 uur verricht, als werkelijke arbeid moet worden beschouwd. De wet laat het dus aan de rechtbanken over, aan de hand van de feiten, te oordelen of de bepaalde arbeid al dan niet als werkelijke arbeid dient te worden beschouwd ».

Tweede vaststelling : van de tekst kan een letterlijke en een extensieve interpretatie worden gegeven.

Bij de eerste worden de woorden « werkelijke arbeid » woordelijk verklaard, terwijl bij de tweede als werkelijke arbeid worden beschouwd, de arbeids-

ouvriers à l'usine aux ordres de leur patron et prêts à reprendre leur travail » (Cours d'Appel de Bruxelles 8-2-1933 cité par l'arrêt de Cour de Cassation du 21 avril 1933 précité).

Si l'on relit la jurisprudence que nous avons citée, on verra qu'en matière de travail des veilleurs de nuit p. ex. les tribunaux correctionnels adoptent la première thèse, tandis que les Conseils de prud'hommes appliquent la seconde.

Le jugement du Conseil de prud'hommes de Liège (17.5.1951) qui se rallie à la seconde thèse, est motivé comme suit :

« Attendu que l'intimée articule qu'au cours de chacune des heures situées entre 20 heures et 6 heures, l'appellant n'était astreint qu'à une ronde de 20 minutes et pour le surplus de chaque heure, il était libre de se reposer et de se chauffer;

» Attendu que pendant l'entière durée de chacune de ces dix heures, l'appellant était tenu de séjourner dans l'établissement de l'intimée, prêt à intervenir immédiatement s'il entendait un bruit anormal ou s'il se présentait une circonstance spéciale quelconque.

» Que dès lors, il est établi que chaque nuit l'appellant était tenu pendant 10 heures consécutives à ces prestations de travail effectif ».

L'exposé du projet de loi stipule clairement que l'article 4 devra être interprété en fonction de la seconde thèse.

Nous croyons donc que la Chambre a été sage en revenant au texte tel qu'il avait été proposé au CNT et en disant que l'on entend par durée de travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Cette interprétation va donc à l'encontre d'une certaine jurisprudence judiciaire qui ne se justifiait pas socialement. Citons à titre d'exemple un jugement du conseil de prud'hommes qui ne considérait pas comme heures de travail effectif le temps durant lequel un ouvrier avait reçu au cours des deux premières journées de son engagement des explications au sujet de sa besogne (C.P. Huy 9.12.37, J.L.O. 1939, page 83).

Le sens à donner aux mots durée du travail est donc le suivant :

Le travailleur est considéré comme effectuant un travail lorsqu'il est aux ordres de l'employeur, c.-à-d. lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier. Est donc exclu du temps de travail le temps de présence dont le travailleur peut disposer librement sans avoir à attendre un appel imprévu dont la possibilité continuelle le maintiendrait sans interruption à la disposition de l'employeur ou sans avoir à exercer une besogne accessoire (p. ex. surveillance).

6. Travail supplémentaire et sursalaire.

L'article 13, al. 2 de la loi de 1921 prévoit qu'il y a lieu d'accorder un sursalaire dans les cas de déroga-tions prévus :

tijd en « de tijd dat de arbeiders in de fabriek onder het bevel van hun werkgever staan en gereed zijn om hun arbeid te hervatten (Hof van Beroep te Brussel, 8-2-1933, aangehaald in het voornoemde arrest van 24 april 1933 van het Hof van Cassatie).

Bij lezing van de door ons vermelde rechtspraak, zal worden vastgesteld dat bijvoorbeeld ten aanzien van de arbeid der nachtwakers, door de correctionele rechtbanken de eerste thesis wordt aangenomen, terwijl door de werkrechtshoven de tweede wordt toegepast.

Het vonnis van de werkrechtshoven te Luik van 17-5-1951, waarbij de tweede thesis wordt gevolgd, is als volgt gemotiveerd :

« Aangezien de beroepene aanvoert dat de appellant tijdens elk der uren tussen 20 en 6 uur slechts een ronde van 20 minuten diende te maken en hij vrij was gedurende de overblijvende tijd van elk uur te rusten en zich te verwarmen.

« Aangezien de appellant verplicht was de gehele duur van elk van die tien uren in de inrichting van de beroepene te vertoeven, klaar om onmiddellijk in te grijpen wanneer hij een abnormaal gerucht hoorde of wanneer enig bijzonder voorval plaats had;

» Staat derhalve vast dat de appellant verplicht was elke nacht gedurende 10 opeenvolgende uren werkelijke arbeid te verrichten ».

De toelichting van het wetsontwerp bepaalt duidelijk dat artikel 4 volgens de tweede thesis dient te worden geïnterpreteerd.

Naar onze mening heeft de Kamer nochtans wijs gehandeld door terug te komen op de tekst die aan de N.A.R. werd voorgelegd en door te verklaren dat onder arbeidsduur wordt verstaan, de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking van de werkgever is.

Deze interpretatie is dus in strijd met een letterlijke rechtspraak die sociaal niet verantwoord was. Vermelden wij als voorbeeld een vonnis van een werkrechtshoven waarbij niet werd beschouwd als tijd van werkelijke arbeid, de tijd dat een arbeider, tijdens de eerste twee dagen van zijn tewerkstelling, uitleg over zijn werk ontving (W.R. Hoei, 9 december 1937, J.L.O. 1939, blz. 83).

De betekenis die aan het woord « arbeidsduur » moet worden gegeven, is dus de volgende :

De werknemer wordt geacht arbeid te verrichten wanneer hij onder het bevel van de werkgever staat, d.w.z. wanneer hij zijn activiteit ter beschikking van deze laatste stelt. Derhalve is geen arbeidstijd, de tijd van aanwezigheid waarover de werknemer vrijelijk kan beschikken zonder een onvoorziene oproep te moeten verwachten, waarvan de voortdurende mogelijkheid tot gevolg zou hebben dat hij ononderbroken ter beschikking van de werkgever zou blijven, en zonder een bijkomende taak (bijv. toezicht) te moeten uitoefenen.

6. Overwerk en overloon.

Bij artikel 13, lid 2, van de wet van 1921 wordt bepaald dat een overloon moet worden toegekend in de gevallen van afwijking vastgesteld :

— à l'article 5 (entreprises saisonnières, cas où les limites normales sont reconnues inapplicables) ;

— à l'article 6 (travail sans limites précises et matières susceptibles de détérioration rapide) ;

— à l'article 7 (surcroît extraordinaire de commandes) ;

— à l'article 9 (travaux préparatoires ou complémentaires et travaux de réparations urgentes).

Le sursalaire est de 25 % de la rémunération ordinaire pour le travail effectué pendant les deux premières heures supplémentaires de chaque jour de la semaine, 50 % pour les heures supplémentaires suivantes et 100 % pour le travail supplémentaire du dimanche.

Donnent lieu au sursalaire, les heures supplémentaires prestées en dehors des limites fixées aux articles 2 et 3 de la loi de 1921.

Le but du législateur en 1921 a été, en prévoyant le sursalaire non seulement de récompenser particulièrement l'effort fourni par l'ouvrier en dehors des limites normales, mais encore d'éviter un trop grand usage des heures supplémentaires (Horion op. cit. n° 295).

Un texte rajeuni de cette disposition avait été *soumis à l'avis du C.N.T.* donnant notamment une définition de la notion « travail supplémentaire ».

Le C.N.T. a émis l'avis suivant en la matière :

a) Notion du travail supplémentaire :

Il faudrait à son avis considérer comme heures supplémentaires, celles qui sont prestées au delà des limites fixées à l'article 4. En outre il y aurait lieu de préciser qu'en dehors des cas pour lesquels la loi fixe une autre limite que 8 h ou 45 h, il n'y aurait travail supplémentaire qu'à partir du moment où les limites fixées pour ces régimes particuliers sont dépassées.

b) Paiement des heures supplémentaires :

Trois hypothèses devraient être envisagées :

1° Dépassement des seules limites journalières :

La majoration s'élève à 25 % pour les deux premières heures, à 50 % à partir de la troisième.

2° et 3° Dépassement des limites hebdomadaires, sans (ou avec) dépassement des limites journalières :

Des points de vue divergents ont été exprimés en la matière par les représentants des employeurs et les travailleurs.

Le Conseil d'Etat a formulé des objections de forme quant à la rédaction de l'article et a signalé que le texte qui lui a été soumis semblait tenir pour impossible des cas où la rémunération du travail supplémentaire

— bij artikel 5 (seizoenbedrijven, gevallen waarin de normale grenzen niet toepasselijk worden geacht) ;

— bij artikel 6 (werk zonder nauwkeurige grenzen en grondstoffen, vatbaar voor spoedige ontaarding) ;

— bij artikel 7 (buitengewone toeneming van de bestellingen) ;

— bij artikel 9 (voorbereidende of aanvullende werken en dringende herstellingswerken).

