

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1986-1987**

26 FEBRUARI 1987

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

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER SONDAG**

I. UITEENZETTING VAN DE MINISTER

Dit ontwerp van wet, dat door de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd goedgekeurd op 27 november 1986, vindt zijn oorsprong in het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op de herverdeling van de beschikbare arbeid.

Bij vroegere besprekingen over de aanpassing van de arbeidstijd heb ik de wens uitgesproken dat de tijdelijke regeling van het koninklijk besluit nr. 179 vervangen zou worden door een definitieve.

Met dit koninklijk besluit konden een zestigtal experimenten worden uitgevoerd waaruit een aantal conclusies kon-

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egelmeers, voorzitter; Anthuenis, Boël, Conrotte, Deleeck, mevr. Demeulenaere-Dewilde, de heren Deneir, Gevenois, Holsbeke, Ottenbourg, mevr. Rifflet-Knauer, de heren Saulmont, Schoeters, mevr. Staels-Dompas, de heren Vandenove, Valkeniers, Vannieuwenhuyze en Sondag, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de heren J. Gillet, Hatry, mevr. Maes-Vanrobaeys, de heren Pataer en Taminiaux.

3. Andere senator : mevr. Aelvoet.

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

414 (1986-1987) : N° 1 : Ontwerp van wet.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1986-1987**

26 FEVRIER 1987

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

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. SONDAG**

I. EXPOSE DU MINISTRE

Le présent projet de loi, approuvé par la Chambre des Représentants le 27 novembre 1986, trouve son origine dans 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.

Lors de discussions précédentes sur l'aménagement du temps de travail, j'ai exprimé le souhait de voir remplacer le régime temporaire de l'arrêté royal n° 179 par un système définitif.

Cet arrêté royal a permis de réaliser une soixantaine d'expériences et d'en tirer un certain nombre de conclusions. Il a

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egelmeers, président; Anthuenis, Boël, Conrotte, Deleeck, Mme Demeulenaere-Dewilde, MM. Deneir, Gevenois, Holsbeke, Ottenbourg, Mme Rifflet-Knauer, MM. Saulmont, Schoeters, Mme Staels-Dompas, MM. Vandenove, Valkeniers, Vannieuwenhuyze et Sondag, rapporteur.

2. Membres suppléants : MM. J. Gillet, Hatry, Mme Maes-Vanrobaeys, MM. Pataer et Taminiaux.

3. Autre sénateur : Mme Aelvoet.

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

414 (1986-1987) : N° 1 : Projet de loi.

den worden getrokken. Aan de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.) is gevraagd of de regeling inzake arbeidstijd onder bepaalde voorwaarden kon worden aangepast of verruimd.

Het ontwerp kwam tot stand na een eenparig akkoord binnen de N.A.R. en is van toepassing op de gehele particuliere sector, met uitzondering echter van de distributiesector.

Tot slot onderstreep ik nog het bijzondere belang van het ontwerp : de uitvoering vereist immers dat een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten bij de N.A.R. en dat verklaart waarom de ontwerp-tekst zo bondig is.

Vanzelfsprekend zal de toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 geleidelijk wegvallen, zodra het ontwerp ten uitvoer is gelegd.

II. ALGEMENE BESPREKING

Een lid meent dat de Minister deze bespreking rustig kan aanvatten, niet alleen omdat de Kamer de tekst reeds heeft aangenomen, maar ook omdat die tekst volgt uit een akkoord binnen de N.A.R. Het is overigens de gewoonte dat het Parlement een akkoord, gesloten in de N.A.R., ongewijzigd goedkeurt.

Spreekster deelt vervolgens mee dat ook de vereniging van het kaderpersoneel eerlang daarbij betrokken zal worden en maakt twee soorten van opmerkingen.

Eerst stelt hij vast dat het Parlement voor een voldongen feit wordt geplaatst. Dat het akkoord bij de N.A.R. niet zal worden getekend dan nadat het Parlement het ontwerp heeft goedgekeurd, betekent uiteraard dat er op het Parlementse persie wordt uitgeoefend.

Vervolgens is het akkoord dat bij de N.A.R. werd gesloten een compromis, met name omdat de vakbonden tot een oplossing wilden komen voor het probleem van de beperking van de arbeidstijd en de bescherming van de vakbondsafgevaardigden. Die twee compensaties werden echter niet gerealiseerd. Werden de vertegenwoordigers van de vakbonden bedrogen of hebben zij zich vergist ?

Hetzelfde lid wijst nog op een nieuwe evolutie bij de arbeidsbetrekkingen : tot op heden hielden de regelingen inzake arbeidstijd rekening met de technische vereisten (bijvoorbeeld hoogovens). Voortaan evenwel zullen economische overwegingen de overhand hebben. Het gaat hier om een zeer belangrijke evolutie waarvan wij de gevolgen niet mogen onderschatten.

Een ander lid merkt op dat dit ontwerp inderdaad logisch volgt uit het koninklijk besluit nr. 179. Hij vraagt om meer informatie over de concrete resultaten van die experimenten, onder meer over het aantal extra-arbeidsplaatsen. Werden de arbeidsvoorwaarden en de levensomstandigheden onderzocht van hen die aan die experimenten hebben deelgenomen ?

Nog een ander commissielid is van oordeel dat dit ontwerp normaal zou moeten leiden tot een grotere doorzichtig-

été demandé au Conseil National du Travail (C.N.T.) s'il était possible d'aménager, d'élargir dans des conditions déterminées les règles en matière de temps de travail.

Le projet de loi est le résultat d'un accord unanime au sein du C.N.T. Le projet est applicable à l'ensemble du secteur privé, à l'exception du secteur de la distribution.

J'attire encore votre attention sur l'intérêt particulier du projet de loi : son application suppose la mise en œuvre d'une convention collective de travail prise au sein du C.N.T., ce qui explique que le texte soit relativement succinct.

Il est évident que dès la mise en œuvre du projet, l'arrêté royal 1979 cessera progressivement d'être appliqué.

II. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire considère que le Ministre peut entamer la discussion sereinement non seulement parce que la Chambre a déjà adopté le texte, mais aussi parce que celui-ci résulte d'un accord au sein du C.N.T. Et la tradition veut que le Parlement approuve, sans modification, un accord conclu au sein du C.N.T.

Après avoir évoqué la prochaine participation de l'association des cadres, il exprime deux types d'observations.

Tout d'abord, le Parlement est placé devant un fait accompli. Le fait que l'accord au sein du C.N.T. ne sera signé que lorsque le Parlement aura approuvé le projet signifie évidemment qu'il est fait pression sur ce dernier.

Ensuite, l'accord conclu au C.N.T. constitue un compromis, notamment en raison du fait que les syndicats souhaitent une solution au problème de la limitation du temps de travail et de la protection des délégués syndicaux. Ces deux contreparties n'ont pas été réalisées. Les représentants syndicaux n'ont-ils pas été trompés, ou se sont-ils trompés ?

Le même intervenant souligne encore une innovation dans l'évolution des relations du travail : jusqu'à présent les régimes des temps de travail tenaient compte des nécessités techniques (par exemple les hauts fourneaux); dorénavant les considérations économiques prévaudront. C'est un pas très important dont nous ne pouvons sous-estimer les conséquences.

Un autre commissaire constate que le projet de loi constitue, en effet, la suite logique de l'arrêté royal n° 179. Il demande à être davantage informé sur les résultats concrets des expériences, entre autres, quant au nombre d'emplois supplémentaires. A-t-on procédé à une étude sur les conditions de travail et de vie pour ceux et celles qui ont participé aux expériences ?

Selon un troisième commissaire, le projet de loi devrait normalement conduire à une plus grande transparence de

heid van de regelingen in hun geheel. Jammer genoeg is dat niet zo en wordt de toestand nog ondoorgrondelijker.

Bovendien, vervolgt spreker, zou flexibiliteit een stijging van de werkgelegenheid moeten meebrengen. Daarover heeft hij zijn twijfels. Hij heeft veeleer de indruk dat die flexibiliteit vooral zal dienen om pieksituaties op te vangen en dat zo het stelsel van de seizoenarbeid ingevoerd zal worden in verscheidene industrietakken, met name in de bouw- en de energiesector. Daardoor komt de vastheid van de tewerkstelling ook nog in het gedrang.

Het arbeidstempo zal worden opgedreven en alleen die werknemers zullen mogen blijven, die dat tempo fysiek en psychisch aankunnen.

Dezelfde spreker meent ook dat de nieuwe reglementering op louter economische gronden berust en dat geen rekening werd gehouden met de gezondheid van de werknemers, hun gezinsleven en hun maatschappelijke integratie.

Binnen de ondernemingen zal dit ontwerp rivaliteit onder de werknemers doen ontstaan : door de onzekere toestand zullen die minder strijdbaar zijn en gemakkelijker de te sluiten akkoorden aanvaarden.

Hetzelfde lid wijst er verder op dat de werknemers bij de zogenaamde Hansenne-experimenten in feite geen keus hadden. De onderhandelingen over die experimenten waren gehypothekeerd omdat de werkgevers konden bewijzen dat flexibiliteit een noodzaak was om de concurrentiekracht te kunnen handhaven.

Men zou het zo kunnen stellen : wedijver tussen werknemers dient de belangen van de werkgevers. Hij kan immers de produktiviteit doen stijgen. Maar dat is niet altijd het geval.

