

Chambre des Représentants

SESSION 1985-1986

21 AOÛT 1986

PROJET DE LOI

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

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La réglementation du travail, qui n'est que le reflet de l'organisation du travail dans la plus grande partie des entreprises, est restée pendant des années, fondée sur des schémas classiques. Les principes de cette réglementation nous viennent souvent des premières lois ouvrières qui ont vu le jour au début de ce siècle, comme en matière de repos dominical et de durée du travail.

La crise économique a permis de mettre en évidence que d'autres formes d'organisation du travail pouvaient assurer une meilleure rentabilité des entreprises et donc mieux garantir l'emploi.

L'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible a mis en place un régime expérimental dans le cadre duquel les entreprises pouvaient déroger à certaines dispositions de la réglementation en vigueur.

L'objectif était de déterminer quelles étaient les dispositions qui freinaient ou qui empêchaient la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail.

Comme le précisait le rapport au Roi de l'arrêté royal n° 179, les expériences d'aménagement du temps de travail devront être le point de départ d'une réflexion portant sur la généralisation de nouvelles dispositions en matière de droit du travail et plus particulièrement en matière de régimes et de durée du travail. Le Conseil national du Travail, saisi en mars 1985 d'une proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail de réglementer définitivement le travail du week-end, a demandé de se voir accorder le temps nécessaire pour mener un examen approfondi du problème et pour tenter de trouver une solution générale à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (cf. avis n° 808 du 2 avril 1985).

L'aboutissement de ces travaux se concrétisa dans l'avis n° 838 rendu le 23 avril 1986 par le Conseil. Cet avis était accompagné d'un projet de convention collective de travail.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1985-1986

21 AUGUSTUS 1986

WETSONTWERP

betreffende de invoering van nieuwe
arbeidsregelingen in de ondernemingen

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De arbeidsreglementering die slechts een weerspiegeling is van de arbeidsorganisatie zoals die in het grootste deel van de ondernemingen bestaat, steunt sinds jaren op klassieke schema's. De principes van deze reglementering zijn terug te vinden in de eerste arbeidswetten die in het begin van deze eeuw zijn ontstaan, zoals inzake zondagsrust en arbeidsduur.

De economische crisis heeft aan het licht gebracht dat andere vormen van arbeidsorganisatie een betere rentabiliteit van de ondernemingen konden garanderen, hetgeen dan ook de werkgelegenheid ten goede kon komen.

Het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid heeft een experimentele regeling ingesteld waarbinnen de ondernemingen konden afwijken van sommige bepalingen van de bestaande reglementering.

Het was de bedoeling vast te stellen welke bepalingen het uitwerken van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie afremden of in de weg stonden.

Volgens het verslag aan de Koning van het koninklijk besluit nr. 179 zullen « de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd het uitgangspunt moeten vormen van een bezinning over de veralgemening van de nieuwe bepalingen inzake arbeidsrecht en meer in het bijzonder inzake arbeidsregelingen en arbeidsduur ». In maart 1985 werd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid een voorstel tot definitieve regeling van het weekend-werk aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd; de Raad verzocht om de nodige tijd teneinde het probleem grondig te onderzoeken en om een algemene oplossing trachten te vinden om nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen in te voeren (cf. advies nr. 808 van 2 april 1985).

Het advies nr. 838 dat op 23 april 1986 door de Raad werd uitgebracht en waarbij een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst werd gevoegd, rondde deze werkzaamheden af.

La mise en œuvre de l'accord intervenu entre tous les interlocuteurs sociaux représentés au Conseil national du Travail requiert à la fois une loi autonome qui détermine en quoi l'introduction de nouveaux régimes de travail permet de déroger à la réglementation en vigueur et une convention collective de travail qui règle l'accompagnement social de cette introduction (information des travailleurs et de leurs représentants ainsi qu'une négociation avec ces mêmes parties sur le contenu et les conséquences des régimes de travail envisagés).

Cet accord réalise un équilibre entre de larges possibilités de dérogation offertes aux entreprises pour leur permettre d'élaborer les régimes de travail les plus performants et des garanties reconnues au travailleur.

Ces garanties reposent sur l'importance mise à la réalisation d'un accord au niveau du secteur. La commission paritaire déterminera librement le cadre dans lequel des nouveaux régimes de travail pourront être introduits dans les entreprises qui ressortissent à sa compétence.

En cas d'échec de cette négociation, celle-ci pourra être poursuivie au niveau des entreprises, mais seulement dans un cadre très strict fixé par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Commentaire des articles

Article 1^{er}.

L'article 1^{er} détermine le champ d'application du présent projet de loi. Ce champ d'application se limite, *ratione materiae*, à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises en vue de permettre l'extension de l'entreprise et de promouvoir l'emploi. *Ratione personae*, il ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs visés par l'avant-projet de convention collective de travail joint à l'avis n° 838 du Conseil national du Travail.

En sont donc, pour le moment exclus, les employeurs qui ressortissent :

1° à la commission paritaire du commerce alimentaire sauf pour leurs travailleurs occupés à des activités relevant du commerce alimentaire de gros;

2° à la commission paritaire du commerce de détail indépendant;

3° à la commission paritaire des magasins d'alimentation à succursales multiples;

4° à la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;

5° à la commission paritaire des grands magasins.

Ces employeurs ne pourront bénéficier des nouvelles dispositions que lorsqu'une solution globale pour leur secteur aura été dégagée par les interlocuteurs sociaux.

Le § 2 abroge l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982, tout au moins en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs visés par le présent projet de loi.

L'arrêté royal n° 179 reste donc applicable aux employeurs et aux travailleurs qui ne rentrent pas dans le champ d'application du présent projet et qui ont été énumérés dans le commentaire de l'article 1^{er}.

Les conventions d'aménagement du temps de travail, conclues avant l'entrée en vigueur du présent projet, resteront également soumises à l'arrêté royal n° 179, de même que leurs prorogations éventuelles.

Het uitwerken van het akkoord tussen de sociale gesprekspartners die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn, vereist tegelijkertijd een autonome wet die vastlegt hoe het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen mag afwijken van bestaande reglementeringen en een collectieve arbeidsovereenkomst die de sociale begeleiding van deze invoering regelt (informatie aan de werknemers en hun vertegenwoordigers en een onderhandeling met dezelfde partijen over de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen die men wil invoeren).

Dit akkoord realiseert een evenwicht tussen de ruime afwijkingsmogelijkheden die aan de ondernemingen worden geboden om het hen mogelijk te maken de meest aangepaste arbeidsregelingen uit te werken en de waarborgen die aan de werknemer worden toegekend.

Deze waarborgen liggen vervat in het belang dat wordt gehecht aan het tot stand komen van een akkoord op sectorieel vlak. Het paritair comité stelt vrij het kader vast waarbinnen de nieuwe arbeidsregelingen kunnen worden ingevoerd in de ondernemingen die onder zijn bevoegdheid ressorteren.

Wanneer deze onderhandeling mislukt, zal zij op ondernemingsvlak kunnen worden voortgezet, maar dan enkel en alleen binnen een zeer beperkt kader dat werd vastgelegd door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar op de artikelen.

Artikel 1.

Artikel 1 omschrijft het toepassingsgebied van het wetsontwerp. *Ratione materiae* beperkt dit toepassingsgebied zich tot het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen om de bedrijfstijd uit te breiden of aan te passen en tot het bevorderen van de werkgelegenheid. *Ratione personae* is de wet enkel van toepassing op de werkgevers en op de werknemers bedoeld bij het voorontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst dat bij het advies nr. 838 van de Nationale Arbeidsraad werd gevoegd.