Het overloon bedraagt 25 % van het gewone loon voor de arbeid, verricht gedurende de eerste twee overuren van elke dag van de week, 50 % voor de volgende overuren en 100 % voor het overwerk op zondag.

Op overloon geven recht de overuren welke worden gemaakt buiten de bij artikelen 2 en 3 van de wet van 1921 bepaalde grenzen.

Bij het vaststellen van het overloon beoogde de wetgever in 1921 niet alleen de inspanning die door de arbeider buiten de normale grenzen wordt gedaan, bijzonder te belonen, doch ook een te veelvuldig gebruik van de overuren te voorkomen (Horion op. cit. n° 295).

Een vernieuwde tekst van deze bepaling werd aan het *advies van de N.A.R. onderworpen*, waarbij, onder meer, een bepaling van het begrip « overwerk » wordt gegeven.

De N.A.R. heeft hieromtrent het volgende advies uitgebracht :

a) Begrip overwerk

Naar zijn mening dienen als overuren te worden beschouwd, de uren die worden gepresteerd buiten de grenzen, vastgesteld bij artikel 4. Verder zou dienen bepaald dat buiten de gevallen waarin de wet een andere grens dan 8 u. of 45 u. vaststelt, het overwerk pas aanvangt op het ogenblik dat de grenzen van deze speciale regeling worden overschreden.

b) Betaling van de overuren.

Drie mogelijkheden kunnen zich voordoen :

1° Enkel de daggrens wordt overschreden :

De verhoging bedraagt 25 % voor de eerste twee uren, 50 % vanaf het derde uur.

2° en 3° De weekgrens wordt overschreden zonder (of met) overschrijding van de daggrenzen.

De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers hebben dienaangaande uiteenlopende standpunten ingenomen.

De Raad van State heeft vormopmerkingen gemaakt ten aanzien van de redactie van het artikel en heeft erop gewezen dat de hem voorgelegde tekst de indruk wekte dat, bij de berekening van het loon voor over-

devrait être calculée en tenant compte du dépassement de la limite journalière et de la limite hebdomadaire.

Or de tels cas peuvent se produire lorsque le total des heures supplémentaires journée dépasse le nombre d'heures supplémentaires par semaine et que celui-ci est supérieur à deux.

Tenant compte des avis judiciaires du C.N.T. et du Conseil d'Etat, le *texte du projet de loi* prévoit :

Principes :

— Que constitue un travail supplémentaire, celui qui est effectué au delà de 8 h. par jour et de 45 h. par semaine.

Cas particuliers :

— que dans certains cas, notamment dans ceux visés aux articles 6 (semaines anglaise ou similaire, éloignement du lieu de travail), 8 (équipes successives), 9 (travaux continus) et 19 (réduction de la durée du travail par les commissions paritaires), seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites y afférentes, doit être considéré comme travail supplémentaire;

— qu'il en est de même en cas d'application de l'article 13 (répartition de 90 h. en deux semaines consécutives);

— qu'en ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 7 (personnel para-médical), le travail effectué au-delà de 9 h. par jour est à considérer comme travail supplémentaire.

Le taux du sursalaire s'élève à 25 % pour les deux premières heures supplémentaires; la majoration est de 50 % pour les heures supplémentaires qui dépassent de plus 2 heures la limite journalière ou hebdomadaire.

Le sursalaire pour le travail supplémentaire effectué le dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés est fixé à 100 %.

Le principe de sursalaire a été maintenu dans le projet de loi mais certaines améliorations de texte et d'interprétation ont été introduites, conformément aux suggestions du C.N.T. :

1° le sursalaire est dû en cas de dépassement de la limite journalière ou de la limite hebdomadaire;

2° le taux de rémunération du travail supplémentaire est un minimum (le texte de l'article 21 dit « au moins »);

3° le sursalaire de 100 % est aussi applicable au travail supplémentaire effectué pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés (le travail durant les jours fériés est autorisé dans les cas où le travail dominical est autorisé);

werk, zich geen gevallen kunnen voordoen waarin rekening moet worden gehouden zowel met het overschrijden van de daggrens als met het overschrijden van de weekgrens.

Dit komt nochtans wel voor, wanneer het totaal aantal overuren per dag groter is dan het aantal overuren per week en dit laatste aantal meer dan twee bedraagt.

Met inachtneming van de oordeelkundige adviezen van de N.A.R. en van de Raad van State, bepaalt de *tekst van het wetsontwerp* :

Principes :

— dat overwerk is, de arbeid die wordt verricht boven 8 u. per dag of 45 u. per week.

Bijzonderen gevallen :

— dat in sommige gevallen, met name die bepaald bij de artikelen 6 (Engelse of soortgelijke week, verwijdering van de werkplaats), 8 (opeenvolgende ploegen), 9 (ononderbroken werken) en 19 (verkortings van de arbeidsduur door de paritaire comités), alleen als overwerk moet worden beschouwd, de arbeid verricht buiten de gestelde voorwaarden en grenzen;

— dat zulks ook geldt bij toepassing van artikel 13 (verdeling van 90 u. over twee opeenvolgende weken);

— dat voor de in artikel 7 vermelde werknemers (paramedisch personeel), de arbeid verricht boven 9 u. per dag als overwerk dient te worden beschouwd.

Het bedrag van het overloon beloopt 25 % voor de twee eerste overuren en 50 % voor de overuren die de dag- of de weekgrens met meer dan 2 uren overschrijden.

Het overloon voor overwerk op zondag of op rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen, is vastgesteld op 100 %.

Het beginsel van overloon werd in het wetsontwerp behouden, doch bepaalde verbeteringen inzake tekst en interpretatie werden aangebracht, overeenkomstig de suggesties van de N.A.R. :

1° overloon is verschuldigd wanneer de daggrens of de weekgrens wordt overschreden;

2° het bedrag van het loon voor overwerk is een minimum (de tekst van artikel 21 zegt « ten minste »);

3° het overloon van 100 % geldt ook voor overwerk, verricht gedurende de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen (de arbeid op de feestdagen is toegelaten in de gevallen waarin zondagswerk is toegelaten);

4° quel que soit le cas, les taux dus pour le maintien des heures supplémentaires ne sont pas cumulatifs.

L'obligation de payer de 50 ou 100 % englobe celle éventuellement relative à un sursalaire de 25 %.

Exemples :

Premier exemple : 2 heures supplémentaires sont prestées pendant un jour de la semaine. Le nombre total d'heures de travail de la semaine dépasse de 2 heures la limite hebdomadaire légale.

Tant sous l'empire de la loi de 1921, qu'en application du projet de loi, le sursalaire s'élève à 2 fois 25 %.

En effet, le nombre d'heures supplémentaires ne dépasse pas de plus de 2 heures ni les limites journalières, ni les limites hebdomadaires de la durée du travail prévues par la loi.

Deuxième exemple : Pendant 3 jours d'une même semaine, la limite journalière est dépassée d'une heure. Le nombre total d'heures de travail de la semaine dépasse de trois heures la limite hebdomadaire légale.

En application de la loi de 1921, le sursalaire s'élève à trois fois 25 %, le travailleur n'ayant effectué qu'une heure supplémentaire par jour et n'ayant pas presté plus de 2 heures au delà des limites hebdomadaires de l'horaire de l'intéressé.

En application du projet de loi, le sursalaire doit être fixé à trois majorations chacune de 25 % pour cause de dépassement de la limite journalière. La limite hebdomadaire étant cependant dépassée de trois heures, il y a lieu d'accorder un sursalaire de 50 % pour cette 3^e heure, soit une majoration de 25 % du sursalaire accordé sur base du dépassement journalier. Cette troisième heure constitue, en effet, un dépassement de plus de deux heures de la limite hebdomadaire.

Troisième exemple : La limite journalière est dépassée d'une heure pendant quatre jours d'une même semaine, tandis qu'au cours du 5^e jour on travaille une heure en deçà de la limite journalière.

La limite hebdomadaire légale du travail est dépassée de trois heures. En application de la loi de 1921 le sursalaire à accorder doit être fixé à 4 fois 25 %.

En application du projet de loi, une majoration de 25 % du salaire doit être payée pour chacune des heures correspondant au dépassement de la limite journalière. Toutefois, la limite hebdomadaire étant dépassée de trois heures, l'une des 4 heures précitées donnera lieu à une nouvelle majoration de 25 % lors du décompte hebdomadaire (c.à.d. en raison de la 3^e heure prestée au-delà de la limite hebdomadaire légale, étant donné qu'il s'agit d'un dépassement de plus de 2 heures d'une des limites de la loi).

Quatrième exemple : Les limites légales, journalières et hebdomadaires n'ayant pas été dépassées au cours de la semaine, le travailleur est occupé pendant 3 heures le dimanche.