Verscheidene werkgevers hebben tijdens de jongste jaren getracht de solidariteit onder de werknemers te vergroten. Nu wordt die solidariteit echter aangetast door de flexibiliteit die tot ongenoegen kan leiden en dat kan dan weer vroeg of laat uitbarstingen meebrengen.

Te betreuren is dat daarbij de werknemersorganisaties, die nochtans vaak excessen trachten te voorkomen, ook nog gegijzeld worden.

Nog steeds hetzelfde lid verwijst naar het akkoord dat in de N.A.R. werd gesloten. Daarop is het ontwerp gesteund. Op het eerste gezicht kan men zich daarover verheugen, doch het gesloten akkoord werd niet eensgezind goedgekeurd.

Spreker merkt verder op dat hij zich steeds heeft gekant tegen het akkoord dat, naar hij meent, de werknemers zal vervreemden van hun vakorganisaties : de werknemers zullen immers geen informatievergaderingen meer kunnen bijwonen. Dit ontwerp zal in zekere zin een Trojaans paard zijn omdat het de invloed van de vakorganisaties zal beknotten en uitbarstingen dreigt te veroorzaken.

Een andere spreker is het eens met sommige argumenten van zijn voorganger. Vaak heeft een verlenging van de

l'ensemble des réglementations. Malheureusement, il ne répond pas à ce souhait et la situation deviendra encore plus opaque.

En outre, le même intervenant estime que la flexibilité devrait conduire à une augmentation de l'emploi. Il en doute. Il a plutôt l'impression que la flexibilité servira surtout à faire face à des situations de pointe et qu'elle conduira à introduire le système du travail saisonnier dans plusieurs branches de l'activité industrielle et notamment celle de la construction et de l'énergie. La stabilité de l'emploi sera alors mise en danger.

Le rythme du travail sera accéléré et seuls les travailleurs physiquement et psychologiquement capables de suivre ce rythme seront maintenus.

Le même commissaire estime, à son tour, que le fondement de la nouvelle réglementation est purement économique et qu'il n'est pas tenu compte de la santé des travailleurs, de leur vie familiale et de leur intégration dans la société.

Le projet conduira également à une rivalité parmi les travailleurs dans les entreprises : vu le climat d'insécurité, les travailleurs seront moins combattifs et accepteront plus facilement les accords à conclure.

Le commissaire souligne qu'en ce qui concerne les expériences Hansenne, les travailleurs n'avaient en fait pas le choix. Les négociations relatives aux expériences étaient hypothéquées par le fait que les employeurs apportaient la preuve que la flexibilité était nécessaire pour maintenir la compétitivité.

On pourrait dire : la rivalité entre les travailleurs est une bonne chose pour les employeurs ; elle peut, en effet, conduire à une croissance de la productivité. Mais ce n'est pas toujours le cas.

Plusieurs employeurs se sont efforcés, ces dernières années, d'améliorer la solidarité entre les travailleurs. Cette solidarité est mise en cause par la flexibilité qui risque de provoquer du mécontentement ; celui-ci, un jour, pourra exploser.

Il est dommage que les organisations des travailleurs, qui souvent essaient d'éviter des excès, soient prises en otage.

Le même commissaire se réfère également à l'accord conclu au sein du C.N.T. Le projet de loi se fonde sur cet accord. A première vue, on peut se réjouir de cette situation, mais l'accord conclu n'a pas été approuvé unanimement.

L'intervenant dit qu'il s'est toujours opposé à l'accord qui, à son avis, éloignera les travailleurs de leurs organisations syndicales. Les travailleurs n'auront plus la possibilité matérielle d'assister à des réunions d'information. Le projet constitue en quelque sorte un cheval de Troie ; il conduira à une diminution de l'influence des organisations syndicales et risque de provoquer des excès.

Un autre membre souscrit à certains arguments de l'intervenant précédent. Dans de nombreux cas, la prolongation de

arbeidstijd nefaste gevolgen en wordt het levensritme erdoor verstoord. Het lid geeft toe dat de arbeidsregelingen enigszins versoepeld behoren te worden, doch men mag niet uit het oog verliezen dat voor- en nadelen in evenwicht dienen te zijn. Hij vreest dat dit evenwicht werd verbroken ten nadele van de werknemers en hun gezin.

Hij erkent dat de experimenten de werkgelegenheid gunstig hebben beïnvloed, zoals blijkt uit de bijlage bij het Kamerverslag. Niettemin zal die flexibiliteit uiteindelijk ongunstige gevolgen hebben voor een aantal werknemers. Dat de onderhandelingen over de nieuwe arbeidsreglementering zullen worden gevoerd op het vlak van de ondernemingen en niet op dat van de paritaire comités, is dan weer een ander probleem. De werknemers zullen vooral in de K.M.O.'s niet optimaal beschermd zijn.

Tot slot vraagt hij wat de toestand is in de distributiesector. Bestaat daar een specifieke reglementering?

Een ander commissielid meent dat België in zekere zin wel verplicht is een wetgeving uit te werken die een acheruitgang is in vergelijking met wat de werknemers hebben verkregen in de voorgaande jaren.

Zij meent dat dit probleem verlegd is van het nationaal naar een hoger vlak, dat wil zeggen ten minste dat van de E.G.

Inzake flexibiliteit heeft er een soort van opbod plaats en iedereen begint te twijfelen of dit beleid vrucht zal dragen. Zij verwijst in dit verband naar de besprekingen in het Europese Parlement en naar het verslag van de heer Chanterie.

Dezelfde spreker vraagt dat onze Commissie voor de Sociale Aangelegenheden geïnformeerd zou worden over het verloop van de besprekingen in de E.G. betreffende de sociale ruimte.

Een lid is van oordeel dat dit ontwerp opbouwend en toekomstgericht is. Wij leven in een klein land in het hart van Europa. Wij moeten doorbreken op de markten van onze buurlanden en dus moeten wij blijf geven van dynamisme en ingaan op de wensen van hen die onze produkten kopen. Met wetten en akkoorden behoort men middelen te vinden waarmee het productieapparaat en het geïnvesteerde kapitaal beter aangewend kunnen worden.

Bovendien stelen wij vast dat de ondernemingen die de grootste ontwikkeling kennen, de K.M.O.'s zijn, meer bepaald de K.M.O.'s van de dienstensector. Wij vinden het logisch dat die ondernemingen voor ons werken en voor ons welzijn zorgen. Bij alle dienstverlenende bedrijven moet men die flexibiliteit vinden, omdat wij allen zowel gebruiker als werknemer en dienstverlener zijn. Het commissielid geeft daarvan enkele voorbeelden: gemeenschappelijk vervoer, televisie, restaurantbedrijf.

De voorgestelde regeling is een verbetering en aangezien zij een consensus tussen de sociale partners veronderstelt,

la durée du temps de travail produit des effets néfastes. Le rythme de vie est bouleversé. Le commissaire admet qu'un certain assouplissement des régimes de travail est nécessaire; mais il ne faut pas oublier que les avantages et les inconvénients doivent être en équilibre. L'intervenant craint que cet équilibre ait été rompu au détriment des travailleurs et de leur famille.

Il convient que les expériences ont eu un effet positif sur l'emploi, suivant l'annexe du rapport de la Chambre. Néanmoins, la « flexibilité » aura finalement des conséquences négatives pour un certain nombre de travailleurs. Le fait que la négociation relative à la nouvelle réglementation du travail se fera au niveau des entreprises et non pas par des comités paritaires, constitue un autre problème. La protection des travailleurs, surtout dans les P.M.E., ne sera pas maximale.

Il demande enfin où en est la situation dans le secteur de la distribution. Existe-t-il une réglementation spécifique?

Un autre commissaire estime que la Belgique est en quelque sorte obligée d'élaborer une législation qui constitue un recul par rapport à ce qu'ont obtenu les travailleurs au courant des années précédentes.

Elle est convaincue que le problème ne se joue plus au niveau national, mais qu'il doit être posé sur un plan plus élevé, c'est-à-dire au moins celui de la C.E.

Il y a, en matière de flexibilité, une sorte de surenchère, et tout le monde commence à douter du profit réel de cette politique. Elle se réfère, à ce sujet, aux discussions au sein du Parlement européen et au rapport fait par M. Chanterie.

L'intervenante demande que notre Commission des Affaires sociales soit informée sur l'évolution des discussions en matière d'espace social au sein de la C.E.

Un membre trouve le projet de loi constructif et ouvert sur l'avenir. Nous vivons dans un petit pays au centre de l'Europe. Nous devons pénétrer les marchés de nos voisins; nous devons donc être dynamiques et suivre les désirs de ceux qui achètent nos produits. Il faut, grâce à des lois et à des accords, trouver les moyens permettant de mieux utiliser les outils et le capital investi.

De plus, nous constatons que les entreprises qui se développent le plus, sont les P.M.E. et plus spécialement les P.M.E. de service. Nous trouvons normal que ces entreprises travaillent pour nous et veillent à notre bien-être. Dans toute l'industrie de service, il faut trouver cette flexibilité, parce que nous sommes tous et consommateur, et travailleur, et fournisseur de services. Ce commissaire cite quelques exemples : les transports en commun, la télévision, la restauration.

Le système proposé constitue une amélioration et, comme il implique le consensus des partenaires sociaux, il

is zij bijzonder waardevol. Het ontwerp brengt ook mee dat een bepaalde stroefheid wordt afgezwakt waarvan de arbeidswetgeving blijk is gaan geven. In de ondernemingen zal het werk van de vakbondsafgevaardigden persoonlijker worden. De activiteiten van de vakbond zullen er dus niet door bemoeilijkt worden.