Op dit ogenblik worden bijgevolg uitgesloten, de werkgevers die ressorteren onder :

1° het paritair comité voor de handel in voedingswaren, met uitzondering van hun werknemers die zijn tewerkgesteld aan activiteiten van de groothandel in voedingswaren;

2° het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel;

3° het paritair comité voor de levensmiddelen met talrijke bijhuizen;

4° het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken;

5° het paritair comité voor de warenhuizen.

Deze werkgevers kunnen van de nieuwe bepalingen maar genieten wanneer de sociale partners een globale oplossing voor hun sector hebben gevonden.

Paragraaf 2 heft het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 op voor de werkgevers en de werknemers die door dit wetsontwerp worden bedoeld.

Het koninklijk besluit nr. 179 blijft dus van toepassing op de werkgevers en de werknemers die niet binnen het toepassingsgebied van dit ontwerp vallen en die in artikel 1 van de overeenkomst werden opgesomd.

De overeenkomsten tot aanpassing van de arbeidstijd die voor de inwerkingtreding van dit ontwerp zijn gesloten blijven eveneens onderworpen aan het koninklijk besluit nr. 179, zelfs wanneer zij worden verlengd.

Art. 2.

Cet article précise les dispositions de fond de la réglementation du travail à laquelle il pourra être dérogé selon la procédure fixée par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Ces dispositions sont les suivantes :

- l'article 11 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : les travailleurs occupés dans le cadre d'un nouveau régime de travail pourront être occupés le dimanche à condition de se voir accorder un repos compensatoire dans les six jours qui suivent ce dimanche ou dans un délai plus long fixé dans l'accord qui régit le nouveau régime de travail;
- l'article 37 de la loi sur le travail : les travailleurs masculins pourront être occupés la nuit;
- les articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 de la loi sur le travail : la seule limite de la durée du travail imposée aux parties pour l'élaboration du nouveau régime de travail est une limite journalière de 12 heures; toutefois, les dépassements des limites normales de la durée du travail ne sont autorisés que pour autant qu'ils soient soumis aux mêmes conditions que les dépassements autorisés dans le cadre de la loi sur le travail elle-même et qui sont déterminées à l'article 26bis, § 1^{er}, de cette loi sur le travail, c'est-à-dire, que la durée hebdomadaire du travail soit respectée en moyenne sur une période d'une durée maximale d'un an;
- l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction qui fixe des règles spécifiques en matière de temps de travail dans ce secteur;
- les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Les dérogations à la loi relative aux jours fériés peuvent revêtir deux formes différentes :

- soit la dérogation est justifiée par l'introduction d'un régime de travail nécessitant l'occupation du travailleur un jour férié : dans ce cas et sans qu'il faille le préciser, le jour férié ne devra pas être remplacé et le jour de repos compensatoire pourra coïncider avec un jour d'inactivité; ce jour de repos compensatoire devra être déterminé selon la procédure fixée à l'article 8 de la loi relative aux jours fériés; si l'entreprise a institué un conseil d'entreprise, celui-ci fixera donc les jours de repos compensatoire et déterminera s'ils coïncident ou non avec des jours d'activité;
- soit le nouveau régime de travail ne nécessite pas l'occupation du travailleur pendant les jours fériés, mais les travailleurs sont occupés un nombre d'heures par jour supérieur à la normale : dans ce cas, il pourra être dérogé à l'obligation de remplacer les dimanches et les jours habituels d'inactivité; s'il n'est dérogé qu'à l'article 6, la convention collective de travail ou le règlement de travail pourra soit supprimer le remplacement du jour férié, soit fixer une autre procédure de remplacement que celle prévue à l'article 8; à défaut de telles dispositions, la procédure prévue à l'article 8 restera d'application.

Les dérogations à l'article 4 ne peuvent avoir pour effet de diminuer le nombre de jours fériés; elles ne portent pas préjudice au droit à la rémunération pour les jours fériés telle qu'elle est fixée à l'article 4 de la présente loi, ce qui implique en tous cas que les travailleurs ont droit à la rémunération afférente à dix jours fériés.

Il n'a pas été jugé nécessaire d'autoriser des dérogations aux conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire.

Art. 2.

Dit artikel duidt de bepalingen van de arbeidsreglementering aan waarvan men zal kunnen afwijken ingevolge de procedure vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het gaat om de volgende bepalingen :

- artikel 11 van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de werknemers die in het kader van een nieuwe arbeidsregeling worden tewerkgesteld kunnen 's zondags worden tewerkgesteld op voorwaarde dat hen inhaalrust wordt toegekend binnen zes dagen na die zondag of binnen een langere termijn die werd vastgesteld in het akkoord over de nieuwe arbeidsregeling;
- artikel 37 van de arbeidswet : de mannelijke werknemers kunnen 's nachts worden tewerkgesteld;
- artikel 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van de arbeidswet : de enige grens op de arbeidsduur die aan de partijen wordt opgelegd bij het uitwerken van een nieuwe arbeidsregeling is een daggrens van twaalf uren; de overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur zijn maar toegelaten voor zover zij onderworpen zijn aan dezelfde voorwaarden als de overschrijdingen die in het kader van de arbeidswet zelf worden toegestaan en die geregeld zijn bij artikel 26bis, § 1, van de arbeidswet, met andere woorden de arbeidsduur moet gemiddeld over een periode van ten hoogste een jaar worden nageleefd;
- artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken die voor de sector specifieke regelingen inzake arbeidsduur vaststelt;
- de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

De afwijkingen op de wet op de feestdagen kunnen twee verschillende vormen aannemen :

- ofwel is de afwijking verantwoord door het invoeren van een arbeidsregeling waardoor de tewerkstelling van een werknemer op een feestdag nodig is : in dat geval — en zonder dat dit moet verduidelijkt worden — zal de feestdag niet moeten vervangen worden en zal de dag inhaalrust kunnen samenvallen met een inactiviteitsdag; deze inhaalrust moet worden vastgesteld volgens de procedure vastgesteld bij artikel 8 van de wet op de feestdagen; beschikt de onderneming over een ondernemingsraad, dan zal deze de dagen inhaalrust vaststellen en bepalen of zij al dan niet met activiteitsdagen samenvallen;
- ofwel is het voor de nieuwe arbeidsregeling niet nodig dat werknemers op feestdagen worden tewerkgesteld, maar werken de werknemers meer uren per dag dan normaal; in dat geval zal kunnen worden afgeweken van de verplichtingen om de feestdagen te vervangen die samenvallen met zondagen of gewone inactiviteitsdagen. wordt er van artikel 6 niet afgeweken dan zal de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement hetzij de vervanging van de feestdag kunnen schrappen, hetzij een andere vervangingsprocedure dan deze geregeld bij artikel 8 kunnen vaststellen; bij ontstentenis van dergelijke bepaling zal de procedure van artikel 8 van toepassing blijven.

De afwijkingen op artikel 4 mogen het aantal feestdagen niet verminderen; zij doen geen afbreuk op het recht op het loon voor de feestdagen zoals vastgesteld bij artikel 4 van deze wet; dit betekent hoe dan ook dat de werknemers recht hebben op het loon voor tien feestdagen.