4° ongeacht het geval mogen de bedragen die voor de betaling van de overuren verschuldigd zijn, niet gecumuleerd worden.

De verplichting tot overloon van 50 of 100 % omvat die welke eventueel betrekking heeft op een overloon van 25 %.

Voorbeelden :

Eerste voorbeeld : 2 overuren worden gemaakt op één weekdag. Het totaal aantal arbeidsuren van de week overschrijdt de wettelijke weekgrens met 2 uren.

Zowel onder de wet van 1921 als met toepassing van het wetsontwerp, bedraagt het overloon tweemaal 25 %.

Immers, het aantal overuren overschrijdt niet met meer dan 2 uren de daggrens, noch de weekgrens van de arbeidsduur, die bij de wet zijn bepaald.

Tweede voorbeeld : Gedurende 3 dagen van een zelfde week wordt de grens met één uur overschreden. Het totaal aantal arbeidsuren van de week overschrijdt de wettelijke weekgrens met drie uren.

Volgens de wet van 1921 belooft het overloon driemaal 25 %, daar de arbeider slechts één overuur per dag heeft gemaakt en niet meer dan 2 uren heeft gepresteerd boven de weekgrens van de werkrooster van de betrokkene.

Volgens het wetsontwerp moet het overloon worden vastgesteld op drie verhogingen, ieder van 25 %, wegens overschrijding van de daggrens. Daar de weekgrens met drie uren is overschreden, dient evenwel voor dat 3^e uur een overloon van 50 % te worden toegekend, zijnde een verhoging met 25 % van het overloon verleend op basis van de dagelijkse overschrijding. Dit derde uur vormt immers een overschrijding van de weekgrens met meer dan twee uren.

Derde voorbeeld : De daggrens wordt met één uur overschreden gedurende vier dagen van een zelfde week, terwijl de 5^e dag een uur wordt gewerkt onder de daggrens.

De wettelijke weekgrens wordt met drie uren overschreden. Volgens de wet van 1921 moet het toe te kennen overloon worden vastgesteld op viermaal 25 %.

Volgens het wetsontwerp moet een verhoging met 25 % van het loon worden betaald voor ieder uur dat overeenstemt met de overschrijding van de daggrens. Daar de weekgrens evenwel met drie uren is overschreden, zal voor een van de 4 voormelde uren een nieuwe verhoging met 25 % worden toegepast bij de wekelijkse afrekening (d.w.z. wegens het 3^e uur, gepresteerd boven de wettelijke weekgrens, daar het gaat om een overschrijding van een der grenzen van de wet met meer dan 2 uren).

Vierde voorbeeld : Terwijl de wettelijke dag- en weekgrens niet werd overschreden gedurende de week, wordt de werknemer 's zondags 3 uren tewerkgesteld.

En application de la loi de 1921, le travailleur pouvait prétendre à un sursalaire de 100 % pour les 3 heures de travail du dimanche, celles-ci étant prestées au-delà des limites légales.

Le projet de loi n'ayant pas innové en l'espèce, il y aurait lieu d'accorder le même sursalaire dans l'exemple.

Cinquième exemple : Pendant 2 jours d'une même semaine, le travailleur est occupé au travail pendant 11 heures, tandis qu'au cours des 3 jours suivants il travaille 8 heures. Le travailleur est occupé au travail le dimanche pendant 3 heures.

Sous l'empire de la loi de 1921, le sursalaire à accorder à l'intéressé s'élevait à 4 fois 25 % en raison du dépassement des limites journalières et 1 fois 100 %, une seule des heures de travail prestées le dimanche entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire de 48 heures.

En application du projet de loi, le calcul du sursalaire devrait s'effectuer comme suit :

$4 \times 25 \%$ en raison du dépassement des limites journalières;

$3 \times 100 \%$ pour les heures de travail du dimanche, constituant un dépassement de la limite hebdomadaire de 45 heures.

Sixième exemple : Le travailleur est occupé au travail pendant 9 heures pendant 4 jours d'une même semaine. Le cinquième jour coïncidant avec un jour férié, il travaille 10 heures.

En application de la loi de 1921 un sursalaire de $1 \times 25 \%$ est dû en raison du dépassement de la limite journalière.

En application du projet de loi, il y aurait lieu de lui accorder un sursalaire de $1 \times 100 \%$, l'heure supplémentaire à la limite journalière légale étant prestée pendant un jour de repos accordé en vertu de la législation sur les jours fériés payés.

Septième exemple : Un travailleur (régime normal 5×9) est occupé à la suite d'un cas de force majeure (art. 12) durant 29 heures chevauchant sur deux journées astronomiques. Il n'y a pas lieu dans ce cas de reconstituer la journée normale de travail durant chaque jour et de calculer le sursalaire en fonction du dépassement des prestations journalières habituelles.

Le sursalaire se calculera dans ce cas comme suit :

9 h. à 100 p.c.

2 h. à 125 p.c.

18 h. à 150 p.c.

Huitième exemple : Un travailleur (régime normal 5×9) travaille 10 heures le dimanche suite à un cas de force majeure. Il aura droit à : $10 \text{ h} \times 200 \text{ p.c.}$

Plusieurs interprétations établies par la jurisprudence ou par la doctrine sous l'empire de l'article 13 de la loi de 1921 resteront en vigueur :

Volgens de wet van 1921 kon de werknemer aanspraak maken op een overloon van 100 % voor de 3 arbeidsuren op zondag, daar deze buiten de wettelijke grenzen werden gepresteerd.

Het wetsontwerp heeft ter zake niets nieuws ingevoerd, zodat hier hetzelfde overloon zou moeten toegekend worden.

Vijfde voorbeeld : Gedurende 2 dagen van een zelfde week is de werknemer 11 uren tewerkgesteld, terwijl hij 8 uren werkt tijdens de volgende 3 dagen. De werknemer werkt 3 uren 's zondags.

Volgens de wet van 1921 beliep het aan de betrokkene toe te kennen overloon viermaal 25 % wegens overschrijding van de daggrens en eenmaal 100 %, daar één enkel van de 's zondags gepresterde arbeidsuren tot gevolg heeft dat de weekgrens van 48 uren wordt overschreden.

Volgens het wetsontwerp dient het overloon als volgt te worden berekend :

$4 \times 25 \%$ wegens overschrijding van de daggrens,

$3 \times 100 \%$ voor de arbeidsuren op zondag, waardoor de weekgrens van 45 uren wordt overschreden.

Zesde voorbeeld : De werknemer is gedurende 9 uren tewerkgesteld tijdens 4 dagen van eenzelfde week. De vijfde dag, die op een feestdag valt, werkt hij 10 uren.

Volgens de wet van 1921 is een overloon van $1 \times 25 \%$ verschuldigd wegens overschrijding van de daggrens.

Volgens het wetsontwerp zou hem een overloon van $1 \times 100 \%$ moeten worden uitgekeerd, daar het overuur boven de wettelijke daggrens gemaakt wordt gedurende een rustdag toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Zevende voorbeeld : Een werknemer (normale regeling 5×9) is tewerkgesteld ten gevolge van overmacht (art. 12) gedurende 29 uren gespreid over twee astronomische dagen. In dat geval hoeft de normale arbeidsdag niet opnieuw te worden samengesteld en het overloon niet te worden berekend met inachtneming van de overschrijding der gewone dagelijkse prestaties.

Het overloon zal hier als volgt worden berekend :

9 u tegen 100 %;

2 u tegen 125 %;

18 u tegen 150 %.

Achtste voorbeeld : Een werknemer (normale regeling 5×9) werkt op een zondag 10 uren ten gevolge van overmacht. Hij heeft recht op : $10 \text{ u} \times 200 \%$.

Verschillende interpretaties, gevestigd door de rechtspraak of de rechtsleer op grond van artikel 13 van de wet van 1921, zullen van kracht blijven :

a) l'obligation de payer un sursalaire est d'ordre public :

— toute stipulation contraire est nulle (Cass. 7 juin 1928, 1, 175).

— le sursalaire est le même si les heures supplémentaires ont été effectuées en contravention à la loi (Cass. 7 juin 1927 Pas 1928, 1, 175; C.P. Bruxelles 16 décembre 1931, J.L.O. 1932, pg. 105; C.P. La Louvière s.d. J.T. 1932, pg. 375; C.P. Appel Liège 10 juin 1933, Jur. Liège 1933, pg. 253; C.P. Tournai 14 décembre 1937, J.L.O. pg. 87).

