

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 juillet 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le
travail en ce qui concerne la prestation des
heures supplémentaires**

(déposée par MM. François-Xavier
de Donnea et Alain Courtois)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8
4. Annexe	10

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 juli 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971, wat het maken van
overuren betreft**

(ingediend door de heren François-Xavier
de Donnea en Alain Courtois)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8
4. Bijlage	10

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

La législation belge sur le travail ne permet pas aux travailleurs de prêter de manière flexible des heures supplémentaires. Cette contrainte peut avoir de lourdes conséquences, notamment une augmentation d'activités accessoires illégales.

Selon les auteurs, celui qui souhaite travailler davantage doit pouvoir le faire dans un cadre légal approprié.

Ils proposent donc de modifier sur certains points la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'assouplir les procédures et le système d'autorisations attachés aux heures supplémentaires.

SAMENVATTING

De Belgische arbeidswetgeving laat de werknemers niet toe op soepele wijze overuren te maken. Die beperking kan zware gevolgen hebben, met name dat er meer illegaal wordt bijgeklust.

Volgens de indieners van het wetsvoorstel moet wie meer wil arbeiden, dit kunnen doen in een aangepast wettelijk kader.

Zij stellen derhalve voor de arbeidswet van 16 maart 1971 op bepaalde punten te wijzigen, zodat de procedures en de regeling met betrekking tot het maken van overuren worden versoepeld.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le rapport d'évaluation de 2000 du ministère de l'Emploi et du Travail (rapport Jadot) fait état en Belgique d'une durée de travail habituelle et d'une durée de travail réellement prestée qui sont respectivement inférieures à ces mêmes durées de travail dans la plupart des États membres de l'Union européenne (UE).

Il convient également de tenir compte du succès du crédit-temps qui a pour conséquence de diminuer encore davantage la durée du travail réellement prestée.

De plus, la durée du temps de travail à temps plein est en Belgique nettement inférieure à celle applicable au sein de l'UE (38,4 en Belgique et 40,4 dans l'UE).

Si les travailleurs disposent d'un droit à travailler moins, notamment via les mécanismes du crédit-temps et des congés thématiques, pourquoi ne disposeraient-ils pas d'un droit à travailler plus ?

En Belgique, la réglementation sur l'utilisation de la main d'œuvre est très stricte. La mondialisation, la concurrence accrue et la plus grande flexibilité des marchés font que les entreprises doivent souvent faire face à des coups de feu temporaires, auxquels elles ont de plus en plus de difficulté à répondre avec souplesse. Durant les périodes de «rush», les entreprises préfèrent payer leurs employés en noir ou faire appel à des intérimaires qu'engager du nouveau personnel.

En vertu de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, la durée des prestations d'un travailleur ne peut dépasser 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Les heures considérées comme supplémentaires sont les heures accomplies par le travailleur, en principe à la demande de l'employeur, au-delà des limites maximales du temps de travail fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'employeur n'est donc autorisé à faire travailler ses employés au-delà des limites maximales que dans certaines hypothèses limitativement énumérées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et pour autant, en principe, que soient accordés des repos compensatoires rémunérés en vue de respecter la moyenne hebdomadaire de travail sur le trimestre.

Selon la loi du 16 mars 1971, les dérogations aux limites maximales du temps de travail ainsi admises sont les suivantes:

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het evaluatierapport 2000 van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (rapport-Jadot) maakt gewag van een «gewoonlijke en werkelijke arbeidsduur» die in België allebei korter zijn dan in de meeste lidstaten van de Europese Unie (EU).

Daarbij moet men rekening houden met het succes van het tijdskrediet, dat tot gevolg heeft dat de duur van de werkelijk verrichte arbeid nog korter is.

Bovendien is de voltijdse arbeidsduur in België (38,4 uur) duidelijk korter dan wat in de EU gangbaar is (40,4 uur).

De werknemers beschikken over het recht om minder te werken, met name in het kader van de regelingen voor tijdskrediet en thematisch verlof; waarom zouden zij dan niet over het recht beschikken om meer te werken?