Het werd niet nodig geoordeeld afwijkingen toe te laten op collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan werden gesloten.

La procédure de négociation qui a fait l'objet de l'accord au sein du Conseil national du Travail implique, en effet, nécessairement que la question soit soumise à la commission paritaire qui décidera souverainement du sort des dispositions dont elle est l'auteur.

Art. 3.

Cet article prévoit que, lorsqu'il est dérogé dans le cadre de l'article 2 aux dispositions relatives à la durée du travail, ces dépassements des limites normales de la durée du travail — 9 heures par jour et 40 heures par semaine ou des limites inférieures fixées par convention collective de travail — prévus dans l'horaire de travail ne donnent pas droit au paiement d'un sursalaire. En cas de dépassement de l'horaire de travail, les prestations supplémentaires seront soumises au régime général et donneront droit à un sursalaire si elles sont effectuées au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine ou de limites inférieures fixées par convention collective de travail. Ce régime est donc le même que celui qui est actuellement applicable à des régimes de travail tels que les équipes successives ou le travail en continu (*Doc. parl. Sénat*, n° 757/1, session 1984-1985, p. 31 et n° 757/2, 7°, session 1984-1985, p. 122).

Art. 4.

Cet article précise que la rémunération des jours fériés, ainsi que des jours de remplacement et des repos compensatoires éventuels, et la rémunération normale due en cas d'absence du travailleur à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

Il précise, dans la même optique, que la perte de rémunération du fait du jour de carence en cas de maladie ou d'accident de droit commun ne peut dépasser ce cinquième ou ce sixième.

Par contre, en cas de paiement d'un salaire garanti pendant une suspension de l'exécution du contrat de travail pour raison d'accident technique, pour manque de travail résultant de cause économique, d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ou de congé de maternité, la rémunération normale devra être calculée de la même façon que dans l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978; elle sera donc égale à la rémunération réellement perdue.

Art. 5, 6 et 7.

Ces articles dérogent à la procédure normale de modification du règlement de travail pour l'introduction des nouveaux régimes de travail et notamment pour l'introduction des nouveaux horaires de travail dans ce règlement.

Si une convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire — commission ou sous-commission paritaire — cette convention déterminera elle-même s'il y a lieu ou non et dans quelle mesure de déroger à la procédure normale de modification du règlement de travail. Si aucune convention collective de travail n'est conclue au niveau sectoriel, et si, à l'issue du délai fixé par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail est conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ainsi qu'avec d'autres organisations représentatives des travailleurs avec l'accord de celles représentées au sein de la délégation syndicale, les dispositions de cette convention collective de travail qui modifient des dispositions du règlement de travail sont introduites dans ce règlement au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

De onderhandelingsprocedure die het voorwerp is van een akkoord binnen de Nationale Arbeidsraad houdt inderdaad noodzakelijkerwijze in dat de vraag aan het paritair comité wordt voorgelegd, dat dan soeverein een beslissing neemt over het lot van de bepalingen waarvan het de auteur is.

Art. 3.

Dit artikel bepaalt dat, wanneer in het kader van artikel 2 wordt afgeweken van de bepalingen op de arbeidsduur, deze overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur — 9 uren per dag en 40 uren per week of de lagere grenzen vastgesteld bij een collectieve overeenkomst — vastgesteld in het uurrooster, geen recht geven op de betaling van een toeslag. Wordt het uurrooster overschreden, dan zijn de bijkomende prestaties onderworpen aan de algemene regel en geven zij recht op een toeslag indien zij zijn verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of de lagere grenzen die bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld. Deze regeling is bijgevolg dezelfde als deze die nu van toepassing is op arbeidsregelingen zoals ploegenarbeid, continu-arbeid (*Parl. Stuk*, Senaat, nr. 757/1, zitting 1984-1985, blz. 31 en nr. 757/2, 7°, zitting 1984-1985, blz. 122).

Art. 4.

Dit artikel stelt dat het loon voor de feestdagen, evenals voor vervangingsdagen en eventuele inhaalrust, en het normale loon in geval van afwezigheid van de werknemer ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht gelijk is aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

In diezelfde gedachtengang stelt het dat het loonverlies als gevolg van een carensdag in geval van ziekte of ongeval van gemeen recht een vijfde of een zesde niet mag overschrijden.

Wordt daarentegen het gewaarborgd loon betaald tijdens een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens een technische stoornis, bij gebrek aan werk wegens economische redenen, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval of moederschapsverlof, dan zal het gewone loon berekend worden op dezelfde wijze als in artikel 27 van de wet van 3 juli 1978; het zal bijgevolg gelijk zijn aan het werkelijk verloren loon.

Art. 5, 6 en 7.

Deze artikelen wijken af van de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement bij het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen en inzonderheid bij het invoeren van nieuwe uurroosters in dit reglement.

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in een paritair orgaan — paritair comité of paritair subcomité — zal deze overeenkomst zelf vaststellen of er al dan niet en in welke mate er van de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement mag worden afgeweken. Wanneer er geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak is gesloten en indien bij het einde van de termijn, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten, er een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd evenals met andere representatieve werknemers-vertegenwoordigers mits toestemming van deze die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd, maken de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die de bepalingen van het arbeidsreglement wijzigen, ten vroegste deel uit van dat reglement op het ogenblik dat deze overeenkomst op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt neergelegd.

L'intervention d'organisations autres que celles représentées au sein de la délégation syndicale n'étant pas une condition de validité de la convention, il n'a pas paru nécessaire de suivre l'avis du Conseil d'Etat sur ce point. Cette intervention n'a qu'une portée morale. Elle n'a aucune portée juridique.

Si aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau sectoriel et que l'entreprise ne compte pas de délégation syndicale, le règlement de travail sera modifié selon une procédure impliquant une consultation des travailleurs de l'entreprise et un contrôle de la commission paritaire sur l'application des dispositions du présent projet et de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

Art. 8.

Cet article interdit toute dérogation individuelle aux dispositions du règlement de travail introduites selon les procédures décrites aux articles 5, 6 et 7 pour que la négociation collective qui a eu lieu ne soit pas vidée de sa portée.

Art. 9.

Cet article assure au travailleur le paiement régulier de sa rémunération même si ses prestations de travail sont irrégulières.

Il lui permet également de contrôler ses prestations ainsi que le paiement de la rémunération qui y correspond.

Art. 10 à 18.

Ces articles traitent de la surveillance et des peines attachés à l'application du présent projet. Ces dispositions sont inspirées de celles figurant dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Elles ne portent aucun préjudice à l'application des dispositions analogues de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires en ce qui concerne le respect de l'application de la convention collective de travail qui sera conclue au sein du Conseil national du Travail ni de celles qui seraient conclues au sein d'autres organes paritaires.

Art. 19.

Cet article permet, lorsque le travail est organisé en équipes successives, de terminer le travail au plus tard le dimanche matin à six heures ou de le reprendre au plus tôt le dimanche à dix-huit heures à condition de respecter une interruption de travail d'au moins vingt-quatre heures d'affilée. Antérieurement, la loi n'autorisait que la première de ces deux possibilités.

Art. 20.

Cet article permet de prolonger le travail des femmes et des jeunes jusqu'à 24 heures, lorsque le travail est organisé en équipes successives même si chaque équipe travaille moins de huit heures par jour, ce qui permettrait notamment d'organiser le travail en trois équipes de six heures.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Gezien de tussenkomst van andere organisaties dan deze die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd geen geldigheidsvereiste van de overeenkomst is, lijkt het niet nodig om op dat punt het advies van de Raad van State vast te leggen. Deze tussenkomst heeft enkel een morele draagwijdte en geen juridische.