— il est interdit de remplacer le sursalaire par des primes forfaitaires

C.P. Appel Liège 2 mars 1938 R.T. 1943, pg. 527;

C.P. Appel Liège 11 décembre 1937, Jur. Liège 1938 pg. 87

C.P. Liège 19 juin 1937, Jur. Liège 1937, pg. 215

C.P. Appel Bruxelles 12 août 1948 J.T. 1949 pg. 121

C.P. Appel Liège, 3 décembre 1949 R.D.S. 1950, pg. 159)

ou par une indemnité de nourriture (C.P. Bruxelles 11 février 1931 J.L.O. 1932, pg. 145)

— le montant de ces primes peut cependant être déduit des sommes réclamées du chef du sursalaire (C.P. Appel Liège 17 mai 1952 J.T. 1953 pg. 190)

b) le sursalaire se calcule tant sur la rémunération en nature que sur la rémunération en espèces (C.P. Bruxelles 29 avril 1942 J.L.O. pg. 132)

c) le sursalaire doit être octroyé quel que soit le mode de calcul de la rémunération, par exemple entreprises de travail à forfait (C.P. Appel Bruxelles 25 septembre 1952 J.T. 22 novembre 1953)

d) les travailleurs belges occupés par une entreprise belge à l'étranger sont protégés par la loi et ont droit au sursalaire suivant le régime belge.

e) le sursalaire est dû pour le dimanche en cas de dépassement du régime normal journalier ou hebdomadaire (Cass. 21 mars 1939 Pas. I, pg. 164)

7. Les dérogations.

La loi de 1921 contient des dérogations aux principes qui régissent la durée du travail. Celles-ci sont éparpillées dans les divers articles de la loi. Le projet maintient ces dérogations, au besoin les rajeunit et, dans un but de clarté, les réunit dans une même suite d'articles. Par ailleurs, les dérogations sont classées en deux groupes selon qu'elles nécessitent ou non une autorisation.

A cet égard, le projet de loi contient une disposition nouvelle concernant les travailleurs qui prestent leurs services loin du lieu de leur domicile et de leur rési-

a) de verplichting overloon te betalen is van openbare orde :

— elke strijdige bepaling is nietig (Cass. 7 juni 1928, Pas. 1928, I 175)

— het overloon is hetzelfde, zelfs indien de overuren werden gemaakt met overtreding van de wet (Cass. 7 juni 1927, Pas. 1928, 1, 175; W.R. Brussel 16 december 1931, J.L.O. 1932, blz. 105; W.R. La Louvière s.d. J.T. 1932, blz. 375; W.R. Beroep Luik 10 juni 1933, Jur. Luik 1933, blz. 253; W.R. Doornik 14 december 1937, J.L.O. blz. 87)

— het is verboden het overloon te vervangen door forfaitaire premies

W.R. Beroep Luik 2 maart 1938 R.T. 1943, blz. 527;

W.R. Beroep Luik 11 december 1937, Jur. Liège 1938 blz. 87;

W.R. Luik 19 juni 1937, Jur. Liège 1937, blz. 215;

W.R. Beroep Brussel 12 augustus 1948, J.T. 1949, blz. 121;

W.R. Beroep Luik, 3 december 1949, R.D.S. 1950, blz. 159;

of door een vergoeding voor voeding (W.R. Bruss. 11 februari 1931, J.L.O. 1932, blz. 145).

— het bedrag van die premies mag nochtans worden afgetrokken van de sommen welke uit hoofde van het overloon worden geëist (W.R. beroep Luik, 17 mei 1952, J.T. 1953, blz. 190).

b) het overloon wordt berekend zowel op het loon in natura als op het loon in geld (W.R. Brussel, 29 april 1942, J.L.O. 1943, blz. 132);

c) het overloon moet worden toegekend, onverschillig welke de wijze van berekening van het loon is, b.v. aanneming van arbeid tegen forfait (W.R. Beroep Brussel 25 september 1952, J.T. 22 november 1953);

d) de Belgische werknemers, in het buitenland tewerkgesteld door een Belgische onderneming, worden door de wet beschermd en hebben recht op overloon volgens de Belgische regeling;

e) het overloon is verschuldigd voor de zondag, in geval van overschrijding van de normale dag- of weekgrens (Cass. 21 maart 1939, Pas. I, blz. 164).

7. Afwijkingen.

De wet van 1921 bevat afwijkingen van de beginselen die gelden voor de arbeidsduur. Deze afwijkingen liggen verspreid in de verschillende artikelen van de wet. Het ontwerp handhaaft ze, past ze waar nodig aan, en brengt ze duidelijkheidshalve bijeen in een reeks opeenvolgende artikelen. De afwijkingen worden bovendien in twee groepen ingedeeld, al naar er al dan niet toestemming voor nodig is.

In dit opzicht bevat het ontwerp een nieuwe bepaling betreffende de werknemers die ver van hun woon- en verblijfplaats arbeiden en die niet dagelijks naar huis

dence et qui ne peuvent y retourner chaque jour. Afin de leur permettre de jouir pendant au moins deux jours consécutifs par semaine de la vie de famille et des délassements offerts aux autres citoyens, le projet de loi permet de porter leurs prestations quotidiennes à dix heures; ainsi ils peuvent rejoindre leur foyer dès le vendredi et ne doivent le quitter que le lundi matin.

Il y a lieu de signaler également que le projet contient des dispositions nouvelles en ce qui concerne les entreprises qui se livrent à des travaux d'inventaire et de bilans. Ces travaux doivent être menés à bonne fin en un minimum de temps tout en protégeant les travailleurs occupés à de tels travaux. C'est pourquoi le projet limite à 7 par an le nombre de jours pendant lesquels ces travailleurs pourront être occupés au delà des limites fixées par la loi.

Outre les considérations émises plus haut dans le cadre de la simplification et du progrès social et économique, des explications ont été demandées sur la genèse de la procédure inscrite dans le projet en ce qui concerne les dérogations en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail.

Rappelons d'abord la situation actuelle.

L'article 7 de la *loi de 1921* permet d'accorder des dérogations par arrêté ministériel à chaque entreprise pour surcroît extraordinaire de commandes. Elles ne peuvent être octroyées qu'à la suite d'un accord intervenu entre le chef d'entreprise et la ou les associations auxquelles adhère la majorité de ses ouvriers ou, à défaut d'associations, la majorité des ouvriers. Elles ne peuvent dépasser deux heures par jour, ni être accordées pendant plus de trois mois au cours de l'année.

Le *texte du projet soumis au C.N.T.* avait pour but de simplifier la procédure.

Le C.N.T. a estimé que l'autorisation pourrait être accordée non par le Ministre mais par l'inspecteur social du ressort ou, le cas échéant, par l'ingénieur des mines, après accord entre les employeurs intéressés et les organisations les plus représentatives des travailleurs. D'autre part, il a été d'avis que l'autorisation devrait pouvoir être accordée, le cas échéant, à plusieurs entreprises simultanément. Les commissions paritaires pourraient fixer les modalités d'application de ces dérogations collectives. Le fonctionnaire compétent devrait être avisé lorsqu'il est fait usage de la dérogation.

Le *Conseil d'Etat* n'a formulé que des remarques de forme. Compte tenu de ces avis, le *texte du projet de loi* a prévu une distinction entre la dérogation collective (art. 17, § 1^{er}) et la dérogation individuelle (art. 17, § 2). Le § 3 fixe les limites ne pouvant être franchies.

Le § 1^{er} donne aux commissions paritaires le pouvoir de décider que pendant 13 semaines par année civile, les limites fixées par la loi et ses arrêts d'exécution peuvent être dépassées à raison d'une heure par

kunnen terugkeren. Volgens het ontwerp mogen zij 10 uren werken per dag om ten minste twee opeenvolgende dagen per week in hun gezin te kunnen doorbrengen en dezelfde ontspanning te hebben als de andere burgers. Zo kunnen zij 's vrijdags al naar huis en moeten pas 's maandagsmorgens weer weggaan.

Er zij ook op gewezen dat het ontwerp nieuwe bepalingen bevat met betrekking tot de ondernemingen die hun inventaris en balansen moeten opmaken. Dit werk moet in een minimum van tijd klaar komen, met dien verstande dat de werknemers wettelijk beschermd worden. Daarom bepaalt het ontwerp dat zij niet meer dan 7 dagen per jaar extra aan dergelijke arbeid mogen besteden.

Behalve hetgeen hierboven werd gezegd in verband met de vereenvoudiging en de sociale en economische vooruitgang, werden ook ophelderingen gevraagd over de totstandkoming van de procedure die in het ontwerp is neergelegd met betrekking tot de afwijkingen wegens een buitengewone toeneming van het werk.

Hoe is de toestand op dit ogenblik ?

Artikel 7 van de *wet van 1921* maakt het mogelijk bij ministerieel besluit afwijkingen toe te staan aan elke onderneming bij buitengewone toeneming van de bestellingen. Zij kunnen enkel worden verleend ingevolge een overeenkomst tussen het bedrijfshoofd en de groep of de groepen waartoe de meerderheid van zijn werklieden behoort of, bij ontstentenis van groep, de meerderheid van de werklieden. Zij mogen twee uren per dag niet overschrijden, noch worden verleend gedurende meer dan drie maanden in de loop van het jaar.

