

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1973-1974.

12 DECEMBER 1973.

WETSONTWERP betreffende de feestdagen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID ⁽¹⁾,
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER Tijl DECLERCQ.

DAMES EN HEREN,

De bespreking van dit wetsontwerp dat de wetgeving op de betaalde feestdagen vervangt, was bondig.

De commissie was de mening toegedaan dat de behandeling in de Senaat voldoende klaarheid had gebracht en dat er dus geen reden was om een algemene bespreking te houden.

Het ontwerp gaf dan ook geen aanleiding tot een gedetailleerde bespreking der artikelen.

I. — Uiteenzetting van de Minister.

Na vijftientwintig jaar toepassing van de wetgeving betreffende de feestdagen leek het geraden deze te herzien en aan te passen, in het licht van de evolutie die zich op sociaal en wetgevend vlak heeft voorgedaan sinds het tot stand komen van de eerste wet ter zake.

In de eerste plaats werden, met het oog op de eenvoudigheid, de bepalingen betreffende het toepassingsgebied, het

⁽¹⁾ Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Castel.

A. — Leden: de heren Declercq (Tijl), Deneir, Duerinck, Henckens, Magnée, Rutten, Schyns, Verhenne. — Castel, M^{re} Copée-Gerbinet, de heren Dejardin, Major, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — Borsu, D'haeseleer, Flamant. — Helguers, Massart, Moulin. — Baert, M^{re} Maes echtg. Van der Eecken.

B. — Plaatsvervangers: de heren Claeys, Coens, Delporte, Van Rompaey. — Carpels, Demets, Féris, Smets. — Picron, Verberckmoes. — Maes, Nols. — Raskin.

Zie:

709 (1973-1974):

— N° 1: Ontwerp overgezonden door de Senaat.

Chambre des Représentants

SESSION 1973-1974.

12 DÉCEMBRE 1973.

PROJET DE LOI relatif aux jours fériés.

RAPPORT

FAIT
AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ⁽¹⁾,
PAR M. Tijl DECLERCQ.

MESDAMES, MESSIEURS,

La discussion du présent projet de loi, qui remplace la législation relative aux jours fériés payés, a été brève.

La commission a estimé que l'examen du projet au Sénat a apporté une clarté suffisante et qu'il n'y avait donc pas lieu d'ouvrir une discussion générale.

Le projet n'a, dès lors, pas donné lieu à une discussion détaillée des articles.

I. — Exposé du Ministre.

Au terme de vingt-cinq années d'application de la législation sur les jours fériés, il est apparu opportun de revoir et d'adapter celle-ci en tenant compte de l'évolution qui s'est produite sur le plan social et légal depuis la réalisation de la première loi en la matière.

Dans un but d'uniformisation, on a tout d'abord mis en concordance les dispositions concernant le champ d'applica-

⁽¹⁾ Composition de la Commission:

Président: M. Castel.

A. — Membres: MM. Declercq (Tijl), Deneir, Duerinck, Henckens, Magnée, Rutten, Schyns, Verhenne. — Castel, M^{re} Copée-Gerbinet, MM. Dejardin, Major, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — Borsu, D'haeseleer, Flamant. — Helguers, Massart, Moulin. — Baert, M^{re} Maes épouse Van der Eecken.

B. — Suppléants: MM. Claeys, Coens, Delporte, Van Rompaey. — Carpels, Demets, Féris, Smets. — Picron, Verberckmoes. — Maes, Nols. — Raskin.

Voir:

709 (1973-1974):

— N° 1: Projet transmis par le Sénat.

toezicht en de strafmaatregelen in overeenstemming gebracht met die van de recente wetten inzake de arbeidsreglementering en meer in het bijzonder met de arbeidswet van 16 maart 1971, waarin vier materies worden behandeld : de bescherming van de jeugdige werknemers, de arbeidsduur, de zondagsrust en de moederschapsbescherming.

Een bijzondere bepaling geeft trouwens aan de Koning de bevoegdheid om de beschikkingen van de arbeidswet te coördineren met die van het onderhavig wetsontwerp.