Werd er geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak gesloten en beschikt de onderneming over geen vakbondsafvaardiging, dan zal het arbeidsreglement worden gewijzigd volgens een procedure die een raadpleging van de werknemers van de onderneming vraagt en een controle van het paritair comité op de toepassing van de bepalingen van dit wetsontwerp en van de collectieve arbeidsovereenkomst die door de Nationale Arbeidsraad werd goedgekeurd.

Art. 8.

Dit artikel verbiedt elke individuele afwijking op de bepalingen van het arbeidsreglement die werden ingevoerd ingevolge de procedure beschreven in de artikelen 5, 6 en 7, opdat de collectieve onderhandeling die heeft plaatsgehad haar betekenis niet zou verliezen.

Art. 9.

Dit artikel garandeert de werknemer de regelmatige uitbetaling van zijn loon, zelfs indien zijn prestaties een onregelmatig karakter vertonen.

Het wordt hem eveneens mogelijk gemaakt zijn prestaties en de uitbetalingen van het loon dat daarmee overeenstemt te controleren.

Art. 10 tot en met 18.

Deze artikelen behandelen het toezicht en de sancties die aan de toepassing van dit besluit zijn verbonden. Deze bepalingen zijn geïnspireerd door deze die in de arbeidswet van 16 maart 1971 voorkomen en dit onverminderd de toepassing van gelijkaardige bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités voor wat betreft het naleven van de collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad of in de paritaire organen werd gesloten.

Art. 19.

Dit artikel maakt het mogelijk om bij ploegwerk de arbeid ten laatste op zondag om 6 uur te beëindigen of ten vroegste op zondag om 18 uur te hernemen mits er een arbeidsonderbreking van ten minste 24 uren wordt geëerbijdigd. Voordien liet de wet enkel de eerste mogelijkheid toe.

Art. 20.

Dit artikel laat toe de arbeid van vrouwen en jeugdige werknemers te verlengen tot 24 uur wanneer in ploegen wordt gewerkt, zelfs indien elke ploeg minder dan acht uren per dag presteert; dit laat onder meer toe het werk in drie ploegen van elk zes uren te organiseren.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft u ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministère de l'Emploi et du Travail, le 25 juin 1986, d'une demande d'avis sur un projet de loi « réglant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation des équipements et d'utilisation des services et de promouvoir l'emploi », a donné le 3 juillet 1986 l'avis suivant :

I. — Observations générales

1. Le projet a pour but de créer un cadre légal qui doit permettre d'instaurer dans les entreprises des régimes de travail dits nouveaux destinés, par un aménagement des temps de travail, à améliorer la rentabilité et à augmenter l'emploi.

La nouvelle législation est appelée à remplacer l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail disponible. En effet, cet arrêté n'a qu'un caractère expérimental, est de nature temporaire et n'autorise les dérogations à la réglementation du travail que cas par cas en vertu d'une convention à conclure entre le Ministre de l'Emploi et du Travail et l'employeur, convention qui doit notamment prévoir le recrutement de nouveaux travailleurs.

La spécificité du projet de loi soumis à l'avis du Conseil d'Etat tient à ce que les possibilités de dérogation à la réglementation du travail qui sont nécessaires pour l'instauration des nouveaux régimes de travail, seront en principe établies par une C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire, et auront dès lors une portée générale relative (art. 2, phrase introductive, et art. 5 du projet).

A défaut d'une telle C.C.T., il est prévu une procédure au niveau de l'entreprise (art. 2, phrase introductive, et art. 6 et 7 du projet).

2. En vertu de l'article 1^{er} du projet, la nouvelle réglementation s'appliquera aux employeurs et aux travailleurs désignés par une C.C.T. conclue au sein du Conseil national du Travail « selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail ».

Le champ d'application de la loi sera ainsi délimité non pas par le législateur ou, comme c'est parfois le cas, par le Roi, mais par les organisations représentatives des justiciables considérés, à savoir les employeurs et les travailleurs.

3. L'article 7 détermine la procédure et les modalités d'introduction d'un nouveau régime de travail dans une entreprise à défaut d'une C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire et d'une C.C.T. conclue avec les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale.

On constatera qu'en pareille occurrence le président de la commission paritaire dont relève cette entreprise, se voit confier en la matière un rôle important.

Selon le septième alinéa de l'article 7, il doit immédiatement aviser la commission paritaire si le projet de nouveau régime de travail a donné lieu à des observations de la part des travailleurs ou des organisations représentées au sein de la commission paritaire, et en informer l'employeur. A défaut de cette notification dans le délai prescrit par la loi, le nouveau régime de travail peut entrer en vigueur.

En outre, selon les onzième et douzième alinéas, le président notifie dans les huit jours à l'employeur la décision de la commission paritaire relative aux observations des travailleurs ou des organisations représentées au sein de cette commission. A défaut de cette notification, le nouveau régime de travail peut, de même, entrer en vigueur à l'expiration de ce délai.

4. Du point de vue contenu, le projet se divise en deux parties : d'une part, il y a les dispositions qui doivent permettre de déroger à certaines lois concernant la réglementation du travail (art. 2 à 18 inclusivement); d'une autre part, il y a deux dispositions qui apportent des modifications à cette réglementation même, notamment à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (art. 19 et 20).

L'article 21, qui est repris dans un Chapitre IV — Dispositions finales, ne répond pas, en fait, à cette notion et gagnerait à être intégré à l'article 1^{er}, lequel devrait alors être divisé en deux paragraphes.

Dans cette optique, le projet pourrait ensuite être restructuré de la manière suivante :

Chapitre 1^{er}. — Champ d'application (art. 1^{er}, où sont intégrées les dispositions de l'article 21).

Chapitre II — Nouveaux régimes de travail.

Section 1. Autorisation de déroger à certaines dispositions légales (art. 2).

Section 2. Modalités d'application des nouveaux régimes de travail (art. 3 à 9 inclus).

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 25 juni 1986 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen teneinde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd van de uitrusting en van het gebruik van de diensten mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen », heeft op 3 juli 1986 het volgend advies gegeven :

I. — Algemene opmerkingen

1. Het ontwerp heeft tot doel een wettelijk kader te creëren dat het moet mogelijk maken in de ondernemingen zogenaamd nieuwe arbeidsregelingen in te voeren waarbij, door aanpassing van de arbeidstijden, een betere rentabiliteit en een aangroei van de werkgelegenheid wordt nagestreefd.

De nieuwe wetgeving moet in de plaats komen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid. Dit laatste heeft immers maar een experimenteel karakter, is van tijdelijke aard en maakt alleen van geval tot geval afwijkingen van de arbeidsreglementering mogelijk op grond van een overeenkomst, te sluiten tussen de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de werkgever, welke onder meer moet voorzien in het in dienst nemen van nieuwe werknemers.

Het specifieke van het voor advies overgelegde ontwerp van wet bestaat erin dat de mogelijkheden tot afwijking van de arbeidsreglementering die voor de nieuwe arbeidsregelingen nodig zijn, in de regel zullen vastgesteld worden bij een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan, en dus een betrekkelijke algemene gelding zullen hebben (art. 2, inleidende zin, en art. 5 van het ontwerp).