Een andere spreker wil wel toegeven dat rekening dient te worden gehouden met de feiten, dat wil zeggen een economisch meer verantwoord gebruik van de machines. Men mag daarbij evenwel niet vergeten dat die machines bediend worden door mensen.

De Belgische werknemers danken hun reputatie aan hun vakbekwaamheid en hun beroepseer, maar ook aan hun culturele bagage. Die zou echter in gevaar kunnen komen wat dan weer een ongunstig gevolg zou hebben op de werklust en het rendement van de werknemers.

Aangezien zij hieromtrent gerustgesteld wil worden, vraagt zij of die werknemers die de nieuwe reglementering weigeren te aanvaarden, beschermd zullen worden tegen eventuele sancties, of zelfs afdankingen.

Een lid wijst op de ongewone manier van handelen wat betreft de hiërarchie der bronnen binnen de wet van 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Tijdens de voorgaande legislatuur werden collectieve arbeidsovereenkomsten bij bijzondere machtenbesluit gewijzigd; daaruit bleek de zwakte van een van de partners betrokken bij het tot stand komen van die overeenkomsten.

De arbeidsverhoudingen zijn in eerste instantie een zaak van de sociale partners. Zij hebben het recht om, zonder inmenging van de wetgever, collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten.

Het ware beter geweest dat de N.A.R. advies zou hebben verstrekt over dit ontwerp van wet en nadien zou hebben onderhandeld over een collectieve arbeidsovereenkomst. Het eindresultaat zou volstrekt hetzelfde zijn geweest maar men zou opnieuw hebben aangeknoopt bij de filosofie van ons overlegsysteem.

Dit ontwerp is nogal theoretisch; het is een zoethoudertje dat in de praktijk tot geen resultaat zal leiden.

Statistisch gezien, zijn 85 à 90 pct. van de ondernemingen bedrijven met minder dan 10 werknemers. Maar in de 15 pct. overige ondernemingen werken $\pm$ 90 pct. van de werknemers.

De in het ontwerp voorgestelde procedure is dus niet de meest gelukkige. Met een andere werkwijze had wellicht hetzelfde resultaat kunnen bereikt worden, maar meteen had het sociaal klimaat kunnen worden opgeklaard.

Het lid merkt voorts op dat het woord « flexibiliteit » niet in het ontwerp voorkomt. Daar gaat het nochtans over. Noch de werkgevers, noch de werknemers kunnen dit aspect

est extrêmement valable. Le projet signifie également une atténuation d'une certaine rigueur qui s'était installée dans la législation sur le travail. Dans les entreprises, le travail des délégués syndicaux sera plus personnel. La vie syndicale n'en sera donc pas plus difficile.

Une autre intervenante veut bien admettre qu'il faut tenir compte de la réalité, c'est-à-dire l'utilisation plus économique des machines; mais il ne faut pas oublier que les machines sont commandées par des personnes.

Les travailleurs belges doivent leur réputation à leur compétence et à leur conscience professionnelle, mais aussi à leur bagage culturel. Celui-ci risque d'être compromis; ce qui aurait un effet négatif sur l'ardeur des travailleurs et leur rendement.

Désirant être rassurée, elle pose la question de savoir si les travailleurs qui refusent d'accepter la nouvelle réglementation, seront protégés contre des sanctions éventuelles, voire des licenciements.

Un membre souligne la manière inhabituelle de procéder en ce qui concerne la hiérarchie des sources à l'intérieur de la loi de 1968 relative aux conventions collectives de travail.

Au cours de la précédente législature, des conventions collectives de travail ont été modifiées par arrêté de pouvoirs spéciaux; c'était là l'expression de la faiblesse d'un des partenaires intervenant dans l'élaboration de ces conventions.

Les relations de travail sont en premier lieu l'affaire des partenaires sociaux. Ils ont le droit de conclure des conventions collectives de travail, sans immixtion du législateur.

Il eût été préférable que le C.N.T. donne son avis sur ce projet de loi et négocie ensuite une convention collective de travail. Le résultat final aurait été exactement le même, mais on aurait renoué avec la philosophie de notre système de concertation.

Le projet à l'examen est plutôt théorique; ce n'est rien d'autre qu'un « hochet », qui ne conduira à aucun résultat pratique.

Statistiquement parlant, de 85 à 90 p.c. des entreprises occupent moins de 10 travailleurs. Mais les 15 p.c. d'entreprises restantes occupent $\pm$ 90 p.c. des travailleurs.

La procédure proposée dans le projet n'est donc pas la plus heureuse. En procédant différemment, on aurait sans doute pu atteindre le même résultat, tout en détendant le climat social.

L'intervenant observe également que le mot « flexibilité » ne figure pas dans le projet. C'est pourtant de cela qu'il s'agit. Ni les employeurs ni les travailleurs ne peuvent igno-

negeren; zij moeten het dus durven aanpakken en dat kan best via de bestaande overlegstructuren.

Over het probleem van de arbeidsregelingen — zij het naar aanleiding van de nieuwe technologieën — had een ruim debat kunnen worden gevoerd. Daarbij had ook de humanisering van de arbeid kunnen worden betrokken. Ook dat is niet gebeurd.

De evaluatie van de experimenten had de aanloop kunnen zijn tot een discussie over de onderneming van de toekomst en de verhouding, in die onderneming, tussen werkgevers en werknemers. De kans om die discussie te voeren werd nogmaals gemist.

Hetzelfde lid zegt voorts dat de werkgevers via dit ontwerp van hun trauma worden verlost en hun complex van zwakte afwerpen. De reactie van de werknemers zal niet uitblijven zodra de gelegenheid daartoe zich zal voordoen.

De ploegenarbeid — ook een gegeven dat wij niet mogen veronachtzamen — wordt slechts terloops in het ontwerp behandeld.

Bij de Senaat is een voorstel aanhangig met betrekking tot de ploegenarbeid. De intervenant vraagt dit voorstel verder te bespreken.

Ten slotte wijst hij erop dat een aantal aangelegenheden op het stuk van de flexibiliteit op Europees vlak aan de orde moeten komen. Wat zal de Minister doen om op Europees vlak te streven naar een C.A.O. m.b.t. de arbeidsregelingen?

Het heeft de Minister getroffen dat alle sprekers hun ongerustheid ten aanzien van het wetsontwerp hebben uitgesproken. Hij wil die ongerustheid wel delen, maar hij is van oordeel dat er tussen de sprekers en hemzelf ten aanzien van de ware toedracht van de zaak toch een nuanceverschil bestaat.

De meeste commissieleden hebben een lange ervaring in de vakbond. Zij hebben gesproken vanuit een visie op het maatschappelijk leven waarin elke vorm van soepelheid slechts tot een verhoging van de rendabiliteit kan leiden, vaak ten koste van de gezondheid of het welzijn van de werknemers.

De Minister is ervan overtuigd dat het onmogelijk zou geweest zijn in de Nationale Arbeidsraad tot een akkoord te komen indien men dat doel had nagestreefd. Hoe ziet de werkelijkheid eruit? België telt circa 460 000 uitkeringsgerechtigde werklozen; Europa 12 miljoen.

Er bestaat niet de minste hoop dat economische groei alleen tot een vermindering van de werkloosheid zal leiden. Wij dienen te onderzoeken hoe, ondanks de technologische evolutie, toch meer mensen in het arbeidsproces kunnen worden ingeschakeld.

Een middel daartoe is de arbeidsduurvermindering.

Wanneer die echter gepaard gaat met het behoud van het individuele loon kan dat alleen maar catastrofaal zijn voor de betrokken onderneming en voor de werkgelegenheid. Men is al een keer overgegaan tot een herverdeling van de beschik-

ker cet aspect; ils doivent donc oser s'y attaquer, et il est préférable que ce soit par le biais des structures de concertation existantes.

Le problème des régimes de travail — fût-ce par suite des nouvelles technologies — aurait pu donner lieu à un large débat. A cet occasion, l'humanisation des conditions de travail aurait également pu être abordée. Cela non plus n'a pas été fait.

L'évaluation des expériences aurait pu être l'amorce d'une discussion sur l'entreprise de l'avenir et sur les relations entre employeurs et travailleurs au sein de celle-ci. On a une fois encore laissé échapper l'occasion d'avoir une telle discussion.

L'intervenant déclare encore que ce projet permet aux employeurs d'échapper à leur traumatisme et de se débarrasser de leur complexe de faiblesse. Les travailleurs ne manqueront pas de réagir dès qu'ils en auront l'occasion.

Le travail par équipes successives — encore une donnée à ne pas négliger — n'est traité qu'incidemment dans le projet.

Le Sénat est saisi d'une proposition relative au travail par équipes successives. L'intervenant demande que la discussion en soit poursuivie.

Enfin, il souligne qu'un certain nombre de questions relatives à la flexibilité doivent être évoquées au niveau européen. Quelle initiative le Ministre prendra-t-il afin d'arriver au niveau européen à une convention collective concernant les régimes de travail?

Le Ministre se dit frappé par le fait que presque tous les intervenants ont exprimé leurs inquiétudes à l'égard du projet de loi. Le Ministre veut bien partager ces inquiétudes, mais il estime qu'il y a, entre les intervenants et lui-même, une nuance quant à la réalité des choses.

La plupart des commissaires ont une longue expérience syndicale. Ils ont exprimé une vision liée à une vie sociale où toute forme de flexibilité ne pouvait conduire qu'à une amélioration de la rentabilité, souvent au détriment de la santé ou du bien-être des travailleurs.