De *tekst van het aan de Nationale Arbeidsraad* voorgelegde ontwerp had tot doel de procedure te vereenvoudigen.

De N.A.R. heeft gemeend dat de toelating kon worden verleend, niet door de Minister doch door de sociale inspecteur van de ambtsgebied of, in voorkomend geval, door de mijnningenieur, na akkoord tussen de betrokken werkgevers en de representatieve werknemersorganisaties. Daarenboven was de Raad van oordeel dat de toelating in voorkomend geval zou moeten kunnen verleend worden voor verschillende ondernemingen terzelfdertijd. De paritaire comités zouden de toepassingsmodaliteiten voor deze collectieve afwijkingen kunnen vaststellen. De bevoegde ambtenaar zou moeten verwittigd worden wanneer gebruik wordt gemaakt van de afwijking.

De *Raad van State* heeft enkel formele opmerkingen gemaakt. Rekening houdend met deze adviezen, wordt in de tekst van het *wetontwerp* een onderscheid gemaakt tussen de collectieve afwijking (art. 17, § 1) en de individuele afwijking (art. 17 § 2).

Bij § 1 wordt aan de paritaire comité de bevoegdheid verleend om te beslissen dat, gedurende 13 weken per kalenderjaar, de door de wet en haar uitvoeringsbesluiten gestelde grenzen mogen worden overschre-

jour et de 5 heures par semaine. Il prévoit en outre que la validité de la dérogation ne peut excéder 12 mois.

Pour les branches d'activités soumises à l'influence des intempéries les limites peuvent être dépassées pendant 65 heures par année civile, à raison d'une heure par jour au maximum. Cette disposition a été insérée à la suite d'un amendement.

Il y a lieu de signaler que l'employeur qui n'a pas fait usage — partiellement ou totalement — de la dérogation visée à l'alinéa 1^{er} (décision de commission paritaire), ne peut se prévaloir de son droit ultérieurement.

Dans le cas visé à l'alinéa 2 du § 1^{er} cependant, l'employeur peut, et tout temps en faire usage à concurrence de 65 heures par année civile, à raison d'une heure par jour au maximum.

Avant de faire usage desdites dérogations l'employeur doit en avertir le fonctionnaire compétent.

Le paragraphe 2 permet, après accord entre l'employeur et le ou les groupements auxquels sont affiliés la majorité des travailleurs intéressés ou, à défaut de pareil groupement, la majorité des travailleurs intéressés, de dépasser, pendant 13 semaines par année civile, les limites légales à raison de 2 heures par jour et de 10 heures par semaine.

Le paragraphe 3 apporte une limitation destinée à éviter que la combinaison des deux dérogations ait pour effet de dépasser les limites fixées de plus de deux heures par jour, de plus de 10 heures par semaine et de plus de 130 heures par année civile.

Il est à signaler que, d'une manière générale, sauf exceptions pour faire face à des accidents et autres travaux urgents envisagés à l'article 12, la durée de travail ne peut en aucune manière dépasser onze heures par jour, même en cas de cumul des dérogations.

8. Le pouvoir du Roi.

Un Commissaire demande quels sont les pouvoirs du Roi dans la loi du 14 juin 1921 et dans le projet actuel ?

Quels sont les différences et les points de concordance ?

Le Ministre répond comme suit :

a) Loi de 1921.

Dans la loi de 1921 le Roi doit prendre l'avis des associations des chefs d'entreprise et des travailleurs intéressés ainsi que du Conseil national du travail. Cet avis est requis aussi bien en ce qui concerne le champ d'application que pour l'octroi des dérogations à accorder. Cependant, pour le régime de limitation équivalente, prévu à l'article 5, en ce qui concerne certaines industries, le pouvoir du Roi ne peut être exercé qu'à la suite et en conformité d'accords conclus entre les groupements de chef d'entreprise et les groupements des travailleurs.

den naar rato van één uur per dag en 5 uren per week. Bovendien wordt bepaald dat de geldigheidsduur van de afwijking niet meer dan 12 maanden mag belopen.

Voor de bedrijfstakken die onderhevig zijn aan slechte weersomstandigheden mogen de grenzen worden overschreden gedurende 65 uren per kalenderjaar, naar rato van ten hoogste één uur per dag. Deze bepaling werd opgenomen ten gevolge van een amendement.

Vermeld dient te worden dat de werkgever die geen gebruik heeft gemaakt — gedeeltelijk of volledig — van de bij het eerste lid bedoelde afwijking (beslissing van een paritair comité) zich later niet meer kan beroepen op zijn recht.

In het bij het 2^e lid van § 1 bedoelde geval, kan de werkgever nochtans hiervan te allen tijde gebruik maken tot beloop van 65 uren per kalenderjaar, naar rato van ten hoogste een uur per dag.

Alvorens die afwijkingen toe te passen, moet de werkgever de bevoegde ambtenaar verwittigen.

Paragraaf 2 maakt het mogelijk, na akkoord tussen de werkgever en de organisatie of organisaties, waarbij de meerderheid van de betrokken werknemers is aangesloten, of bij ontstentenis van een dergelijke organisatie, de meerderheid van de betrokken werknemers, gedurende 13 weken per kalenderjaar, de wettelijke grenzen te overschrijden naar rato van 2 uren per dag en van 10 uren per week.

In paragraaf 3 wordt een beperking gesteld, om te voorkomen dat het combineren van beide afwijkingen tot gevolg zou hebben dat de gestelde grenzen worden overschreden met meer dan 2 uren per dag, met meer dan 10 uren per week en met meer dan 130 uren per kalenderjaar.

Opgemerkt zij dat de arbeidstijd in de regel, doch behoudens uitzonderingen om te voorzien in ongevallen en andere dringende werken als bedoeld in artikel 12, nooit méér dan 11 uren per dag mag bedragen, zelfs in geval van cumulatie van de afwijkingen.

8. Bevoegdheden van de Koning.

Een commissielid vraagt welke de bevoegdheden van de Koning zijn volgens de wet van 14 juni 1921 en volgens het huidige wetsontwerp.

Welke zijn de verschillen en de punten van overeenstemming ?

De Minister antwoordt :

a) Wet van 1921.

Volgens de wet van 1921 moet de Koning het advies inwinnen van de verenigingen der betrokken bedrijfs- hoofden en arbeiders, alsmede van de Nationale Arbeidsraad. Dit advies is vereist zowel ten aanzien van het toepassingsgebied als voor de toekenning van de te verlenen afwijkingen. In het stelsel van gelijkwaardige beperking waarvan sprake bij artikel 5 voor sommige industrieën, mag de bevoegdheid van de Koning slechts worden uitgeoefend na en overeenkomstig afspraken tussen de groepen van bedrijfs- hoofden en de arbeidersgroeperingen.

b) *Projet de loi.*

Le projet de loi établit un régime différent principalement en ce qui concerne le champ d'application, les dérogations et la réduction de la durée du travail.

En ce qui concerne le *champ d'application*, le Roi ne peut agir que sur proposition des commissions paritaires et après avis du Conseil national du travail ou à défaut de commission paritaire, sur proposition du Conseil national du travail.

En ce qui concerne les *dérogations* l'article 25 du projet de loi prévoit que le Roi prend l'avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire intéressé qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes auxquelles la réglementation est applicable.

L'avis est formulé par le Conseil national du travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires ou à défaut de tels organes ou commissions.

En ce qui concerne la *réduction de la durée du travail* l'article 19 prévoit que les limites maxima de la durée du travail peuvent être réduites par une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi et, qu'à défaut des commissions paritaires compétentes, la durée du travail peut être réduite par le Roi sur proposition du Conseil National du travail.

III. Discussion des articles.

Article premier.

Compte tenu des explications fournies lors de la discussion générale, cet article est voté sans aucune discussion. Il est adopté à l'unanimité.

Article 2.

La discussion générale a fait constater combien cet article était proche de celui de deux autres projets de loi dont l'un, sur le repos du dimanche, a déjà été voté par le Sénat.

Un commissaire demande pourquoi on n'a pas mentionné, dans l'énumération des personnes à qui le projet ne s'applique pas, les professeurs de l'enseignement privé.

Par le 1^o de cet article 2, les professeurs des institutions d'enseignement de l'Etat, des provinces et des communes sont hors du champ d'application. Le Ministre répond qu'en réalité, en désignant les personnes occupées par l'Etat, les provinces et les communes, on n'a pas spécialement visé les professeurs; qu'en pratique, les professeurs échappent tous à l'application de ce projet étant donné que leurs prestations contrôlées n'atteignent jamais 45 heures par semaine ni 9 heures par jour. Si, à l'expérience, des cas se présentaient, il serait toujours possible au Roi de faire usage de l'arti-

b) *Wetsontwerp.*

Het wetsontwerp voert een regeling in, welke hoofdzakelijk verschilt ten aanzien van het toepassingsgebied, de afwijkingen en de verkorting van de arbeidsduur.