Bij ontstentenis van een dergelijke C.A.O., geldt een procedure op het vlak van de onderneming (art. 2, inleidende zin, en art. 6 en 7 van het ontwerp).

2. Krachtens artikel 1 van het ontwerp zal de nieuwe regeling van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers aangewezen door een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten C.A.O., « volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst ».

Daardoor wordt het toepassingsgebied van de wet dus afgebakend niet door de wetgever of, zoals dat soms het geval is, door de Koning, maar door de representatieve organisaties van de betrokken rechtsonderhorigen, de werkgevers en de werknemers.

3. Artikel 7 bepaalt de procedure en de nadere regelen tot invoering, bij ontstentenis van een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan en van een C.A.O. gesloten met de representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, van een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming.

Men zal vaststellen dat in dat geval de voorzitter van het paritair comité waaronder die onderneming ressorteert, in dezen een belangrijke rol is toebedeeld.

Hij dient, krachtens het zevende lid van artikel 7, het paritair comité onmiddellijk in te lichten indien het ontwerp van nieuwe arbeidsregeling aanleiding heeft gegeven tot opmerkingen vanwege werknemers of in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, en de werkgever daarvan in kennis te stellen. Bij ontstentenis van die kennisgeving binnen de door de wet voorgeschreven termijn, mag de nieuwe arbeidsregeling in werking treden.

Voorts moet, blijkens het elfde en het twaalfde lid, de voorzitter de werkgever binnen acht dagen in kennis stellen van de beslissing van het paritair comité met betrekking tot de opmerkingen van de werknemers of van in het comité vertegenwoordigde organisaties, bij ontstentenis waarvan de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van die termijn eveneens in werking mag treden.

4. Inhoudelijk gezien valt het ontwerp uiteen in twee delen : enerzijds de bepalingen die het moeten mogelijk maken af te wijken van een aantal wetten met betrekking tot de arbeidsreglementering (art. 2 tot en met 18), anderzijds twee wijzigingen aan die reglementering zelf, met name in de Arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 19 en 20).

Artikel 21, ondergebracht in een Hoofdstuk VI — Slotbepalingen, beantwoordt eigenlijk niet aan die omschrijving en kan beter worden ondergebracht in artikel 1, dat dan in twee paragrafen moet onderverdeeld worden.

In die optiek zou het ontwerp dan kunnen herstructureerd worden als volgt :

Hoofdstuk I. — Toepassingsgebied (art. 1, waarin de bepalingen van artikel 21 worden opgenomen).

Hoofdstuk II — Nieuwe arbeidsregelingen.

Afdeling 1. Toelating om af te wijken van sommige wettelijke bepalingen (art. 2).

Afdeling 2. Toepassingsmodaliteiten van de nieuwe arbeidsregelingen (art. 3 tot en met 9).

Section 3. Surveillance (art. 10 à 13 inclus).

Section 4. Dispositions pénales (art. 14 à 18 inclus).

Chapitre III — Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (art. 19 et 20).

Chapitre IV — Disposition finale (art. 22 du projet qui devient l'art. 21).

II. — Observations particulières

Intitulé

L'intitulé ne sert pas à indiquer les motifs du projet.

Il convient donc d'en réduire le texte à ce qui suit :

« Projet de loi relatif à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ».

Article 1^{er}.

Il serait souhaitable que la C.C.T. qui délimitera le champ d'application de la présente loi, soit mentionnée de manière explicite avec indication de son intitulé et de son numéro.

Dans l'éventualité où cette convention n'aurait pas encore été conclue au moment de l'adoption de la loi en projet, il conviendrait toutefois d'écrire : « ... une convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du Travail ... ».

Compte tenu notamment de la suggestion formulée dans l'observation générale au point 4 et des explications du fonctionnaire délégué, dont il ressort que l'application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 prévue par l'article 21, deuxième alinéa, du projet s'étendra également aux éventuelles prorogations des conventions régies par cet arrêté, le Conseil d'Etat propose le texte suivant :

« Article 1^{er}. — § 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs désignés dans la convention collective de travail n° ... du ... relative à ..., selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail.

(variante : « ... désignés par une convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du Travail concernant l'introduction de nouveaux régimes en matière d'organisation du temps de travail au sein des entreprises, en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et de promouvoir l'emploi, selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail. »)

« § 2. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs visés au § 1^{er} ne peuvent plus recourir aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, étant entendu que les conventions d'aménagement du temps de travail conclues avant cette date ainsi que leurs éventuelles prorogations, continuent d'être régies par les dispositions de cet arrêté royal. »

Art. 2.

Cet article désigne les dispositions légales qui peuvent faire l'objet de dérogations au sens du projet.

Il est recommandé de définir ces dispositions d'une manière qui soit plus précise que la simple mention de l'article où elles figurent.

Non seulement cela profiterait à la lisibilité du texte mais la sécurité juridique s'en trouverait également augmentée puisque, outre une interdiction ou une obligation de principe, la plupart des articles mentionnés prévoient déjà certaines possibilités d'exception.

Le Gouvernement aura par ailleurs à examiner si, à l'instar de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982, il ne faudrait pas également mentionner dans la phrase introductive, les arrêtés d'exécution ainsi que les conventions collectives de travail et les décisions des comités paritaires s'y rapportant qui ont été rendues obligatoires par le Roi.

..

En ce qui concerne le 1^{er}, il est signalé que l'article 16, premier alinéa, de la loi sur le travail, dispose que les travailleurs qui sont occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche.

Selon l'exposé des motifs (p. 4, avant-dernier paragraphe), les travailleurs visés se verront accorder un repos compensatoire dans les six jours qui suivent ce dimanche « ou dans un délai plus long fixé dans l'accord qui régit le nouveau régime de travail ». Il ressort clairement de ce commentaire que la possibilité de dérogation porte uniquement sur la période au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé, et non pas sur la durée du repos. La référence qui figure dans l'article 2, 1^{er}, du projet doit alors être limitée à l'article 16, premier alinéa, de la loi sur le travail (en plus de la référence à l'article 11 de cette loi). Le

Afdeling 3. Toezicht (art. 10 tot en met 13).

Afdeling 4. Strafbepalingen (art. 14 tot en met 18).

Hoofdstuk III — Wijzigingen in de Arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 19 en 20).

Hoofdstuk IV — Slotbepaling (art. 22 van het ontwerp, dat art. 21 wordt).

II. — Bijzondere opmerkingen

Opschrift

Het opschrift dient niet om de motieven van het ontwerp te vertolken.

Men beperke de tekst dus als volgt :

« Wetsontwerp betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen ».

Artikel 1.

Het verdient aanbeveling de C.A.O., die het toepassingsgebied van deze wet zal afbakenen, expliciet met opschrift en nummer te vermelden.

Mocht evenwel die overeenkomst, bij het tot stand komen van de wet, nog niet zijn aangegaan, dan schrijve men : « .. een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst ... ».

Mede rekening gehouden met de onder de algemene opmerking nr. 4 gedane suggestie en met de toelichting van de gemachtigde ambtenaar, luidens welke de door artikel 21, tweede lid, bepaalde gelding van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 zich eveneens uitstrekt tot de mogelijke verlengingen van de door dat besluit geregelde overeenkomsten, wordt de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

« Artikel 1. — § 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers aangewezen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... van ... betreffende ..., volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

(variante : « ... aangewezen bij een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nieuwe regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd in de ondernemingen, teneinde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd in de onderneming mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen, volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst. »)

« § 2. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet kunnen de in § 1 bedoelde werkgevers geen beroep meer doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, met dien verstande dat de overeenkomsten tot aanpassing van de arbeidstijd welke voor die datum werden gesloten alsmede de eventuele verlengingen ervan, door de bepalingen van dat koninklijk besluit geregeld blijven. »

Art. 2.