Le Ministre est persuadé qu'il aurait été impossible d'arriver à un accord au sein du C.N.T. si l'on avait poursuivi cet objectif. Quelle est la réalité? La Belgique connaît environ 460 000 chômeurs indemnisés; l'Europe en connaît 12 millions.

Il n'y a aucun espoir de pouvoir diminuer ce chômage par les seules vertus de la croissance économique. Nous devons examiner comment il est possible d'insérer plus de gens dans le processus du travail malgré l'évolution technologique.

Une des voies passe par la réduction du temps de travail.

Mais une réduction du temps de travail accompagnée du maintien de la même rémunération individuelle ne peut être que catastrophique pour l'entreprise et l'emploi. Une opération de partage du travail a été faite une fois (l'opération

bare arbeid (operatie 5.3.3.). Dat is echter geen collectief project. Individueel kan men dat project onderschrijven, maar het is niet redelijk het aan de gehele samenleving op te leggen.

Het komt er dus op aan de arbeidsduur zo te herschikken dat de produktiviteit van de ondernemingen er niet onder te lijden heeft. De regels betreffende de arbeidsduur laten dat echter niet toe. De bestaande reglementering is het resultaat van honderd jaar sociale strijd, en die had meestal precies op de arbeidsduur betrekking. Dit ontwerp heeft enkel zin in zoverre het een onderhandelingsproces helpt op gang te brengen dat leidt tot vormen van arbeidsduurvermindering die gepaard gaan met een nieuwe formule inzake de herschikking van de arbeidstijd.

Dat is de enige manier om de rendabiliteit van de ondernemingen met aangepaste vormen van arbeidstijdverdeling in overeenstemming te brengen.

Sommigen vinden het verontrustend dat de onderhandelingsop het niveau van de ondernemingen kunnen worden gevoerd.

De Minister wijst er op dat er verschillen bestaan tussen ondernemingen van eenzelfde sector en tussen verschillende sectoren.

De beste formules vinden houdt in dat men zo dicht mogelijk bij de werkelijkheid blijft.

Overeenkomsten zullen enkel gesloten kunnen worden indien een verbetering van de werkgelegenheid in het vooruitzicht wordt gesteld. Dit ontwerp wordt dus niet in de eerste plaats een flexibiliteitswet, maar een wet die onderhandelingsmogelijkheden probeert te scheppen met het oog op het bevorderen van de werkgelegenheid. Dat is het enige nagestreefde doel en de Minister zal er op toezien dat dit ook zo blijft.

De Minister is zich er van bewust dat hij een risico neemt, aangezien misbruiken altijd mogelijk zijn. Dat was bij de bekendmaking van het koninklijk besluit nr. 179 ook het geval. Hij neemt dit risico, dat een berekend risico is, ten einde een reeks problemen inzake de werkloosheid op te lossen.

België is niet het enige land dat terzake iets onderneemt. De Franse regering (de socialistische) evenals de regeringen van Nederland en Spanje hebben hetzelfde gedaan. Er wordt niet aan sociale « dumping » gedaan, maar naar mogelijkheden gezocht om nieuwe formules voor de herschikking van de arbeidstijd uit te werken.

Wij moeten vertrouwen hebben in de organisaties (N.A.R., paritaire comités) en de evolutie van nabij volgen.

Mocht blijken dat de wet enkel leidt tot het sluiten van sectoriële overeenkomsten of van overeenkomsten op het niveau van de ondernemingen die inzake tewerkstelling niets bijbrengen, zal de Minister voorstellen de wet op te heffen, of ze te verbeteren. Hij is bereid over een jaar de stand van zaken te bepalen. Hij is echter verplicht dit risico te nemen, samen met de werkgevers- en de vakorganisaties, om bij te dragen tot een oplossing voor het werkloosheidsprobleem.

5.3.3.). Cela n'est pas un projet collectif; on peut adhérer individuellement à un tel projet, mais il n'est pas raisonnable de l'imposer à toute la société.

Nous devons donc dégager des formules d'aménagement du temps de travail qui ne pèsent pas sur la productivité des entreprises. Or, les règles en matière de temps de travail ne le permettent pas. Il est vrai que la réglementation actuelle est le résultat de cent ans de lutte sociale. Les grandes luttes sociales ont eu comme fil conducteur la durée du temps de travail. Ce projet n'a de sens que dans la mesure où il permet de conduire à un processus de négociations permettant des formes de réduction du temps de travail accompagnées d'une nouvelle formule d'aménagement du temps de travail.

C'est la seule manière de rendre compatible la rentabilité des entreprises et des formes adéquates de partage du temps de travail.

Certains s'inquiètent du fait que ces négociations peuvent être menées au niveau des entreprises.

A ce sujet, le Ministre fait observer qu'il y a des différences entre les entreprises d'un même secteur et entre les secteurs.

Si nous voulons trouver les meilleures formules, nous devons coller au plus près à la réalité même.

Les conventions ne pourront se réaliser que dans la perspective d'une amélioration de l'emploi. Ce n'est donc pas avant tout une loi de flexibilité, mais une loi qui essaie de créer des possibilités de négociation en vue de promouvoir l'emploi. C'est le seul objectif poursuivi et le Ministre y veillera.

Le Ministre admet qu'il prend un risque comme au moment de la publication de l'arrêté royal n° 179, parce qu'il est évident que des abus sont toujours possibles. Le risque calculé, il le prend pour arriver à un règlement d'une série de problèmes en matière de chômage.

La Belgique ne fait pas cavalier seul dans ce domaine. Les gouvernements français (socialiste), néerlandais et espagnol ont fait la même chose. Il ne s'agit pas de dumping social, mais de la possibilité de dégager de nouvelles formules d'aménagement du temps de travail.

Nous devons faire confiance aux organisations (C.N.T., commissions paritaires) et suivre de près l'évolution des choses.

S'il apparaît que le projet de loi n'a eu pour résultat que des conventions, soit de secteurs, soit au niveau des entreprises qui ne présentent aucun intérêt en matière d'emploi, le Ministre proposera de mettre fin à la loi ou de la corriger. Il se dit prêt à faire le point dans un an; mais il croit devoir courir le risque, en même temps que les organisations patronales et syndicales, pour contribuer à apporter une réponse au problème du chômage.

Vervolgens geeft de Minister een antwoord op enkele preciese vragen :

— de distributiesector werd door de sociale gesprekspartners uitgesloten; er worden momenteel geen onderhandelingen gevoerd om de toepassing van de wet tot deze sector uit te breiden;

— wat de toestand op Europees niveau betreft, is de EG-Commissie het beu dat de Ministerraad onder meer inzake deeltijdse arbeid geen beslissing neemt. Daarom neemt zij zelf geen initiatief meer. Het onvermogen van de Raad om een beslissing te nemen moet worden toegeschreven aan één enkele afvaardiging (Groot-Brittannië) die zich tegen elke reglementering ter zake verzet. Het Belgische voorzitterschap zal proberen om in het kader van de Europese Akte, dank zij een gekwalificeerde meerderheid, vooruitgang te boeken.

Een lid mengt zich opnieuw in het debat. Hij wil graag geloven dat de Minister de werkgelegenheid wil bevorderen. Er was echter afgesproken dat de experimenten aan hun tewerkstellingseffect zouden worden getoetst. Een dergelijke evaluatie heeft bij zijn weten niet plaatsgevonden en velen hebben twijfels over de positieve gevolgen van de experimenten.

De Minister verwijst naar de bijlage bij het Kamerverslag waaruit blijkt dat, kwantitatief gezien, de waarde van de experimenten niet kan worden betwist.

De grote vraag blijft nog welke de gevolgen van de experimenten zijn voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers.

Daarover werden twee bijkomende enquêtes verricht. Het eerste, van het H.I.V.A., had betrekking op de manier waarop de werknemers de verandering beleven. Het resultaat is positief, ook al blijft er een graad van onzekerheid bestaan. Een groot aantal van de betrokken werknemers bestond namelijk uit voormalige werklozen die gedurende de eerste maanden van de enquête niet anders konden dan hun tevredenheid uiten over het feit dat ze een baan hadden gevonden. De vraag is dus of na twee of drie jaar dezelfde graad van tevredenheid zal bestaan.

De Minister geeft toe dat men nooit met zekerheid kan weten of werknemers met nieuwe regelingen instemmen.

Het lid blijft het nut van de experimenten betwijfelen. Ook over de noodzaak van de nieuwe arbeidsregelingen heeft hij zijn twijfels. Het argument van de concurrentiekracht overtuigt hem niet. Volgens hem is dat eerder een voorwendsel.

Is het noodzakelijk de produktie zozeer op te drijven dat de arbeiders niet langer een behoorlijk gezins- en sociaal leven kunnen leiden ?

Hoe moet het met het gezinsleven en de opvoeding van de kinderen wanneer de ouders in verschillende arbeidssstelsels werken ?

Le Ministre répond ensuite à quelques questions précises :

— le secteur de la distribution a été exclu par les interlocuteurs sociaux; aucune négociation n'est menée actuellement pour étendre l'application de la loi à ce secteur;

— la situation sur le plan européen : la Commission, lasse de l'absence d'une décision du Conseil des Ministres, entre autres en matière de travail à temps partiel, ne prend plus d'initiative. L'incapacité du Conseil de prendre une décision est due à l'attitude d'une seule délégation (Grande-Bretagne) qui s'oppose à toute réglementation en la matière. La présidence belge s'efforcera de progresser au moyen d'une majorité qualifiée, dans le cadre de l'Acte unique.