Dit wetsontwerp steunt op drie principes :

- 1° het verbod van tewerkstelling op een feestdag;
- 2° de toekenning voor deze dagen van een loon aan de werknemers, in de mate waarin zij uit hoofde van hun tewerkstelling daarop aanspraak kunnen maken ;
- 3° het waarborgen van tien rustdagen per jaar.

Het eerste principe behelst het verbod voor de werkgever om de werknemers gedurende tien feestdagen per jaar te werk te stellen, welk aantal eventueel kan worden verhoogd. Het wetsontwerp beoogt vooral sommige toepassingsmoeilijkheden te vermijden die in het verleden vaak het hoofddoel in de weg stonden, namelijk het waarborgen van de rust van de werknemer.

De ervaring heeft immers geleerd dat de arbeidsuren welke verloren gingen ten gevolge van een feestdag vaak teruggewonnen werden door een vermeerdering van de dagelijkse arbeidsduur of door de tewerkstelling op de gewone rustdag.

Krachtens het tweede principe moet het normale loon worden gewaarborgd zowel gedurende de feestdagen waarop niet wordt gewerkt als tijdens de inhaalrustdagen, die verleend worden wanneer eventueel op een feestdag werd gewerkt. Er zij onderstreept dat de huidige regel, die de verplichting bevat voor de werknemer om werkgetrouwheidsvoorwaarden te vervullen, niet meer is overgenomen, omdat de vroeger voorkomende misbruiken thans praktisch zijn verdwenen. Het blijft evenwel nog mogelijk om dergelijke voorwaarden bij koninklijk besluit op te leggen, hetzij bij algemene maatregel, hetzij bij bijzondere maatregel, en dit na advies van de betrokken paritaire organen. Zo zou in het algemeen uitvoeringsbesluit de enige door de Nationale Arbeidsraad unaniem aangenomen voorwaarde van werkgetrouwheid opgenomen kunnen worden, namelijk de niet-betaling van het loon indien de werknemer zonder geldige reden afwezig blijft van het werk tijdens een gewone activiteitsdag welke een feestdag voorafgaat of erop volgt.

Het derde principe houdt nauw verband met het eerste. Het bepaalt immers de procedure inzake vervanging van de feestdagen gedurende welke de werknemer wordt tewerkgesteld.

Nieuw in dit wetsontwerp is wel dat voortaan de Koning de bevoegdheid zal hebben om een vervangingsdag op te leggen, zelfs indien de feestdag samenvalt met een gewone inactiviteitsdag, andere dan de zondag. Met deze nieuwigheid wordt eenvoudig de tendens bevestigd welke reeds tot uitdrukking komt in zeer vele collectieve arbeidsovereenkomsten.

Dit zijn, bondig uiteengezet, de hoofdtekken van dit door de Senaat goedgekeurd wetsontwerp dat trouwens concrete vorm geeft aan een punt van het bij de regeringsverklaring gevoegde politiek akkoord tussen de regeringspartijen.

tion, la surveillance et les mesures pénales avec celles qui figurent dans les lois les plus récentes concernant la réglementation du travail et plus particulièrement avec celles de la loi sur le travail du 16 mars 1971, qui traite de quatre matières : la protection des jeunes travailleurs, la durée du travail, le repos du dimanche et la protection de la maternité.

De plus, une disposition spéciale accorde au Roi le pouvoir de coordonner les dispositions de la loi sur le travail avec celles du présent projet.

Le présent projet de loi est basé sur trois principes :

- 1° interdire l'occupation au travail les jours fériés ;
- 2° accorder une rémunération pour ces jours aux travailleurs, dans la mesure où ceux-ci peuvent y prétendre en raison de leur occupation ;
- 3° garantir au moins dix jours de repos par an.

Le premier principe contient l'interdiction pour l'employeur d'occuper les travailleurs pendant dix jours fériés par an, nombre qui peut être augmenté éventuellement. Le projet de loi vise surtout à éviter certaines difficultés d'application qui mettaient en échec l'objectif principal : la garantie du repos du travailleur.