Dit artikel wijst de wettelijke bepalingen aan die het voorwerp kunnen zijn van afwijkingen als bedoeld door het ontwerp.

Het is aan te raden die bepalingen een preciesere omschrijving te geven dan alleen maar de vermelding van het desbetreffende artikel.

Dit zal niet alleen de leesbaarheid ten goede komen, maar tevens bijdragen tot een grotere rechtszekerheid, vermits de meeste van die artikelen, naast een principiële verbods- of gebodsbepaling, ook reeds in een aantal uitzonderingsmogelijkheden voorzien.

Voorts zal de Regering moeten nagaan of, naar het voorbeeld van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982, in de inleidende zin niet tevens de uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en beslissingen van de paritaire comités die erop betrekking hebben, dienen te worden vermeld.

..

Met betrekking tot 1^{er}, wordt erop gewezen dat artikel 16, eerste lid, van de Arbeidswet, bepaalt dat de werknemers die zondagarbeid verrichten, recht op inhaalrust hebben in de loop van de zes dagen die op de bewuste zondag volgen.

Blijkens de memorie van toelichting (blz. 4, voorlaatste paragraaf) zou de betrokken werknemers een inhaalrust worden toegekend binnen zes dagen na de betrokken zondag « of binnen een langere termijn die werd vastgesteld in het akkoord over de nieuwe arbeidsregeling ». Deze toelichting maakt duidelijk dat de afwijkingmogelijkheid enkel slaat op de periode binnen welke de inhaalrust moet worden verleend, en niet op de duur van de rusttijd. De verwijzing in artikel 2, 1^{er}, van het ontwerp dient alsdan tot artikel 16, eerste lid, van de Arbeidswet, te worden beperkt (naast de verwijzing naar artikel 11 van die wet).

fonctionnaire délégué a confirmé que l'article 2, 1^{er}, du projet, ne se rapporte pas, en effet, à la durée du temps de repos.

Compte tenu notamment de la suggestion faite ci-dessus, il conviendrait dès lors de rédiger la disposition du 1^{er} comme suit :

« 1^{er} l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire, prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail; »

L'exposé des motifs (p. 6, deuxième paragraphe) relève à propos du 5^o que les dérogations à l'article 4 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ne peuvent avoir pour effet de diminuer le nombre de jours fériés et ne portent pas préjudice au droit à la rémunération pour ces jours fériés; « ce qui implique en tous cas que les travailleurs ont droit à une rémunération afférente à dix jours fériés ».

Cette importante précision ne se retrouve toutefois pas dans le texte du 5^o.

Art. 4.

Dans le § 1^{er}, il y a lieu d'écrire :

« § 1^{er}. La rémunération perdue en raison du jour de carence, tel qu'il est prévu à l'article 52, § 1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 ... ».

Art. 5.

Il conviendrait de rédiger le texte néerlandais de cet article comme suit :

« Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten ... kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt ... ».

Art. 6.

Cet article dispose qu'à défaut d'une C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire, l'introduction du nouveau régime de travail dans une entreprise où il existe une délégation syndicale, ne peut se faire que moyennant la conclusion d'une C.C.T. entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans l'exposé des motifs (p. 7, dernier alinéa), il est toutefois question d'une C.C.T. conclue « avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ainsi qu'avec d'autres organisations représentatives des travailleurs avec l'accord de celles représentées au sein de la délégation syndicale ».

En l'absence d'une disposition correspondante dans le projet, cette dernière modalité ne sera pas applicable.

Sous cette réserve, il y a lieu d'adapter le premier alinéa de la manière suivante :

« ... d'un organe paritaire, s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, les nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er} ne peuvent être introduits que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ».

Dans le texte néerlandais du deuxième alinéa, il y a lieu d'écrire « In afwijking van de artikelen 11 en 12 ... ».

Art. 7.

Au premier alinéa, il vaudrait mieux écrire « dans le respect ... » au lieu de « moyennant le respect ».

Dans la version néerlandaise du troisième alinéa, il y a lieu d'écrire « ... vanaf het tijdstip van die mededeling ... ».

Au quatrième alinéa, il faut lire : « ... qui doit immédiatement lui en accuser réception ».

Dans la version néerlandaise du cinquième alinéa, il convient d'écrire « Vanaf deze ontvangstbevestiging ... ».

On remarquera que, selon le cinquième alinéa, le délai d'un mois pendant lequel tant les organisations représentées au sein de la commission paritaire que les travailleurs de l'entreprise peuvent présenter leurs observations, court à partir de la date à laquelle le président a accusé réception du projet et du registre visés au quatrième alinéa.

Le projet ne précise toutefois pas de quelle manière les intéressés seront avisés de cet accusé de réception.

Compte tenu notamment des explications du fonctionnaire délégué, il est suggéré de rédiger le sixième alinéa comme suit :

« S'il n'a pas été fait d'observations dans le registre susvisé et si, ni les travailleurs ni les organisations représentées au sein de la commission paritaire n'ont fait parvenir d'observations au Président dans le délai prévu, celui-ci en informe l'employeur dans les huit jours; le nouveau régime de travail peut ensuite entrer en vigueur. »

De gemachtigde ambtenaar bevestigde dat artikel 2, 1^o, van het ontwerp inderdaad niet op de duur van de rusttijd betrekking heeft.

Mede rekening houdend met de hoger gedane suggestie, stelle men de bepaling onder 1^o dan als volgt :

« 1^o het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van de inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971; »

De memorie van toelichting (blz. 6, tweede paragraaf) noteert bij 5^o dat de afwijkingen op artikel 4 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, het aantal feestdagen niet mogen verminderen en geen afbreuk doen aan het recht op loon voor die feestdagen; « dit betekent hoe dan ook dat de werknemers recht hebben op het loon voor tien feestdagen ».

Deze belangrijke verduidelijking is evenwel niet terug te vinden in de tekst van het 5^o.

Art. 4.

In § 1 schrijve men :

« § 1. Het loon verloren wegens een carensdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 ... ».

Art. 5.

Men schrijve :

« Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten ... kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt ... ».

Art. 6.

Dit artikel bepaalt dat, bij ontstentenis van een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan, het invoeren in een onderneming waar een vakbondsafvaardiging bestaat van de nieuwe arbeidsregeling maar kan gebeuren door het sluiten van een C.A.O. tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd.

In de memorie van toelichting (blz. 7, laatste alinea) is evenwel sprake van een C.A.O. « met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd evenals met andere representatieve werknemersvertegenwoordigers mits toestemming van deze die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd ».

Bij ontstentenis van een overeenstemmende bepaling in het ontwerp, zal deze laatste modaliteit niet toepasselijk zijn.

Onder dit voorbehoud passe men het eerste lid aan als volgt :

« ... kunnen, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar worden ingevoerd door het sluiten, tussen de werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties, van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ».

In het tweede lid schrijve men « In afwijking van de artikelen 11 en 12 ... ».

Art. 7.

In het eerste lid schrijve men « ... met naleving ... ».