Un commissaire intervient à nouveau. Il veut bien croire que le Ministre vise à augmenter l'emploi. Mais il avait été convenu qu'il serait procédé à une évaluation des expériences (effets sur l'emploi). A son estime, cette évaluation n'a pas été faite et nombreux sont ceux qui doutent des effets positifs des expériences.

Le Ministre se réfère à l'annexe reprise au rapport de la Chambre d'où il ressort qu'en termes quantitatifs, on ne peut pas discuter de la validité des expériences.

La grande interrogation reste l'effet des expériences sur la santé et le bien-être des travailleurs.

A cet égard, deux types d'enquêtes supplémentaires ont été menées. La première, par l'H.I.V.A. qui a examiné comment les travailleurs vivaient le changement. Le résultat est positif; cependant avec une interrogation. En effet, comme dans un nombre élevé de cas, les travailleurs engagés étaient des chômeurs, ils ne pouvaient, dans les premiers mois de l'enquête, que se déclarer satisfaits d'avoir trouvé un emploi. La question se pose de savoir si, après deux ou trois ans, le même degré de satisfaction existe.

Le Ministre admet qu'on ne peut jamais dire avec certitude si tous les travailleurs approuvent les systèmes nouveaux.

Le commissaire précédent continue à douter de l'utilité des expériences. Il doute également de la nécessité des nouvelles réglementations de travail. L'argument de la compétitivité n'est pas convaincant. Il s'agit plutôt d'un prétexte.

Est-il nécessaire d'augmenter la production à un point tel que les travailleurs ne sont plus en mesure de mener une vie familiale et sociale décente ?

Où en est la vie familiale et l'éducation des enfants si les deux époux travaillent dans un régime de travail différent ?

Hetzelfde lid onderstreept nog eens dat de taak van de vakbondsafgevaardigden ingewikkeld zal zijn. Het wordt voor hen materieel praktisch onmogelijk alle ploegen te contacteren.

De werkgevers stemmen in met een betere bescherming van de vakbondsafgevaardigden op voorwaarde dat hun aantal wordt verminderd. Dat zal de taak van deze laatsten nog meer bemoeilijken.

Het lid herhaalt tot slot dat het wetsontwerp overuren en sluikwerk in de hand werkt. De sociale inspectie is niet bij machte een doeltreffende controle uit te oefenen omdat er slechts een zeer beperkt aantal ambtenaren voor de inspectie werkzaam zijn.

Een ander lid vraagt of de wet van 31 juli 1984, waarvan artikel 47 fiscale vrijstelling verleent voor elke bijkomende aanwerving in het kader van de herschikking van de arbeidsduur, ook van toepassing zal zijn op de nieuwe formules inzake herschikking van de arbeidsduur die uit dit wetsontwerp voortvloeien.

In bevestigend geval ziet het lid er een bijkomende reden in om deze nieuwe wetgeving sneller van kracht te doen worden; de fiscale vrijstelling van artikel 47 van de wet van 31 juli 1984 loopt immers slechts tot 31 december 1987. Zou deze fiscale vrijstelling niet beter worden verlengd?

De Minister bevestigt dat de wet van 1984 van toepassing is. Hij zal met zijn collega van Financiën contact opnemen om de mogelijkheid van een verlenging met één jaar van deze fiscale maatregel te onderzoeken. Een dergelijke verlenging lijkt hem opportuun te zijn.

Een lid stelt twee bijkomende vragen :

1. Wat meent de Minister van de volgende passage uit het advies van de N.A.R. (nr. 838) : « De Raad meent dat die doelstelling kan worden verwezenlijkt door wettelijke maatregelen te treffen... onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten van een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst ».

De Raad schijnt ervan uit te gaan dat de wetgever zich moet voegen naar de beslissingen die hij heeft genomen.

Zijn er vergelijkbare precedents?

2. Er is alvast één onderneming die de bijkomende aanwervingen, vermeld in de tabel van het Kamerverslag, niet gehaald heeft.

Hoe kan men zeker weten dat de inlichtingen betreffende de andere ondernemingen juist zijn?

Volgens de Minister gebeurt het meer dat de N.A.R. zich binnen zijn bevoegdheidssfeer op hetzelfde niveau plaatst als de wetgever. Hij verwijst naar het ontwerp betreffende de overgangsvergoedingen die gepaard dienden te gaan met het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (C.A.O.).

Is dat abnormaal? De N.A.R. kan nationale C.A.O.'s sluiten. Dat is geen slechte zaak. C.A.O.'s laten de deur

Le même membre souligne une fois de plus que la tâche des délégués syndicaux sera compliquée. Les délégués ne sont pratiquement plus en mesure d'atteindre toutes les équipes.

Les employeurs admettent une meilleure protection des délégués syndicaux à condition que leur nombre soit diminué. Cela rendra les choses encore plus difficiles.

Le commissaire répète enfin que le projet de loi favorisera les heures supplémentaires ainsi que le travail en noir. L'inspection sociale n'est pas en mesure d'effectuer un contrôle efficace, vu le nombre extrêmement réduit des fonctionnaires du service en question.

Un autre commissaire demande si la loi du 31 juillet 1984 qui prévoit, en son article 47, l'immunisation fiscale pour embauche supplémentaire dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, pourra s'appliquer aux nouvelles formules d'aménagement du temps de travail découlant du projet de loi en discussion.

Dans l'affirmative, l'intervenant y verrait un argument supplémentaire pour accélérer la mise en œuvre de cette nouvelle législation, étant donné que l'immunisation fiscale prévue par l'article 47 de la loi du 31 juillet 1984 est limitée au 31 décembre 1987. N'y aurait-il pas intérêt alors à proroger cette disposition fiscale?

Le Ministre répond par l'affirmative quant à l'application de cette législation de 1984. Il prendra contact avec son collègue des Finances pour examiner la possibilité de proroger cette disposition fiscale pour une année. Cela lui paraît, en effet, opportuun.

Un membre pose deux questions supplémentaires :

1. Quelle est l'opinion du Ministre quant au passage suivant de l'avis du C.N.T. (n° 838) : « Le Conseil estime que cet objectif peut être concrétisé par l'adoption de mesures légales ... dans les conditions et suivant les modalités prévues par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ».

Le Conseil estime donc que le législateur doit se conformer aux décisions prises en son sein.

Y a-t-il des précédents comparables?

2. Il est certain qu'au moins une entreprise n'a pas atteint les engagements supplémentaires indiqués au tableau du rapport de la Chambre.

Comment garantir que les informations des autres entreprises sont exactes?

Selon le Ministre, il n'est pas nouveau que le C.N.T. se place au même niveau que le législateur dans les domaines qui le concernent. Il évoque le projet de loi sur les indemnités de transition qui devait aller de pair avec la conclusion d'une convention collective de travail (C.C.T.).

Est-ce anormal? Le C.N.T. a la possibilité de conclure des C.C.T. nationales. Ce n'est pas une mauvaise chose.

open voor een zekere soepelheid, wat met een wet niet mogelijk is.

Het is juist dat een onderneming de voorwaarden niet vervult. Aangezien het experiment in elk geval over een maand ten einde loopt, heeft de Minister besloten het resultaat van het overleg af te wachten vooraleer te beslissen of het experiment wordt verlengd.

III. BESPREKING VAN DE ARTIKELN

Artikel 1

Een lid stelt een amendement voor dat strekt om § 1 van het artikel te vervangen als volgt :

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

— het paritair comité nr. 119 voor de handel in voedingswaren, met uitsluiting van de werknemers die zijn tewerkgesteld bij activiteiten van de groothandel in voedingswaren;

— het paritair comité nr. 202 voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke filialen;

— het paritair comité nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken;

— het paritair comité nr. 312 voor de warenhuizen;

— het paritair comité nr. 324 voor de diamantnijverheid en -handel. »

Het wordt verantwoord als volgt :

« In het ontwerp van wet wordt ten onrechte verwezen naar een in de N.A.R. gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. In de N.A.R. is hooguit een ontwerp van C.A.O. tot stand gekomen. Overigens is het moeilijk te aanvaarden dat een collectieve arbeidsovereenkomst formeel voorschrijft hoe een wet moet worden geformuleerd. De soevereiniteit van de wetgevende macht komt daardoor in het gedrang. »

Een commissielid merkt vervolgens op dat de diamantindustrie een bijzondere sector is die uitsluitend in de provincie Antwerpen gevestigd is. De sociale partners, dat wil zeggen de Hoge Raad voor Diamant en het provinciebestuur van Antwerpen, trachten een aantal bedrijfscentra op te richten bestemd voor de vorming van een aantal jonge werknemers. De apparatuur vereist bijzondere regelingen inzake arbeidstijden : vandaar het voorstel om die sector uit te sluiten uit het wetsontwerp.

De Minister antwoordt aan de indiener van het amendement dat de voorgestelde regeling erin bestaat een wet te koppelen aan een C.A.O. Het betreft een opschortende voorwaarde. Wordt de C.A.O. niet gesloten, dan is de wet niet van toepassing. Het gaat niet om een technische fout maar om een onderdeel zelf van de regeling.

La conclusion de C.C.T. permet une certaine souplesse qu'une loi ne permet pas.