Wat het *toepassingsgebied* betreft, de Koning kan enkel optreden op voorstel van de paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

Wat de *afwijkingen* betreft, bij artikel 25 van het wetsontwerp wordt bepaald dat de Koning het advies inwint van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat door of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Het advies wordt uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités of organen, of bij ontstentenis van dergelijke comités of organen.

Ten aanzien van de *verkorting van de arbeidsduur*, wordt bij artikel 19 bepaald dat de maximumgrenzen van de arbeidsduur mogen ingekort worden ingevolge een beslissing van het bevoegde paritair comité, door de Koning algemeen verbindend verklaard en dat, bij ontstentenis van bevoegde paritaire comités, de arbeidsduur door de Koning mag verkort worden op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

III. Artikelsgewijze bespreking.

Artikel 1.

Ingevolge de toelichting die tijdens de algemene bespreking werd verstrekt, wordt dit artikel zonder bespreking goedgekeurd. Het wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 2.

Tijdens de algemene bespreking is gebleken hoeveel gelijkenis dit artikel vertoont met dat van twee andere ontwerpen waarvan er een, het ontwerp op de zondagrust, reeds door de Senaat is aangenomen.

Een commissielid vraagt waarom de leraars van het privé-onderwijs niet voorkomen in de opsomming van de personen op wie het ontwerp niet van toepassing is.

Krachtens n^o 1 van dit artikel 2 geldt het ontwerp niet voor de leraars van de onderwijsinrichtingen van de Staat, de provincies en de gemeenten. De Minister antwoordt dat men bij het vermelden van de personen tewerkgesteld door de Staat, de provincies en de gemeenten, in werkelijkheid niet speciaal de leraars bedoeld heeft, hij voegt eraan toe dat de leraars in feite ontsnappen aan de toepassing van het ontwerp, aangezien hun gecontroleerde prestaties nooit 45 uren per week noch 9 uur per dag bereiken. Mochten zich ooit zulke gevallen voordoen, dan zou de Koning altijd

ele 3, 1^{re} alinéa, 2^o) pour les exclure et les mettre ainsi dans la même situation que les professeurs de l'enseignement organisé par l'Etat, les provinces et les communes.

Un membre propose d'insérer au 9^o) les mots « docteurs en médecine vétérinaire » entre les mots « docteurs en médecine » et les mots « dentistes, pharmaciens.... ».

Le Ministre répond que :

1^o les docteurs en médecine vétérinaire sont parfois occupés dans des établissements dépendant de l'Etat, des provinces, ou des communes;

Dans ce cas, il ne tombent pas sous l'application du projet de loi, en vertu de l'article 2, 1^o.

2^o dans certains cas, ils assument la direction de l'établissement où ils sont occupés.

Dans cette hypothèse, ils sont également exclus, en vertu de l'article 2, 2^o, comme étant investis d'un poste de direction;

3^o au cas où ils sont occupés à des travaux commandés par une nécessité imprévue, ils peuvent travailler en dehors des limites légales, conformément à l'article 10, alinéa premier, 2^o.

Devant ces explications l'amendement est retiré.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 3.

Compte tenu des explications lors de la discussion générale, cet article est adopté, sans discussion, à l'unanimité.

Article 4.

Un amendement est déposé qui propose qu'on ajoute le mot « souterraines » après les mots : « mines, minières et carrières » au cinquième alinéa de cet article.

Il est abusif, dit-il, d'assimiler les carrières à ciel ouvert aux mines, minières et carrières souterraines. Dans ces dernières, les opérations de descente et de remonte impliquent un rassemblement des ouvriers en un point déterminé, ce qui justifie l'incorporation du trajet dans le temps de travail.

Le Ministre fait remarquer que les situations sont diverses. Il existe des carrières à ciel ouvert où les circonstances de lieu imposent un point de passage; parfois c'est l'organisation du travail ou de l'entreprise qui fixe un point de passage obligatoire, pour le pointage des cartes par exemple. Il est difficile de préciser tous les cas, mais il est entendu qu'il faut considérer que cet alinéa ne s'applique, pour ce qui concerne les minières et les carrières à ciel ouvert, que dans le cas d'un trajet, et du temps nécessaire à ce trajet, d'un point de rassemblement obligé à l'endroit du travail proprement dit.

kunnen gebruik maken van artikel 3, eerste alinea, 2^o, om ze uit de werkingssfeer uit te sluiten en ze aldus in dezelfde toestand te plaatsen als de leraars van het onderwijs georganiseerd door de Staat, de provincies en de gemeenten.

Een commissielid stelt voor in n^o 9 de woorden « doctors in de diergeneeskunde » in te voegen tussen de woorden « doctors in de geneeskunde » en de woorden « tandartsen, apothekers, ... ».

De Minister antwoordt :

1^o dat de doctors in de diergeneeskunde soms tewerkgesteld zijn in inrichtingen die ressorteren onder de Staat, de provincies of gemeenten;

In dat geval is het ontwerp krachtens artikel 2, 1^o, niet op hen van toepassing.

2^o dat zij, in bepaalde gevallen, de directie waarnemen van de inrichting waar zij tewerkgesteld zijn.

In deze hypothese worden zij, op grond van artikel 2, 2^o, eveneens uitgesloten aangezien zij bekleed zijn met een leidende functie.

3^o dat zij, ingeval zij tewerkgesteld zijn aan werken die vereist worden wegens een onvoorziene noodzaak, mogen werken buiten de wettelijke grenzen, overeenkomstig artikel 10, eerste lid, 2^o.

Na deze toelichting wordt het amendement ingetrokken.

Dit artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 3.

Ingevolge de toelichting die in de loop van de algemene bespreking werd verstrekt, wordt dit artikel, zonder bespreking, met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 4.

Er wordt een amendement ingediend, om in het vijfde lid van dit artikel het woord « ondergrondse » in te voegen vóór de woorden « de mijnen, groeven en graverijen ».

Het is volgens dit commissielid verkeerd, de open graverijen gelijk te stellen met de ondergrondse mijnen, groeven en graverijen. Voor het afdalen en naar boven komen in de laatstgenoemde moeten de arbeiders op een welbepaald punt verzameld worden, zodat het verantwoord is de tijd voor het traject mee te tellen in de arbeidsduur.

De Minister merkt op dat de toestanden verschillen. Er bestaan open graverijen waar de omstandigheden een doorgangspost noodzakelijk maken; soms is het de organisatie van het werk of van de onderneming die een verplicht doorgangspunt vaststelt, bij voorbeeld voor het prikken van de kaarten. Het is moeilijk alle gevallen nauwkeurig te omschrijven, maar het dient wel te worden verstaan dat men moet aannemen dat dit lid, wat de open groeven en graverijen betreft, slechts van toepassing is ingeval een traject moet worden afgelegd, in de tijd die noodzakelijk is voor dit traject, en ingeval er een verplicht verzamelpunt is op de eigenlijke plaats van het werk.

Suite à cette explication, l'amendement est retiré.

Un commissaire s'inquiète de la situation des « gardes » sur chantiers, après le travail, pour la nuit et pour le dimanche. Ils sont aussi à la « disposition de l'employeur », dit-il. La discussion générale est rappelée, comme la jurisprudence.

On fait la comparaison avec les heures d'attente du pompier. Mais le Commissaire réplique qu'il n'y a rien de semblable entre le service de garde qu'il évoque et la mission de pompier.

Un autre commissaire évoque la situation des briquetteries où le séchage des briques s'effectue par des moyens naturels et en plein air. Suivant les circonstances atmosphériques, les briques sont à retourner, à déplacer ou à protéger, aussi bien en semaine en dehors des heures normales de travail que le dimanche et les jours fériés. Ce travail est généralement laissé aux soins d'un travailleur qui habite les environs immédiats.

Ce commissaire demande si le projet de loi permet de faire face à cette situation.

Le Ministre répond que ces situations sont généralement réglées à l'amiable, avec ou sans intervention des groupements professionnels. En cas de conflit, les tribunaux auraient à apprécier les particularités du cas, car il s'agira chaque fois d'un cas différent.

Le Commissaire qui a soulevé la question est satisfait des explications fournies.

— L'article est adopté à l'unanimité.

Articles 5 et 6.

— Les articles sont adoptés à l'unanimité.

Article 7.