In het derde lid schrijve men « ... vanaf het tijdstip van die mededeling ... ».

In het vierde lid corrigeer men « ... die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt ».

In het vijfde lid schrijve men « Vanaf deze ontvangstbevestiging ... ».

Men zal vaststellen dat, blijkens het vijfde lid, de termijn van een maand waarbinnen zowel de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties als de werknemers van de onderneming hun opmerking kunnen indienen, ingaat vanaf de ontvangstbevestiging door de voorzitter van het ontwerp en het register bedoeld in het vierde lid.

Het ontwerp bepaalt echter niet hoe de betrokkenen van deze ontvangstbevestiging in kennis zullen worden gesteld.

Mede rekening houdend met de toelichtingen van de gemachtigde ambtenaar, wordt voor het zesde lid de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

« Indien geen opmerkingen werden gemaakt in het voormelde register en indien noch de werknemers noch de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties binnen de gestelde termijn opmerkingen hebben doen toekomen bij de Voorzitter, stelt deze de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis waarna de nieuwe arbeidsregeling in werking mag treden. »

Il y a lieu d'adapter le treizième alinéa comme suit :

« Par dérogation à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965, le règlement du travail est mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède. »

Art. 14.

L'article 270 du Code pénal ayant été abrogé par la loi du 13 octobre 1930, il y a lieu d'écrire « ... de l'article 269 et des articles 271 à 274 du Code pénal, ... ».

Art. 22.

Si la suggestion faite dans les observations générales est adoptée, cet article deviendra l'article 21.

Il y a lieu de compléter la date de l'entrée en vigueur; eu égard à la portée du projet, la loi en projet ne peut rétroagir.

La chambre était composée de

MM. :

H. COREMANS, *président de chambre*;

J. VERMEIRE,

Mme :

S. VANDERHAEGEN, *conseillers d'Etat*;

MM. :

F. DE KEMPENEER,

G. SCHRANS, *assesseurs de la section de législation*;

Mme :

M. BENARD, *greffier*.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Mme S. VANDERHAEGEN.

Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur adjoint.

Le Greffier,
M. BENARD.

Le Président,
H. COREMANS.

Het dertiende lid passe men aan als volgt :

« Met afwijking van het bepaalde in artikel 12 van de wet van 8 april 1965, wordt het arbeidsreglement in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling die overeenkomstig vorenstaande procedure werd aangenomen. »

Art. 14.

Aangezien artikel 270 van het Strafwetboek opgeheven is bij de wet van 13 oktober 1930, schrijve men « ... in artikel 269 en in de artikelen 271 tot 274 van het Strafwetboek ... ».

Art. 22.

Indien wordt ingegaan op de suggestie gedaan onder de algemene opmerkingen, wordt dit artikel 21.

De datum van inwerkingtreding moet worden ingevuld; gelet op de strekking van het ontwerp kan de ontworpen wet niet terugwerken in de tijd.

De kamer was samengesteld uit

de HH. :

H. COREMANS, *kamervoorzitter*;

J. VERMEIRE,

Mevr. :

S. VANDERHAEGEN, *staatsraden*;

de HH. :

F. DE KEMPENEER,

G. SCHRANS, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

M. BENARD, *griffier*.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van Mevr. S. VANDERHAEGEN.

Het verslag werd uitgebracht door de heer M. VAN DAMME, adjunct-auditeur.

De Griffier,
M. BENARD.

De Voorzitter,
H. COREMANS.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en Notre nom aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

Chapitre I

Nouveaux régimes de travail

SECTION 1

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs désignés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail concernant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et de promouvoir l'emploi, selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail.

§ 2. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs visés au § 1^{er} ne peuvent plus recourir aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, étant entendu que les conventions d'aménagement du temps de travail conclues avant cette date, ainsi que leurs éventuelles prorogations, continuent d'être régies par les dispositions de cet arrêté royal.

SECTION 2

AUTORISATION DE DEROGER
A CERTAINES DISPOSITIONS LEGALES

Art. 2.

Dans le cadre fixé à l'article 1^{er}, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes :

1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2° l'interdiction d'occuper des travailleurs masculins la nuit prévue à l'article 37 de la même loi;

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast om in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt :

Hoofdstuk I

Nieuwe arbeidsregelingen

AFDELING 1

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, aangewezen bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, betreffende de invoering van nieuwe regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd in de ondernemingen, ten einde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd in de ondernemingen mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen, volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet kunnen de in § 1 bedoelde werkgevers geen beroep meer doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, met dien verstande dat de overeenkomsten tot aanpassing van de arbeidstijd welke voor die datum werden gesloten alsmede de eventuele verlengingen ervan, door de bepalingen van dat koninklijk besluit geregeld blijven.

AFDELING 2.

TOELATING OM AF TE WIJKEN
VAN SOMMIGE WETTELIJKE BEPALINGEN

Art. 2.

Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen :

1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalarust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;

2° het verbod om mannelijke werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 37 van dezelfde wet;

3^o les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1^{er} de la même loi;

4^o l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction;

5^o l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'amputer le repos compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le jour de repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.

SECTION 3

MODALITES D'APPLICATION DES NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Art. 3.

Par dérogation à l'article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables au nouveau régime de travail et notamment dans le respect de l'article 38bis de la même loi.

Art. 4.

§ 1^{er}. La rémunération perdue en raison du jour de carence, prévu à l'article 52, § 1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne du travailleur concerné.

§ 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 3. L'article 56, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55.

§ 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné.

§ 5. Dans les cas visés par les §§ 1^{er}, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.

Art. 5.

Lorsqu'une convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette convention peut, pour l'introduction de nou-

3^o de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § 1 van dezelfde wet;

4^o het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;

5^o het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichtingen om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.

AFDELING 3

NADERE REGELEN VOOR DE TOEPASSING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

Art. 3.

In afwijking van artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt niet als overwerk aangemerkt, de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op de nieuwe arbeidsregeling en inzonderheid met naleving van artikel 38bis van dezelfde wet.

Art. 4.

§ 1. Het loon verloren wegens een carensdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 3. Artikel 56, tweede lid van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55.

§ 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer.

§ 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.

Art. 5.

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij

veaux régimes de travail visés à l'article 1^{er}, établir une procédure de modification du règlement de travail dérogeant aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 6.

A défaut de convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, les nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er} ne peuvent être introduits que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de cette convention collective de travail qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Art. 7.

A défaut de convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, l'introduction de nouveaux régimes de travail visés à l'article 1^{er} ne peut se faire, s'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, que dans le respect de la procédure suivante.

Tout projet d'organisation d'un nouveau régime de travail établi par l'employeur est communiqué par écrit à chaque travailleur. Il comporte au moins les mentions portant sur la durée du travail, les horaires de travail, les pauses, les intervalles de repos, les modalités de paiement de la rémunération et les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

Pendant huit jours à partir de cette communication, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations.

Passé ce délai, l'employeur adresse le projet et le registre en communication au président de la commission paritaire compétente qui doit immédiatement lui en accuser réception.

A dater de cet accusé de réception, les organisations représentées à la commission paritaire et les travailleurs de l'entreprise disposent d'un délai d'un mois pour transmettre leurs observations au président de la commission paritaire.

S'il n'a pas été fait d'observations dans le registre susvisé et si, ni les travailleurs ni les organisations représentées au sein de la commission paritaire n'ont fait parvenir d'observations au président dans le délai prévu, celui-ci en informe l'employeur dans les huit jours; le nouveau régime de travail peut ensuite entrer en vigueur.