Il est vrai qu'une entreprise ne remplit pas les conditions. Comme, de toute manière, l'expérience expire dans un mois, le Ministre a décidé d'attendre le résultat des concertations pour déterminer si l'expérience sera prolongée.

III. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Un membre propose par voie d'amendement de remplacer le § 1^{er} de cet article par ce qui suit :

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

— la commission paritaire n° 119 du commerce alimentaire, à l'exclusion des travailleurs occupés à des activités du commerce alimentaire en gros;

— la commission paritaire n° 202 des magasins d'alimentation à succursales multiples;

— la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de vente au détail;

— la commission paritaire n° 312 des grands magasins;

— la commission paritaire n° 324 de l'industrie et du commerce du diamant. »

La justification est la suivante :

« Le projet de loi se réfère indûment à une convention collective de travail conclue au sein du C.N.T. C'est tout au plus un projet de C.C.T. qui a été élaboré au sein de celui-ci. Par ailleurs, il est difficile d'admettre qu'une convention collective de travail prescrive comment une loi doit être formulée. La souveraineté du pouvoir législatif s'en trouve mise en cause. »

Un commissaire intervient ensuite pour faire observer que l'industrie diamantaire constitue un secteur particulier situé exclusivement dans la province d'Anvers. Les partenaires sociaux, c'est-à-dire le Conseil supérieur du diamant et le gouvernement provincial d'Anvers, s'efforcent d'établir des centres d'entreprises destinés à former un certain nombre de jeunes travailleurs. L'appareillage nécessite des systèmes particuliers en matière de durée du travail, d'où la proposition d'exclure ce secteur du projet de loi.

Le Ministre répond à l'auteur de l'amendement que le système proposé consiste à coupler une loi avec une C.C.T. C'est une condition suspensive. Si la C.C.T. n'est pas conclue, la loi n'est pas d'application. Il ne s'agit pas d'une faute technique mais d'un élément même du système.

De Minister ziet niet in waarom de eerste vier paritaire comités die in het voorstel vermeld worden, zouden moeten worden uitgesloten, wanneer ze reeds uit de overeenkomst zijn gesloten.

De Minister zegt vervolgens dat voor de diamantindustrie een wettelijke regeling bestaat die verschillend is van die in het ontwerp. De sector valt daardoor buiten de werkingsfeer van het ontwerp. Volgens dat standpunt is het amendement dus overbodig.

De Minister vraagt dat het amendement zou worden verworpen.

Een commissielid refereert aan het advies van de N.A.R. nr. 838 en stelt vast dat geen enkele bepaling van artikel 1 voorziet in de bevordering van de werkgelegenheid.

De Minister antwoordt dat dezelfde vraag werd gesteld in de Kamer. Er was een akkoord tussen de sociale partners waarin werd bepaald dat de collectieve arbeidsovereenkomsten niet kunnen worden gesloten tenzij ze een positief effect hebben op de tewerkstelling. De werkgevers hebben zich daar ook toe verbonden. « De werkgelegenheid bevorderen » is een van de doelstellingen die letterlijk in artikel 1 terug te vinden zijn. Artikel 6 vormt een bijkomende waarborg.

De indiener van het amendement verwijst naar het advies van de Raad van State waarin gesteld wordt dat het raadzaam is om de C.A.O. te vermelden. De Raad stelt zelfs een tekst voor.

Ingeval deze overeenkomst nog niet zou zijn gesloten, moet volgens de Raad van State geschreven worden : « een... te sluiten overeenkomst... ».

De Minister merkt op dat de overeenkomst gesloten is. Ze werd nog niet ondertekend. Ze zal uitwerking hebben vanaf dezelfde dag als de wet.

« Een ander amendement beoogt in § 2, de woorden : « alsmede de eventuele verlengingen ervan » weg te laten. »

Het wordt verantwoord als volgt :

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

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

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

De sociale partners, werkgevers- en werknemersafgevaardigden, kunnen immers te allen tijde gelijklopende afwijkingen overeenkomen bij de inwerkingtreding van deze wet. »

De Minister legt de werking uit van de wet zoals die werd voorgesteld. Zodra de wet van toepassing zal zijn,

Le Ministre ne voit pas pourquoi les quatre premières commissions paritaires citées dans l'amendement devraient être exclues de la loi, l'étant déjà de la convention.

Le Ministre précise ensuite que l'industrie diamantaire est couverte par une disposition légale différente de celle du projet. Le secteur est, de ce fait, exclu du champ d'application du projet. L'amendement — à ce point de vue — est donc superflu.

Le Ministre demande le rejet de l'amendement.

Un commissaire, se référant à l'avis du C.N.T. n° 838, constate que l'article 1^{er} ne comporte aucune disposition prévoyant la promotion de l'emploi.

Le Ministre répond que la même question a été posée à la Chambre. Il y a eu un accord entre partenaires sociaux prévoyant que des conventions collectives ne peuvent être conclues que si elles ont un effet positif sur l'emploi. Les patrons s'y sont également engagés. L'article 1^{er} du projet prévoit formellement : « promouvoir l'emploi » parmi les objectifs. L'article 6 constitue une sécurité supplémentaire.

L'auteur de l'amendement se réfère à l'avis du Conseil d'Etat qui estime qu'il est opportun de mentionner la C.C.T. Le Conseil fait même une proposition de texte.

Dans l'éventualité où cette convention n'aurait pas encore été conclue, il conviendrait, selon le Conseil d'Etat, d'écrire : « une convention... à conclure... »

Le Ministre fait observer que la convention est conclue. Elle n'a pas encore été signée. Elle prendra cours le même jour que la loi.

« Un autre amendement vise à supprimer, au § 2 de cet article, les mots « ainsi que leurs éventuelles prorogations. »

Il est justifié comme suit :

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

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

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

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

Le Ministre explique le fonctionnement de la loi telle que proposée. A partir du moment où la loi sera d'appli-

zullen de sectoren over een bepaalde termijn beschikken om overeenkomsten te sluiten.

Indien gedurende deze periode een vroeger ondertekende overeenkomst verstrijkt, moet het experiment van de ene dag op de andere worden stopgezet.

De bepaling waarvan de opheffing wordt voorgesteld, moet de verlenging mogelijk maken van elke overeenkomst die door alle vakbondsorganisaties werd ondertekend.

De Minister wenst dus dit gedeelte van de zin te behouden om een eventuele verlenging mogelijk te maken van de experimenten die aan de gang zijn gedurende de periode waarin de betrokken ondernemingen nog geen nieuwe regeling van de arbeidstijden kunnen aanvragen op basis van dit ontwerp.

De ondernemingen die een experiment hebben aangegaan op grond van het koninklijk besluit nr. 179, blijven immers onder dit besluit vallen, althans tot wanneer zij een overeenkomst zullen kunnen sluiten op basis van dit wetsontwerp.

Een commissielid vraagt of in de tijd beperkte verlengingen mogelijk zijn, bijvoorbeeld wanneer de onderhandelingen bijna tot een goed einde gebracht zijn.

De Minister antwoordt dat dit niet onmogelijk is, maar dat toch vermeden moet worden onrechtvaardige regelingen te creëren. Hij herinnert eraan dat in het koninklijk besluit 179 beoogd werd te onderzoeken of een aanpassing van de arbeidstijden kon worden gevonden die voor iedereen aanvaardbaar is. Het ontwerp maakt het mogelijk om, met het akkoord van de N.A.R., de bijzondere regelingen te integreren in de gewone regeling. Hij geeft het voorbeeld van de metaalsector.

Volgens een ander commissielid maakt de tekst van het ontwerp een verlenging van een experiment mogelijk, zelfs na het sluiten van een overeenkomst door de sociale partners. Dit is in strijd met de interpretatie van de Minister.

De Minister merkt op dat een zekere soepelheid nodig is. Dat sluit niet uit dat men zich correct houdt aan zijn verplichtingen.

Een commissielid wijst erop dat de experimenten per definitie tijdelijk zijn. Hij verwijst naar bladzijde 6 van het verslag van de Kamercommissie.

De indiener van het amendement stelt voor om, bij subsidiair amendement, in § 1, het woord « gesloten » te vervangen door de woorden « te sluiten ». Dit amendement, zegt hij, is in overeenstemming met het advies van de Raad van State.

Het hoofdamendement op § 1 wordt verworpen met 12 tegen 4 stemmen, bij 1 onthouding.

Het subsidiair amendement wordt verworpen met 12 tegen 4 stemmen, bij 1 onthouding.

Het amendement op § 2 wordt verworpen met hetzelfde aantal stemmen.

Artikel 1 wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

cation, les secteurs disposent d'un certain délai pour conclure des conventions.

Si durant cette période une convention signée antérieurement arrive à expiration, l'expérience doit être terminée du jour au lendemain.

La disposition dont la suppression est proposée, doit permettre la prolongation de toute convention signée par toutes les organisations syndicales.

Le Ministre souhaite donc maintenir ce membre de phrase pour permettre une éventuelle prolongation des expériences en cours durant la période où les entreprises en question ne sont pas en état de le faire sous l'emprise du projet de loi.

En effet, les entreprises qui ont conclu une expérience sur la base de l'arrêté royal n° 179, restent régis par cet arrêté, en tout cas jusqu'au moment où elles pourront conclure une convention sur la base du présent projet de loi.

Un commissaire demande si des prolongations limitées dans le temps sont possibles, par exemple lorsque les négociations sont sur le point d'aboutir.