La loi du 15 juin 1937, étendant la loi sur la journée de 8 heures au personnel d'infirmerie des établissements hospitaliers, publics et privés, ainsi que des cliniques, s'applique à l'ensemble du personnel rémunéré occupé en vertu d'un contrat de travail ou d'emploi dans les hôpitaux, cliniques et tous autres établissements de santé analogues, publics et privés, y compris les infirmiers et les infirmières. Elle accorde aux exploitants des dits établissements la faculté de répartir inégalement sur les 7 jours de la semaine les 48 heures de travail hebdomadaire des infirmiers et infirmières.

Le texte du projet soumis au C.N.T. avait pour but d'appliquer la même disposition à d'autres personnes dispensant des soins de santé.

Le C.N.T. n'a pas émis d'observations quant aux dispositions proposées.

Na deze toelichting wordt het amendement ingetrokken.

Een commissielid vestigt de aandacht op de toestand van « wachters » die na de arbeid 's nachts en 's zondags toezicht houden. Zij staan ook « ter beschikking van de werkgever », aldus dit commissielid. Er wordt verwezen naar de algemene bespreking en ook naar de rechtspraak.

Men maakt de vergelijking met de wachturen van de brandweerlieden. Het commissielid antwoordt echter dat er helemaal geen gelijkenis bestaat tussen de wachtdienst waarover hij het heeft en de taak van een brandweerman.

Een ander commissielid handelt over de toestand in de steenbakkerijen waar de stenen gedroogd worden door natuurlijke middelen en in de open lucht. Alnaar de weersomstandigheden moeten de stenen worden omgekeerd, verplaatst of beschermd, zowel in de week buiten de normale arbeidsuren als 's zondags en op de feestdagen. Deze arbeid wordt over het algemeen opgedragen aan een werknemer die in de onmiddellijke omgeving woont.

Dit commissielid vraagt of het ontwerp de mogelijkheid biedt om deze toestand te voorzien.

De Minister antwoordt dat deze toestanden over het algemeen in der minne geregeld worden, met of zonder tussenkomst van de beroepsbonden. In geval van geschil, moeten de rechtbanken oordelen over de bijzondere aspecten van het geval, want het zal telkens om een verschillend geval gaan.

De vraagsteller is voldaan over de verstrekte uitleg.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 5 en 6.

De artikelen 5 en 6 worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 7.

De wet van 15 juni 1937 tot uitbreiding van de wet betreffende de 8-urendag tot het infirmeriepersoneel van de openbare en private verplegingsgestichten, alsmede van de klinieken, is van toepassing op het hele bezoldigde personeel, ter uitvoering van een arbeids- of bediendencontract, werkzaam in hospitalen, klinieken en alle andere openbare en private soortgelijke gezondheidsinrichtingen, met inbegrip van ziekenverplegers en ziekenverpleegsters. Zij verleent aan de exploitanten van vermelde inrichtingen het recht de achtenveertig uren van de wekelijkse arbeid van de ziekenverplegers en ziekenverpleegsters op ongelijke wijze over de 7 dagen van de week te verdelen.

De tekst die aan de Nationale Arbeidsraad is voorgelegd, heeft ten doel dezelfde bepaling toe te passen op andere personen die geneeskundige verzorging verlenen.

De N.A.R. heeft geen opmerkingen gemaakt omtrent de voorgestelde bepalingen.

Le Conseil d'Etat a proposé de mettre le texte du projet en concordance avec les adaptations proposées à l'article 1^{er}.

Le projet de loi, au lieu de se référer aux dispositions de l'article 1^{er}, précise que ladite disposition concerne « le personnel paramédical occupé par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

A la suite d'un amendement de la Chambre, il a été inséré une disposition interdisant une répartition prévoyant des services de moins de 3 heures, en vue d'éviter des déplacements sur le chemin du travail pouvant, dans de nombreux cas, excéder la durée même du travail.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 8.

Il est adopté à l'unanimité.

Article 9.

Des explications ont été fournies lors de la discussion générale.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 10.

Il est adopté à l'unanimité.

Article 11.

Le champ d'application limité de la loi du 14 juin 1921 ne nécessitait forcément que peu de dérogations au principe de la fixation de la journée de travail entre 6 h. du matin et 20 h. du soir.

Partout cependant où la vie de la société ne pouvait sans danger se voir enfermée dans de telles limites, le législateur les avait supprimées.

Le projet soumis au Conseil national du travail se devait de reprendre les anciennes dérogations et d'y ajouter celles rendues indispensables par l'extension du bénéfice de la loi à l'ensemble des employeurs et des travailleurs de même que par l'expérience acquise dans le cadre de l'ancienne législation. C'est ainsi que la dérogation limitative au principe de l'interdiction du travail de nuit dans les boulangeries inappliquée dans la pratique et jugée inapplicable fut alignée sur le régime dérogatoire général.

Les propositions du Gouvernement ne rencontrèrent aucune opposition de la part des instances consultées. Au cours des discussions à la Chambre, il apparut cependant nécessaire de compléter par d'autres activités la liste de celles reconnues comme devant s'exercer nécessairement après 8 h. du soir ou avant 6 h. du matin.

De Raad van State heeft voorgesteld de tekst van het ontwerp in overeenstemming te brengen met de in artikel 1 voorgestelde aanpassingen.

Het wetsontwerp bepaalt, in plaats van te verwijzen naar de bepalingen van artikel 1, dat de genoemde bepaling geldt voor « het paramedisch personeel tewerkgesteld bij inrichtingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen ».

Ten gevolge van een amendement van de Kamer werd een bepaling ingelast waarbij iedere verdeling van de wekelijkse arbeidsduur, die in dienstprestaties van minder dan drie uren voorziet, verboden wordt, ten einde te voorkomen dat de verplaatsing naar het werk in talrijke gevallen langer duurt dan de te presteren arbeid zelf.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 8.

Met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 9.

Hierover zijn nadere gegevens verstrekt bij de algemene bespreking.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 10.

Met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 11.

Het beperkte toepassingsgebied van de wet van 14 juni 1921 vergde uiteraard slechts weinig afwijkingen van het principe der vaststelling van de arbeidsdag tussen 6 u. en 20 u.

Overal waar het maatschappelijk leven niet zonder gevaar binnen zulke grenzen kon worden vastgelegd, had de wetgever ze nochtans afgeschaft.

In het aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde ontwerp dienden de vroegere afwijkingen te worden opgenomen alsmede die welke ten gevolge van de uitbreiding van de wet tot alle werkgevers en werknemers, alsmede van de ervaring, opgedaan in het kader van de vroegere wetgeving, onontbeerlijk waren geworden. Zo werd de afwijking tot beperking van het principe van het verbod van nachtarbeid in de bakkerijen, dat in de praktijk niet werd nageleefd en onnaafilebaar werd geacht, afgestemd op de algemene afwijkingsregeling.

De voorstellen van de Regering stuitten niet op verzet bij de geraadpleegde instanties. Tijdens de besprekingen in de Kamer is evenwel gebleken dat de lijst van de activiteiten waarvan erkend wordt dat zij na 8 u. 's avonds en vóór 6 u. 's morgens moeten worden verricht, een aanvulling behoeft.

Les dérogations consenties par le projet sur la durée du travail se retrouvent presque toutes dans le projet de loi sur le repos dominical parmi les dérogations ou exclusions prévues par ce projet.

L'obligation du repos dominical étant imposée partout où les circonstances le permettent le parallélisme entre les dérogations consenties dans les deux projets démontre que seules des nécessités impérieuses ont motivé celles prévues par l'article 11 du présent projet.

Un commissaire estime que la mention du 12° : « les entreprises de photographie » est fort large. Cela veut-il dire que les entreprises de fabrication d'appareils de photographie et celle de films pour photos peuvent occuper des travailleurs avant six heures et après vingt heures ?

Le Ministre précise que, par entreprises photographiques, il faut entendre :

- 1° la prise de vues;
- 2° le développement et
- 3° la copie positive de films photographiques.

Le même commissaire demande si les Grands magasins qui sont ouverts jusqu'à 21 heures pour permettre l'accès de la clientèle (au travail dans la journée) sont couverts par cet article ?

Le Ministre répond qu'ils sont couverts par le 17°. C'est d'ailleurs sur cette base « de travaux organisés par équipes successives » que le dépassement de la limite de 20 h. est actuellement justifiée. Les équipes successives ne doivent pas nécessairement être de 8 heures chacune, ajoute-t-il.

L'article est adopté à l'unanimité.

Articles 12, 13 et 14.

Les articles 12, 13 et 14 sont aussi adoptés à l'unanimité.

Article 15.

Une explication de cet article a été fournie au cours de la discussion générale et reprise plus haut au chapitre des avantages sociaux et économiques du projet.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Article 16.

L'article 16 est adopté à l'unanimité.

De afwijkingen die bij het ontwerp betreffende de arbeidsduur worden verleend, komen in het ontwerp van wet betreffende de zondagsrust bijna alle voor onder de afwijkingen of uitzonderingen die in het ontwerp worden bepaald.