Si par contre, le dossier comporte des observations, le président communique immédiatement le dossier à la commission paritaire et informe l'employeur, dans le même délai de huit jours que celui visé au sixième alinéa, que des observations ont été formulées.

A défaut de la notification prévue aux sixième et septième alinéas dans le délai fixé, le nouveau régime de travail entre en vigueur à l'expiration de ce délai.

La commission paritaire dispose d'un délai de deux mois à dater de la communication du dossier à la commission paritaire pour se prononcer de façon motivée sur le dossier. Sa compétence se limite strictement à vérifier si le projet qui lui a été transmis a été établi conformément aux conditions prévues par la présente

artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 6.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, kan, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Art. 7.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar gebeuren met naleving van de volgende procedure.

Elk ontwerp inzake organisatie van een nieuwe arbeidsregeling, opgesteld door de werkgever, wordt schriftelijk aan elke werknemer meegedeeld. Het bevat ten minste de vermeldingen betreffende de arbeidsduur, de werktijden, de rustpausen, de rusttijden, de modaliteiten inzake betaling van het loon en de modaliteiten inzake weerslag op de werkgelegenheid.

Gedurende acht dagen vanaf het tijdstip van die mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen.

Zodra die termijn is verstreken zendt de werkgever het ontwerp en het register ter inzage aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité, die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt.

Vanaf deze ontvangstbevestiging beschikken de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties en de werknemers van de onderneming over een termijn van een maand om hun opmerkingen aan de voorzitter van het paritair comité te doen toekomen.

Indien geen opmerkingen werden gemaakt in het voormelde register en indien noch de werknemers noch de in het paritair comité vertegenwoordigde organisatie binnen de gestelde termijn opmerkingen hebben doen toekomen bij de voorzitter, stelt deze de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis waarna de nieuwe arbeidsregeling in werking mag treden.

Indien daarentegen het dossier opmerkingen bevat deelt de voorzitter het onmiddellijk mede aan het paritair comité en stelt hij de werkgever, binnen dezelfde termijn van acht dagen als bedoeld in het zesde lid, in kennis van het feit dat er opmerkingen werden geformuleerd.

Bij ontstentenis van de bij het zesde en het zevende lid bepaalde kennisgeving binnen de vastgestelde termijn, mag de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van die termijn in werking treden.

Het paritair comité beschikt over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier aan het paritair comité om zich op een gemotiveerde wijze over het dossier uit te spreken. Zijn bevoegdheid is er strikt toe beperkt na te gaan of het ontwerp dat hem werd voorgelegd werd opgesteld overeenkomstig de

loi et la convention collective de travail du Conseil national du Travail.

Le projet est rejeté dans les deux cas suivants :

- si la majorité des membres présents se prononcent en ce sens;
- si l'ensemble des membres présents représentant soit les organisations d'employeurs, soit les organisations de travailleurs se prononcent en ce sens.

Le président informe l'employeur dans un délai de huit jours de la décision de la commission paritaire.

A défaut d'une telle notification, le nouveau régime de travail entre en vigueur à l'expiration d'un délai de huit jours suivant l'échéance du délai de deux mois dans lequel la commission paritaire devait se prononcer.

Par dérogation à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965, le règlement de travail est mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède.

Art. 8.

Par dérogation à l'article 4, troisième alinéa, de la loi du 8 avril 1965, et à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il ne peut être dérogé individuellement aux dispositions du règlement de travail modifiées selon la procédure fixée aux articles 6 et 7 ou en vertu de l'article 5.

Art. 9.

Lorsqu'un nouveau régime de travail est introduit dans une entreprise dans le cadre de la présente loi, la rémunération des travailleurs sera payée conformément à l'article 9bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à l'article 9quater de la même loi, le travailleur sera informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prester.

SECTION 4 SURVEILLANCE

Art. 10.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi, en application de l'article 49 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 11.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 peuvent dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge du tribunal de police;

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que

voorwaarden die zijn vastgesteld door de wet en door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Het ontwerp wordt verworpen in de navolgende twee gevallen :

- indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreken;
- indien alle aanwezige leden die hetzij de werknemersorganisaties hetzij de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

De voorzitter stelt de werkgever binnen een termijn van acht dagen in kennis van de beslissing van het paritair comité.

Bij ontstentenis van een dergelijke kennisgeving treedt de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van een termijn van acht dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee maanden waarbinnen het paritair comité zich moest uitspreken, in werking.

Met afwijking van het bepaalde in artikel 12 van de wet van 8 april 1965, wordt het arbeidsreglement in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling die overeenkomstig voorestaande procedure werd aangenomen.

Art. 8.

In afwijking op artikel 4, derde lid, van de wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement, gewijzigd ingevolge de bij de artikelen 6 en 7 of krachtens artikel 5 vastgestelde procedure.

Art. 9.

Wanneer in het kader van deze wet een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater van dezelfde wet, zal de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

AFDELING 4 TOEZICHT

Art. 10.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de ambtenaren die door de Koning zijn aangewezen in toepassing van artikel 49 van de arbeidswet van 16 maart 1971 toezicht op de uitvoering van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 11.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk ogenblik van de dag of de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen, waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te

les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et des arrêtés d'exécution.

Art. 12.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit, à peine de nullité, être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

Art. 13.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 5

DISPOSITIONS PENALES

Art. 14.

Sans préjudice de l'article 269 et des articles 271 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1^o l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions des articles 2 à 9;

2^o toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 15.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 16.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 17.

Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

vergewissen dat de wets- en reglementsbepalingen werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers en de leden van de vakbondafvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen, die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

d) de aanplakking gelasten van de documenten die ingevolge deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten worden aangeplakt.

Art. 12.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren hebben het recht waar-schuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 13.

De in artikel 10 bedoelde ambtenaren kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 5

STRAFBEPALINGEN

Art. 14.

Onverminderd het bepaalde in artikel 269 en in de artikelen 271 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1^o de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 2 tot 9 niet nakomen;

2^o al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

Art. 15.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 16.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 17.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 18.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Chapitre II

Modifications à la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 19.

L'article 17 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 17. — Les travailleurs, qui effectuent le travail en équipes successives, peuvent être occupés le dimanche à condition que leur travail soit interrompu une fois par semaine pendant vingt-quatre heures consécutives dont dix-huit au moins coïncident avec le dimanche. »

Art. 20.

Dans l'article 35, troisième alinéa, de la même loi, les mots « et que chaque équipe travaille, en dehors des intervalles légaux de repos, plus de huit heures par jour » sont supprimés.

Chapitre III

Disposition finale

Art. 21.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Donné à Motril, le 31 juillet 1986.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Art. 18.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk II

Wijzigingen aan de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 19.

Artikel 17 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 17. — De werknemers die ploegenarbeid verrichten kunnen op zondag worden tewerkgesteld op voorwaarde dat de produktie een keer per week wordt onderbroken gedurende een periode van vierentwintig opeenvolgende uren waarvan er ten minste achttien op de zondag vallen. »

Art. 20.

In artikel 35, derde lid, van dezelfde wet worden de woorden « en elke ploeg, buiten de wettelijke rusttijden, meer dan acht uren per dag werkt » geschrapt.

Hoofdstuk III

Slotbepaling

Art. 21.

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Gegeven te Motril, 31 juli 1986.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.