En effet, l'expérience a démontré que les heures de travail perdues à la suite d'un jour férié étaient souvent récupérées, soit par l'augmentation de la durée journalière du travail, soit par l'occupation au travail le jour habituel d'inactivité.

En vertu du deuxième principe, la rémunération normale doit être maintenue tant pendant les jours fériés chômés que pendant le repos compensatoire octroyé lorsqu'il y a eu éventuellement une occupation au travail un jour férié. Il convient de souligner que la règle actuelle qui oblige le travailleur à satisfaire aux conditions d'assiduité n'est plus inscrite dans la loi, puisque les abus qu'on a connus antérieurement ont pratiquement disparu. La possibilité subsiste cependant d'imposer pareilles conditions par arrêté royal, soit par mesure générale, soit par mesure particulière, et ce après avis des organes paritaires intéressés. C'est ainsi que dans l'arrêté royal général d'exécution pourrait être inscrite l'unique condition d'assiduité admise à l'unanimité par le Conseil National du Travail, à savoir le non-paiement du salaire en cas d'absence injustifiée du travail le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit le jour férié.

Le troisième principe a un rapport étroit avec le premier. Il détermine en effet la procédure de remplacement des jours fériés pendant lesquels le travailleur a été occupé au travail.

Une innovation du présent projet réside dans la disposition qui prévoit que dorénavant le Roi aura le pouvoir d'imposer un jour de remplacement, même si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre que le dimanche. Cette innovation confirme simplement la tendance qui se fait déjà jour dans un grand nombre de conventions collectives de travail.

Telles sont, en général, les lignes principales du projet de loi voté par le Sénat et qui concrétise d'ailleurs l'un des points de l'accord politique entre les partis gouvernementaux joint à la déclaration gouvernementale.

II. — Bespreking van de artikelen.

Het toepassingsgebied van de wet wordt krachtens artikel 1, eerste lid, 1^o, uitgebreid tot « de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ».

Als voorbeeld worden onder meer aangehaald, de personen die b.v. in een banketbakkerij een handje komen toesturen om de waar aan huis te bezorgen: alhoewel zij niet gebonden zijn door een krachtens de wet van 10 maart 1900 aangegane arbeidsovereenkomst, verrichten zij hun arbeid onder het gezag van een ander persoon. Voorts wordt het geval aangehaald van degenen die in opleiding zijn, nl. de leerlingen en stagiairs.

Aangezien de wet principieel op alle werknemers toepasselijk is, geldt zij ook voor de uitzendkrachten: er bestaat geen reden om deze werknemers uit te sluiten van het algemeen stelsel van sociale bescherming.

Anderdeels doktert het Departement aan een meer volledig wettelijk kader voor het ter beschikking stellen van werknemers, in de geest van de Conventie n^o 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Bij artikel 6 werd gevraagd of de zaterdag als de gewone inactiviteitsdag zal worden beschouwd voor alle personeelsleden wanneer het werk in de vijfdaagse werkweek bij beurtregeling wordt verricht.

De Minister verwijst naar het antwoord dat hij in de Senaatscommissie op een gelijkaardige vraag heeft gegeven: de gewone inactiviteitsdag kan iedere dag zijn, behalve vanzelfsprekend de zondag, naar gelang van de organisatie van het werk in de onderneming of de bedrijfstak. In sommige ondernemingen is die dag wellicht niet dezelfde voor alle werknemers.

Bij het tweede lid van artikel 7 wordt gepreciseerd dat de sociale inspectie tijdig in kennis zal worden gesteld van de te vervangen feestdagen.

Naar aanleiding van artikel 9 werd de vraag gesteld of bij de glijdende arbeidstijd de feestdag vervangen wordt door de voor de werknemer geldende eerste gewone activiteitsdag.

Het antwoord is ontkennend: de feestdag moet worden vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.