Daar de zondagsrust overal waar de omstandigheden het toelaten, verplicht is, toont het parallelisme van de door beide ontwerpen verleende afwijkingen aan, dat die welke in artikel 11 van dit ontwerp worden bepaald, alleen door dringende vereisten zijn gemotiveerd.

Een lid is van oordeel dat de strekking van n° 12 : « de fotografie- en filmbedrijven », zeer ruim is. Betekent dit dat de bedrijven die fototoestellen en filmen maken, werknemers kunnen te werk stellen vóór 6 uur en na 20 uur ?

De Minister preciseert dat onder fotografiebedrijven moet worden verstaan : ondernemingen die zich bezighouden met :

- 1° de beeldopname;
- 2° de ontwikkeling en
- 3° de afdruk van fotografische films.

Hetzelfde lid vraagt of de grote winkels die open blijven tot 21 uur voor de klanten (die overdag werken), onder dat artikel vallen ?

De Minister antwoordt dat die onder n° 17° vallen. De overschrijding van de grens van 20 uur is trouwens verantwoord op grond van « werken verricht door opeenvolgende ploegen ». De opeenvolgende ploegen moeten niet noodzakelijk elk acht uren werken. zegt de Minister.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 12, 13 en 14.

De artikelen 12, 13 en 14 worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 15.

Omtrent dit artikel is uitleg verstrekt gedurende de algemene bespreking, waarvan de weerslag te vinden is in het hoofdstuk over de sociale en economische voordelen van het ontwerp.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 16.

Artikel 16 wordt met algemene stemmen aangenomen.

Article 17.

Cet article a fait l'objet d'une longue discussion au cours de la discussion générale sous l'aspect de l'avantage économique qu'amène la simplification et dans le cadre de l'examen des dérogations.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Article 18.

C'est celui qui fixe la limite extrême de la durée de la journée de travail : 11 heures, même en cas de cumul des dérogations prévues.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Articles 19 et 20.

Les articles 19 et 20 sont adoptés à l'unanimité.

Article 21.

C'est celui qui fixe la rémunération des heures supplémentaires. Le travail supplémentaire et le sursalaire ont été longuement discutés avant l'examen des articles. Voir plus haut : II, 6. L'aspect social a aussi été souligné dans la discussion générale : voir II, 2, a).

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 22.

On fait remarquer que le projet sur le règlement de travail abroge la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Mais le Ministre ajoute que l'article 31 du projet sur les Règlements de travail permet au Roi de modifier les dispositions légales afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions du projet.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 23.

En réponse à une question, le Ministre signale que « faire travailler » est une notion fort claire qui ne prête pas à discussion, mais que des discussions pouvaient se produire sur la situation de travailleurs qu'on « laissait travailler ». Sous prétexte de « laisser travailler » on détournait facilement la loi. L'adoption des mots « laisser travailler » permettra la sanction.

L'interdiction s'adresse aux seuls employeurs. Il est par conséquent loisible à tout travailleur, qui a terminé sa journée normale, d'exercer encore son activité à domicile ou ailleurs, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'un autre employeur. Cette façon

Artikel 17.

Is uitvoerig behandeld gedurende de algemene bespreking wat betreft het economisch voordeel dat de vereenvoudiging oplevert, en bij het onderzoek van de afwijkingen.

Het wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 18.

Bepaalt de uiterste grens van de dagelijkse arbeidsduur : 11 uren zelfs in geval van samenvoeging van de afwijkingen.

Dit artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 19 en 20.

De artikelen 19 en 20 worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 21.

Stelt de vergoeding vast voor overwerk. Overwerk en overloon zijn uitvoerig besproken vooraleer de artikelen werden onderzocht. Zie hiervoren : II, 6. Op het sociaal aspect ervan is ook gewezen in de algemene bespreking : zie II, 2, a).

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 22.

Opgemerkt wordt dat het ontwerp betreffende de arbeidsreglementen de wet van 15 juni 1896 betreffende de werkplaatsreglementen opheft.

De Minister voegt hieraan evenwel toe dat artikel 31 van het ontwerp op de arbeidsreglementen aan de Koning bevoegdheid verleent om de wettelijke bepalingen te wijzigen, ten einde ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het ontwerp.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 23.

In antwoordt op een vraag, merkt de Minister op dat « arbeid doen verrichten » een zeer duidelijk begrip is dat zich niet leent tot betwisting, maar dat betwisting kan rijzen over de toestand van werknemers die men « arbeid laat verrichten ». Onder het voorwendsel « arbeid te laten verrichten » kan de wet gemakkelijk worden omzeild. De woorden « arbeid laten verrichten » zullen de mogelijkheid van een sanctie openstellen.

Het verbod geldt alleen voor de werkgevers. Een werknemer, die zijn normale dagtaak heeft beëindigd kan bijgevolg nog thuis of elders een activiteit uitoefenen hetzij voor eigen rekening hetzij voor rekening van een andere werkgever. Dit zou evenwel een over-

de faire pourrait toutefois constituer une infraction à la loi dans l'hypothèse où il serait démontré que cette pratique est le résultat d'une entente entre deux employeurs, qui opéreraient ainsi, à l'expiration des 8 heures, un échange de personnel dans le but de tourner la loi.

L'article est adopté à l'unanimité.

Articles 24 et 25.

Les articles sont adoptés à l'unanimité.

Articles 26 à 37.

Ce sont les articles relatifs à la surveillance et aux dispositions pénales que le Sénat a déjà adoptées avec le projet sur le repos du dimanche et que votre Commission a encore adoptés avec le projet sur le règlement de travail et certains d'entre eux aussi dans le projet sur la protection de la rémunération des travailleurs.

C'est la raison pour laquelle vos commissaires ont adopté ces articles sans discussion et à l'unanimité.

Article 38.

Cet article n'aura plus beaucoup de portée après l'adoption du projet sur le règlement du travail.

Il est adopté à l'unanimité.

Article 39.

Cet article apporte une mesure de protection en imposant un repos d'au moins onze heures consécutives après toute prestation de nuit pour les femmes âgées de plus de 18 ans.

Il est adopté à l'unanimité.

Article 40.

Il est adopté à l'unanimité.

Articles 41 et 45.

Ces articles apportent, des modifications, respectivement à la loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine de 40 h. voir (cfr. article 40 et à la loi du 22 décembre 1936), (cfr. article 44). Ces modifications ont pour but d'égaliser les dispositions pénales en intégrant dans ces lois les mêmes taux d'amendes que prévus au présent projet aux articles 31 et 32 et déjà votés par le Sénat dans le projet sur le repos du dimanche.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité moins une voix.

trekking van de wet kunnen vormen, wanneer wordt aangetoond dat zij het gevolg is van een afspraak tussen twee werkgevers die aldus, na de arbeidsuren, personeel zouden uitwisselen met het oogmerk om de wet te omzeilen.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 24 en 25.

De artikelen 24 en 25 worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 26 tot 37.

De artikelen betreffen het toezicht en de strafbepalingen die de Senaat reeds aangenomen heeft in de wet op de zondagsrust en die uw Commissie ook heeft goedgekeurd in het ontwerp betreffende de arbeidsreglementen; sommigen ervan komen ook voor in het ontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Daarom hebben uw commissieleden deze artikelen eenparig en zonder bespreking aangenomen.

Artikel 38.

Artikel 38 heeft nog slechts een geringe strekking na de aanneming van het ontwerp op de arbeidsreglementen.

Het wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 39.

Artikel 39 verleent een bijkomende bescherming door een rusttijd van ten minste elf opeenvolgende uren verplicht te stellen na nachtarbeid verricht door vrouwen van meer dan 18 jaar oud.

Het wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 40.

Artikel 40 wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 41 tot 45.

De artikelen 41 tot 45 brengen wijzigingen aan respectievelijk in de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigjarige arbeidsweek (cfr. artikel 40) en in de wet van 22 december 1936 (cfr. artikel 44). Die wijzigingen strekken om de strafbepalingen een te maken door in die wetten dezelfde geldboeten te bepalen als in de artikelen 31 en 32 van het ontwerp, welke bepalingen de Senaat reeds heeft aangenomen in het ontwerp op de zondagsrust.

Die artikelen worden, op een stem na, eenparig aangenomen.

Articles 46 à 51.

Les articles 46 à 51 sont adoptés à l'unanimité.

Le projet est adopté à l'unanimité ainsi que le présent rapport.

Le Rapporteur,
J. DEBUCQUOY.

Le Président,
A. USELDING.

Artikelen 46 tot 51.

De artikelen 46 tot 51 worden met algemene stemmen aangenomen.

Het ontwerp en dit verslag zijn met algemene stemmen goedgekeurd.

De Verslaggever,
J. DEBUCQUOY.

De Voorzitter,
A. USELDING.