Le Ministre répond que cela n'est pas impossible, en évitant toutefois de créer des régimes dérogatoires iniques. Il rappelle que l'arrêté royal 179 visait à examiner si des conditions d'aménagement du temps de travail, acceptables pour tout le monde, pouvaient être trouvées. Le projet permet d'intégrer, avec l'accord du C.N.T., les régimes particuliers dans le régime normal. Il cite l'exemple du secteur métallique.

Selon un autre commissaire, le texte du projet permet la prolongation d'une expérience même après la conclusion d'une convention par les partenaires sociaux. Ceci est contraire à l'interprétation du Ministre.

Le Ministre fait observer qu'une certaine souplesse s'impose. Cela n'empêche pas d'assumer correctement ses responsabilités.

Un commissaire rappelle que les expériences sont par définition temporaires. Il renvoie à la page 6 du rapport de la Chambre.

L'auteur de l'amendement principal propose, par voie d'amendement subsidiaire, de remplacer, au § 1^{er}, le mot « conclue » par « à conclure ». Cet amendement, dit-il, est conforme à l'avis du Conseil d'Etat.

L'amendement principal au § 1^{er} est rejeté par 12 voix contre 4 et 1 abstention.

L'amendement subsidiaire est rejeté par 12 voix contre 4 et 1 abstention.

L'amendement au § 2 est rejeté par le même nombre de voix.

L'article 1^{er} est adopté par 13 voix contre 3 et 1 abstention.

Artikel 2

Een commissielid dient de volgende amendementen in :

« A. Het eerst lid van dit artikel te wijzigen als volgt :

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

— Aan het slot van dit artikel een lid toe te voegen luidende :

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

Verantwoording

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

Er zijn te weinig garanties dat afwijkende regelingen die op ondernemingsvlak tot stand komen, los van iedere collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak, het resultaat zijn van werkelijk vrije onderhandelingen. Overigens is het gevaar niet denkbeeldig dat uiteenlopende regelingen binnen een en dezelfde sector een concurrentievervalsend effect hebben. »

« B. Het 3^o te vervangen als volgt :

« 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 dit gedurende maximum twee dagen per kalenderweek, of gedurende een hoger aantal dagen, evenredig aan het aantal feestdagen, dat in bedoelde kalenderweek voorkomt en dat de overschrijdingen van de grenzen, vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 onderworpen worden aan de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet. »

Verantwoording

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

Vermits in diezelfde tekst ook wordt voorgesteld af te wijken van artikel 27 van de arbeidswet, betekent zulks dat

Article 2

Un commissaire dépose les amendements suivants :

« A. Modifier le premier alinéa de cet article comme suit :

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

— Ajouter, in fine, de cet article, un alinéa libellé comme suit :

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

Justification

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

Il existe trop peu de garanties que des régimes dérogatoires se réalisant au niveau de l'entreprise indépendamment de toute convention collective de travail sur le plan sectoriel, résulteront de négociations réellement libres. Par ailleurs, le risque de voir des régimes divergents fausser la concurrence au sein d'un même secteur n'est pas illusoire. »

« B. Remplacer le 3^o par ce qui suit :

« 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 ce, pendant deux jours au maximum par semaine civile ou pendant un plus grand nombre de jours, proportionnel au nombre de jours fériés compris dans ladite semaine civile, et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-dessus soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1^{er}, de la même loi. »

Justification

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

Etant donné que le même texte prévoit également la possibilité de déroger au prescrit de l'article 27 de la loi sur le

kan afgeweken worden van de bestaande maximum-weekgrens van 50 uur.

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

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

« C. Het 5° van dit artikel aan te vullen als volgt :

« en mag evenmin afbreuk doen aan het recht op loon voor tien feestdagen ».

Verantwoording

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

« D. Dit artikel aan te vullen als volgt :

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

Verantwoording

« De voorwaarde van bijkomende werkgelegenheid is niet in de wet opgenomen. Het doel van de tewerkstelling dient nagestreefd te worden via C.A.O.'s per sector en per onderneming. »

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

De Minister stelt vast dat alle amendementen op artikel 2 strekken om bijkomende voorzorgsmaatregelen aan het bereikte akkoord toe te voegen. De Minister heeft begrip voor de bezorgdheid van de indiener van de amendementen, maar hij wil het akkoord dat binnen de N.A.R. is bereikt zoveel mogelijk naleven. Het bestaan van dat akkoord is van wezenlijk belang.

De Minister begrijpt ook dat sommigen twijfels hebben over het gebruik dat in de eerstkomende maanden van de nieuwe mogelijkheden zal worden gemaakt.

travail, on pourrait donc déroger à la limite maximum hebdomadaire, qui est de 50 heures.

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

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

« C. Compléter le 5° de cet article par les mots :

« et de porter atteinte au droit à la rémunération afférente à dix jours fériés. »

Justification

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

« D. Compléter cet article par la disposition suivante :

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

Justification

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

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

Le Ministre constate que tous les amendements à l'article 2 visent à inscrire des précautions supplémentaires par rapport à l'accord intervenu. Le Ministre comprend le souci de l'auteur des amendements. Mais il souhaite respecter, autant que possible, l'accord intervenu au sein du C.N.T. L'existence de cet accord est fondamentale.

Le Ministre admet que certains peuvent avoir des doutes sur l'usage qui sera fait, dans les mois qui viennent, des possibilités nouvelles.

Hij stelt voor om niet van het akkoord af te wijken en hij verbindt zich ertoe over een jaar voor het Parlement te komen om de stand van zaken op te maken en de gesloten akkoorden aan een onderzoek te onderwerpen. Mochten misbruiken aan het licht komen, dan zullen de nodige verbeteringen worden aangebracht. Hij vraagt het amendement niet aan te nemen en vertrouwen te hebben in de sociale gesprekspartners.

De indiener van het amendement wijst erop dat onder letter D het woord « kunnen » moet vervangen worden door het woord « mogen ».

In verband met amendement B verwijst de Minister naar de bespreking die in de Kamer heeft plaatsgevonden. Het voorstel van amendement C ligt reeds vervat in artikel 4, § 4, van het ontwerp. Amendement D tenslotte kan onmogelijk worden verwezenlijkt.

De Minister voegt eraan toe dat de artikelen 2, 5°, en 4, § 4, elkaar aanvullen. Volgens artikel 4 van de wet van 4 januari 1974 heeft de werknemer recht op tien feestdagen. Artikel 2, 5°, van het ontwerp maakt het mogelijk van deze regel af te wijken. Maar deze afwijking (laatste zinsnede van het 5°), die het mogelijk maakt gedurende een feestdag te werken, kan in geen enkel geval een vermindering van het aantal feestdagen tot gevolg hebben. Er zijn dus in elk geval tien feestdagen.

Volgens de indiener van het amendement gaat het om twee verschillende zaken. Artikel 4, § 4, bepaalt hoe de bezoldiging voor werk op een feestdag moet worden berekend. Het amendement op het 5° van artikel 2 van het wetsontwerp strekt om het recht op tien feestdagen te vrijwaren.

De Minister repliceert dat artikel 2, 5°, precies het recht op tien feestdagen handhaaft. Het amendement is dus overbodig.

Een lid komt terug op amendement D. Hij verwijst naar een studie, gepubliceerd door de Nationale Bank, waaruit blijkt dat de maatregelen die de laatste jaren zijn genomen, met inbegrip van de flexibiliteit, geen enkele positieve weerslag op de werkgelegenheid hebben gehad.

Verscheidene werkgevers hebben verklaard dat zij in de komende maanden het aantal banen zullen moeten verminderen.

De Minister verklaart dat hij tijdens een bijeenkomst van de O.E.S.O. zeer getroffen was door een verklaring van zijn collega uit de Verenigde Staten, die zei dat de 500 grootste Amerikaanse ondernemingen op geen enkele wijze tot een toename van de werkgelegenheid hebben bijgedragen. Meer dan de helft van de banen die in de afgelopen vijf jaren werden gecreëerd, komen voor rekening van bedrijven die nog geen vier jaar bestaan en echt geen grote ondernemingen zijn.

Dit wetsontwerp strekt om nieuwe vormen van flexibiliteit te koppelen aan een arbeidstijdverkortung en aan het behoud

Le Ministre propose de ne pas déroger à l'accord et s'engage à venir devant le Parlement dans un an pour faire le point et pour examiner les conventions conclues. Si des abus apparaissent, les corrections nécessaires seront apportées. Il demande de ne pas accepter l'amendement et de faire confiance aux interlocuteurs sociaux.

L'auteur de l'amendement signale qu'à la lettre D, texte néerlandais, le mot « kunnen » doit être remplacé par « mogen ».

Le Ministre se réfère à la discussion de la Chambre pour ce qui est du point B. La proposition reprise dans le point C est couverte par l'article 4, § 4, du projet. Le point D est impossible à réaliser.

Il ajoute que les articles 2, 5°, et 4, § 4, sont complémentaires. Selon l'article 4 de la loi du 4 janvier 1974, le travailleur a droit à 10 jours fériés. L'article 2, 5°, du projet permet de déroger à cette règle. Mais ce type de dérogation (dernier membre de phrase du 5°), qui vise à permettre le travail pendant le jour férié ne peut en aucun cas avoir pour effet de diminuer le nombre de jours fériés. Donc, en tout état de cause, il y a dix jours fériés.

Selon l'auteur de l'amendement, il s'agit de deux choses différentes. L'article 4, § 4, détermine la façon de calculer la rémunération due pour les jours fériés. L'amendement au 5° de l'article 2 du projet de loi vise à sauvegarder le droit à 10 jours fériés.