In het tweede lid van artikel 11 moeten de woorden « langer dan vier uren » worden geïnterpreteerd als « vier uren en meer »; in de praktijk komt zulks hierop neer dat wanneer minstens een halve dag gewerkt wordt op een feestdag, de inhaalrust een volle dag, en wanneer minder dan een halve dag wordt gewerkt, de inhaalrust alleszins een halve dag zal bedragen.

Bij de artikelen 14 tot 16 werd de aandacht erop gevestigd dat in alle speciale gevallen de paritaire comités de berekeningswijze van het loon zullen bepalen.

Een lid vroeg zich af waarom de Fondsen voor bestaanszekerheid, overeenkomstig artikel 15, belast worden met de betaling van het loon voor de feestdagen. Hierbij werd opgemerkt dat de Fondsen slechts met die last zullen worden belast in zover een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in deze verplichting voorziet. De Fondsen voor bestaanszekerheid hebben inderdaad een zeer ruime bevoegdheid.

Deze artikelen en het gehele ontwerp worden eenjarig aangenomen.

De Verslaggever,
Tijl DECLERCQ.

De Voorzitter,
H. CASTEL.

II. — Examen des articles.

L'article 1, premier alinéa, 1^o, élargit le champ d'application de la loi aux « personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ».

A titre d'exemple, on peut citer notamment les personnes qui, pour donner un coup de main dans une pâtisserie, portent les marchandises à domicile: bien qu'elles ne soient pas liées par un contrat de louage de travail régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, elles fournissent néanmoins des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Citons encore ceux qui reçoivent une formation, notamment les apprentis et les stagiaires.

Comme la loi concerne, en principe, tous les travailleurs, elle s'applique également aux intérimaires: il n'y a aucune raison d'exclure ces travailleurs du régime général de la protection sociale.

D'autre part, le département étudie un cadre légal plus complet relatif à la mise des travailleurs à la disposition des employeurs, dans l'esprit de la Convention n^o 96 de l'Organisation internationale du Travail.

A l'article 6, un membre a demandé si le samedi serait considéré comme le jour habituel d'inactivité de tous les membres du personnel, lorsque le travail se fait par roulement au cours de la semaine de travail de cinq jours.

Le Ministre s'est référé à la réponse qu'il a fournie à une question similaire posée en commission du Sénat: le jour habituel d'inactivité peut être n'importe quel jour de la semaine, autre bien entendu que le dimanche, suivant l'organisation du travail dans l'entreprise ou dans la branche d'activité. Dans certaines entreprises, ce jour peut ne pas être le même pour tous les travailleurs.

Au deuxième alinéa de l'article 7, il a été précisé que l'inspection sociale sera informée des jours fériés à remplacer.

Un membre a demandé, à propos de l'article 9, si dans un système d'horaire à la carte, le jour férié serait remplacé par le premier jour habituel d'activité pour le travailleur.

Il a été répondu par la négative: le jour férié sera remplacé par le premier jour habituel d'activité de l'entreprise, succédant à ce jour férié.

Au deuxième alinéa de l'article 11, les mots « plus de quatre heures » doivent être interprétés comme « quatre heures et davantage »: cela signifie en pratique que, quand le travail a pris une demi-journée au moins d'un jour férié, le repos compensatoire comportera une journée complète, et qu'un travail de moins d'une demi-journée donnera en tout cas droit à une demi-journée de repos compensatoire.

L'attention a été attirée, à propos des articles 14 à 16, sur le fait que ce seront les commissions paritaires qui fixeront le mode de calcul des rémunérations dans tous les cas particuliers.

Un membre a demandé pourquoi les fonds de sécurité d'existence seront, conformément à l'article 15, chargés du paiement des rémunérations dues pour les jours fériés. A ce propos, il a été fait observer que cette charge ne sera imposée aux fonds que dans la mesure où cette obligation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire. Les fonds de sécurité d'existence ont, en effet, de très larges attributions.

Les articles et l'ensemble du projet ont été adoptés à l'unanimité.

Le Rapporteur,
Tijl DECLERCQ.

Le Président,
H. CASTEL.