In België is de reglementering op het gebruik van arbeidskrachten heel strikt. De mondialisering, de toegenomen concurrentie en de grotere marktflexibiliteit vergen van de ondernemingen echter vaak dat ze voldoen aan een tijdelijk grotere vraag, waarop het al maar moeilijker wordt soepel in te spelen. Tijdens de «rush»-periodes verkiezen de ondernemingen hun werknemers zwart te betalen of een beroep te doen op uitzendkrachten, veeleer dan nieuw personeel in dienst te nemen.

Krachtens de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven mag een werknemer niet langer dan 8 uur per dag en 38 per week arbeiden. Overuren zijn daarbij de uren die de werknemer in principe op verzoek van de werkgever verricht boven de bij de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgestelde maximale arbeidsduur.

De werkgever mag zijn werknemers dus niet boven de maximumgrens laten arbeiden, tenzij in bepaalde gevallen die beperkt zijn opgesomd in de arbeidswet van 16 maart 1971 en, in principe, voor zover bezoldigde inhaalrust wordt toegekend met het oog op de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die per kwartaal wordt berekend.

Volgens de arbeidswet van 16 maart 1971 zijn de volgende afwijkingen op de aldus toegelaten maximale duur van de arbeidstijd mogelijk:

- certaines dérogations sont admises pour répondre à certaines formes du travail, notamment lorsque le travail est effectué par équipes successives, ou pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, ou encore pour l'exécution de travaux d'inventaires et bilan;

- d'autres dérogations sont admises eu égard à la branche d'activité visée. Ce sera le cas lorsque le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature même, être déterminé de façon précise ou lorsque les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération très rapide;

- d'autres encore sont admises pour faire face à des événements imprévisibles (par exemple, des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, des travaux urgents à effectuer aux machines ou matériel).

Malgré ces dérogations, la durée du travail est limitée à 12 heures par jour et à 50 heures par semaine. La durée hebdomadaire de travail peut être portée à 56 heures si la durée journalière de travail n'excède pas les 8 heures.

Lorsqu'un travailleur a presté des heures supplémentaires, l'employeur doit accorder des heures de repos compensatoires dans les treize semaines ou dans le trimestre ou encore dans une période qui suit le trimestre de manière à ce que la durée moyenne hebdomadaire du travail ne dépasse pas la durée maximale du travail. C'est au moment où les heures de repos sont octroyées que l'employeur paie la rémunération normale (à 100%) de ces heures de dépassement. La rémunération n'est donc pas nécessairement reprise dans le décompte de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.

Il existe également, lorsqu'il y a des heures supplémentaires prestées par un travailleur, un droit à un supplément de rémunération ou sursalaire. Le taux du sursalaire s'élève à 50% de la rémunération normale pour les heures qui ont été prestées en semaine et à 100% pour celles effectuées le dimanche, un jour férié ou un jour de remplacement d'un jour férié. Dans ce cas-ci, les sursalaires doivent être payés avec le décompte de la période au cours de laquelle les heures donnant droit à un sursalaire ont été accomplies.

De manière générale, nous constatons que les travailleurs qui souhaitent travailler plus à une certaine période de leur carrière n'ont aujourd'hui pas la possibilité de le faire. Or, il est indispensable que la société puisse répondre aux différentes aspirations des travailleurs.

- afwijkingen waarmee wordt beantwoord aan bepaalde vormen van arbeid, met name wanneer arbeid door opeenvolgende ploegen wordt verricht, of voor het uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, of nog, voor het uitvoeren van werk in verband met inventarissen en balansen;

- afwijkingen in het licht van de beoogde bedrijfstak: als de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid, wegens de aard van het werk, niet nauwkeurig kan worden bepaald of als de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden;

- afwijkingen om het hoofd te bieden aan onverwachte gebeurtenissen: bijvoorbeeld een voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines of materieel).

Ondanks die afwijkingen is de arbeidsduur beperkt tot 12 uur per dag en tot 50 uur per week. De wekelijkse arbeidsduur mag tot 56 uur oplopen, als de dagelijkse arbeidsduur 8 uur niet overschrijdt.

Als een werknemer overuren heeft gemaakt, moet de werkgever inhaalrust toekennen binnen de 13 daaropvolgende weken of het volgende kwartaal of een op het kwartaal volgende periode, zodat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur de maximale arbeidsduur niet overschrijdt. De werkgever betaalt de normale bezoldiging (100 %) voor die overuren als de inhaalrust wordt toegekend. De bezoldiging wordt dus niet noodzakelijk opgenomen in de berekening van de bezoldigingsperiode waarin de overuren zijn verricht.