Le Ministre réplique que cet article 2, 5°, maintient précisément le droit à 10 jours fériés. L'amendement est donc superflu.

Un membre revient à l'amendement D. Il se réfère à une étude publiée par la Banque Nationale et de laquelle il ressort que les mesures prises au cours des dernières années, dont la flexibilité, n'ont eu aucun effet positif sur l'emploi.

Plusieurs employeurs interrogés ont déclaré qu'ils devaient, dans les mois à venir, diminuer le nombre des emplois.

Le Ministre répond qu'il a été très frappé, lors d'une réunion de l'O.C.D.E., par une déclaration de son collègue des Etats-Unis selon lequel les 500 plus grandes entreprises américaines n'ont, en aucune manière, contribué à l'augmentation de l'emploi. Plus de la moitié de l'emploi créé au cours des cinq dernières années l'a été par des entreprises qui n'ont pas quatre années d'existence et qui ne sont pas de grande taille.

Le projet de loi en discussion vise à coupler des formes nouvelles de flexibilité avec une réduction du temps de

van de werkgelegenheid op een zo hoog mogelijk niveau. In de tekst van de C.A.O. is uitdrukkelijk sprake van het creëren van nieuwe betrekkingen.

Een lid stelt vast dat nergens geschreven staat dat de C.A.O. moet gesloten worden in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Quid indien de gesloten C.A.O. strijdig is met de bepalingen van de wet of van de internationale overeenkomsten die door België zijn geratificeerd?

De Minister antwoordt dat een overeenkomst die strijdig is met de wet of een internationale conventie nietig is. De overeenkomsten mogen niet afwijken van hogere rechtsnormen. De taak van de arbeidsinspectie bestaat er precies in sancties toe te passen.

Volgens een lid moet men vertrouwen hebben in de ondernemingen en hun een zo groot mogelijke vrijheid laten. Hij heeft dus een gunstig vooroordeel.

De amendementen op artikel 2 worden verworpen met 11 tegen 4 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 2 wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikelen 3 en 4

De artikelen 3 en 4 worden zonder bespreking aangenomen met dezelfde stemmen.

Artikel 5

Een amendement op dit artikel strekt om :

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

Het wordt verantwoord als volgt :

« Het betreft een aanpassing die logisch voortvloeit uit ons amendement op artikel 1, § 1. »

Gezien de verwerping van het amendement op artikel 1, wordt dit amendement ingetrokken.

Het artikel wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 6

Een amendement strekt om het eerste lid te wijzigen als volgt :

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

travail et le maintien maximum de l'emploi. Le texte de la C.C.T. prévoit explicitement la création d'emplois.

Un commissaire constate qu'il n'est dit nulle part que la C.C.T. doit être conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Quid si la C.C.T. conclue est contraire aux dispositions de la loi et des conventions internationales ratifiées par la Belgique ?

Le Ministre répond qu'une convention non conforme à la loi ou à une convention internationale est nulle. Les conventions ne peuvent déroger aux sources supérieures de droit. C'est d'ailleurs aussi le rôle de l'Inspection du Travail de prévoir les sanctions.

Selon un commissaire, il faut faire confiance aux entreprises et leur laisser le maximum de liberté. Il exprime donc un préjugé favorable.

Les amendements à l'article 2 sont rejetés par 11 voix contre 4 et 1 abstention.

L'article 2 est adopté par 12 voix contre 3 et 1 abstention.

Articles 3 et 4

Les articles 3 et 4 sont adoptés sans discussion par le même nombre de voix.

Article 5

Un amendement introduit à cet article vise à :

« Remplacer les mots « à l'article 1^{er} » par les mots « dans la présente loi. »

La justification est la suivante :

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

Vu le rejet de l'amendement à l'article 1^{er}, cet amendement est retiré.

L'article est adopté par 12 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 6

Un amendement vise à modifier comme suit le premier alinéa :

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

De indiener wijst erop dat met dit amendement de tekst van het artikel in overeenstemming wordt gebracht met zijn eerste amendement op artikel 2.

Dit amendement wordt eveneens teruggenomen.

Het artikel wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 7

Op dit artikel worden de volgende amendementen ingediend :

« A. Het eerste lid van dit artikel te wijzigen als volgt :

« Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan (...) procedure. »

« B. Het zesde, zevende en achtste lid te doen vervallen. »

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

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

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

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

Verantwoording

« Met dit amendement wordt de aanhef van het artikel in overeenstemming gebracht met het door ons geamendeerde artikel 2.

In de volgende leden wordt de procedure voor invoering van deze nieuwe arbeidsregelingen in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging drastisch gewijzigd.

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

De bedoeling van de procedurewijziging is een effectieve vakbondscontrole op de invoering van nieuwe arbeidsrege-

L'auteur de l'amendement précise que cet amendement met le texte de l'article en concordance avec celui de son premier amendement à l'article 2.

Cet amendement est également retiré.

L'article est adopté par 13 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 7

A cet article les amendements suivants sont déposés :

« A. Au premier alinéa de cet article :

« Supprimer les mots « A défaut de convention ... organe paritaire. »

« B. Supprimer les sixième, septième et huitième alinéas. »

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

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

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

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

Justification

Le premier amendement met la phrase liminaire de l'article en concordance avec l'article 2 tel que nous l'amendons.

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

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

Les modifications proposées visent à permettre un contrôle syndical effectif sur l'introduction de nouveaux régimes de

lingen mogelijk te maken in de bedrijven zonder vakbondsafvaardiging.

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

Een commissielid herhaalt dat het wetsontwerp gedeeltelijk theoretisch is.

Het gaat om ondernemingen waarin er geen overlegstructuren bestaan.

In 1981 waren er in België ± 166 000 ondernemingen waarvan :

- 119 000 met minder dan 5 werknemers;
- 22 000 met 5 tot 9 werknemers;
- 12 150 met 10 tot 19 werknemers;
- 8 400 met 20 tot 50 werknemers.

Bijgevolg zijn er ± 5 400 ondernemingen met een overlegstructuur. Zelfs indien men daar de laatste categorie aan toevoegt, komt men slechts tot 13 000 ondernemingen op een totaal van 166 000.

De procedure waarin artikel 7 voorziet zal dus zeer weinig effect sorteren.

De spreker is van oordeel dat het wenselijk is amendementen te aanvaarden aangezien elke onderneming tot een industrietak behoort waarvoor een paritair comité bestaat.

Het amendement op het eerste lid van dit artikel wordt teruggenomen.

De twee andere amendementen worden verworpen met 11 tegen 6 stemmen.

Artikel 7 wordt aangenomen met 11 tegen 4 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikelen 8 tot 18

Deze artikelen worden zonder bespreking aangenomen, met 13 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 19

Een commissielid betreurt dat de bepalingen van hoofdstuk I van het ontwerp niet worden ingevoegd in de arbeidswet van 16 maart 1971, waarvan de wijziging voorgesteld wordt in hoofdstuk II. Deze werkwijze zou bijgedragen hebben tot een meer samenhangende wetgeving.

Hetzelfde lid wenst dat de Commissie en de Minister een positieve houding aannemen tegenover zijn voorstel van wet betreffende de ploegenarbeid.

Het artikel wordt aangenomen met 13 tegen 4 stemmen.

travail dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale.

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

Un commissaire répète que le projet de loi est, en partie, théorique.

Il s'agit d'entreprises dans lesquelles il n'existe pas de structures de concertation.

En 1981, il y avait en Belgique ± 166 000 entreprises, dont :

- 119 000 avec moins de 5 travailleurs;
- 22 000 avec 5 à 9 travailleurs;
- 12 150 avec 10 à 19 travailleurs;
- 8 400 avec 20 à 50 travailleurs.

Par conséquent, ± 5 400 entreprises disposent d'une structure de concertation. Même si on ajoute la dernière catégorie, on n'arrive qu'à 13 000 entreprises sur un total de 166 000.

La procédure prévue à l'article 7 restera donc, dans une large mesure, lettre morte.

L'intervenant estime qu'il est souhaitable d'accepter les amendements étant donné que chaque entreprise ressort d'une branche d'industrie pour laquelle un comité paritaire existe.

L'amendement au premier alinéa de cet article est retiré.

Les deux autres amendements, mis aux voix, sont rejetés par 11 voix contre 6.

L'article 7 est adopté par 11 voix contre 4 et 2 abstentions.

Articles 8 à 18

Ces articles sont adoptés, sans discussion, par 13 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 19

Un commissaire regrette que les dispositions du chapitre I^{er} du projet ne soient pas insérées dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail dont la modification est proposée au chapitre II. Cette façon de procéder aurait contribué à une législation plus cohérente.

Le même commissaire souhaite que la Commission ainsi que le Ministre adoptent une attitude positive vis-à-vis de sa proposition de loi relative au travail en équipes.

L'article est adopté par 13 voix contre 4.

Artikel 20

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 13 tegen 4 stemmen.

Artikel 21

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 13 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Het ontwerp in zijn geheel wordt aangenomen met 13 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

De Rapporteur,
J. SONDAG.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

Article 20

Cet article est adopté, sans discussion, par 13 voix contre 4.

Article 21

Cet article est adopté, sans discussion, par 13 voix contre 3 et 1 abstention.

L'ensemble du projet est adopté par 13 voix contre 3 et 1 abstention.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 15 membres présents.

Le Rapporteur,
J. SONDAG.

Le Président,
I. EGELMEERS.