Als een werknemer overuren maakt, bestaat er ook een recht op bijkomend loon of extra loon. Het extra loon bedraagt 50 % van de gewone bezoldiging voor de tijdens de week verrichte uren en 100 % voor de op zondag, een feestdag of een dag ter vervanging van een feestdag verrichte arbeid. In dit geval moet het extra loon worden betaald als de periode wordt berekend waarin de uren zijn verricht die op dat extra loon recht geven.

Algemeen stellen wij vast dat werknemers die in een bepaalde periode van hun leven meer wensen te werken, thans niet de mogelijkheid hebben dat te doen. De samenleving mag echter niet achterblijven als het erom gaat op de verschillende verzuchtingen van de werknemers in te spelen.

En effet, des statuts collectifs mettent tous les travailleurs sur un même pied d'égalité quant au temps de travail maximum. Ceci découle d'une stratégie syndicale mise en place au début des années 70. Elle visait d'une part à mieux contrôler le travailleur individuel et d'autre part à créer de nouveaux emplois. Selon cette logique, si on limite le nombre d'heures de travail prestées par un travailleur, la masse d'heures supplémentaires non effectuées pourrait être redistribuée à d'autres emplois. De nouveaux emplois pourraient être créés ce qui engendrerait une diminution du chômage. Cette technique de réduction du chômage s'est révélée purement mécanique et inadaptée.

Il est un constat qu'une telle législation n'est que partiellement appliquée et que les employeurs fonctionnent déjà avec un système d'heures supplémentaires qui est donc illégal.

Si ce système peut se traduire par une augmentation de la main d'œuvre sur le marché légal du travail, des problèmes financiers, organisationnels ou de recrutement pourraient également facilement conduire à d'autres solutions illégales telles qu'un glissement vers plus de travail au noir, la sous-traitance avec des pseudo-indépendants, des activités à titre accessoire illégales...

La législation actuelle freine la capacité d'adaptation d'une entreprise face au marché international. Si les entreprises belges n'ont pas la capacité de pouvoir répondre à la demande internationale en raison de la législation qui limite la prestation d'heures supplémentaires, il est fatal que cette demande s'oriente vers d'autres marchés.

La présente proposition de loi vise donc à modifier la législation actuelle sur différents points.

L'accord préalable des délégations syndicales ainsi que du fonctionnaire désigné par le Roi pour la prestation d'heures supplémentaires ne devra plus être exigé.

En outre, le remplacement d'une comptabilisation trimestrielle par une comptabilisation annuelle des heures supplémentaires permettra aux employés de prêter, avec une plus grande flexibilité, leurs heures de travail.

Inzake de maximale arbeidsduur zetten de collectieve statuten alle werknemers immers op gelijke voet. Dat is het gevolg van een vakbondsstrategie uit het begin van de jaren '70. Die was er enerzijds op gericht de individuele werknemer beter te controleren en anderzijds nieuwe banen te scheppen. In die gedachtegang ging men ervan uit dat als men het aantal arbeidsuren per werknemer beperkte, de niet verrichte overblijvende uren tot nieuwe banen zouden leiden, die op hun beurt de werkloosheid zouden verminderen. Die techniek van werkloosheidsvermindering was echter zuiver mechanistisch en is ongeschikt gebleken.

Kennelijk wordt een dergelijke wetgeving maar gedeeltelijk toegepast en hanteren de werkgevers al een regeling voor overuren, die dus illegaal is.

Die regeling kan misschien wel leiden tot een toename van arbeidskrachten op de reguliere arbeidsmarkt, maar financiële, organisatorische of recruiteringsproblemen zouden ook makkelijk kunnen leiden tot andere illegale oplossingen, zoals een verglijding naar meer zwartwerk, onderaanneming met schijnzelfstandigen, illegaal bijklussen enzovoort.

De huidige wetgeving zet een rem op de mogelijkheid van een onderneming om zich aan de internationale markt aan te passen. Als de Belgische ondernemingen niet de mogelijkheid hebben op de internationale vraag in te spelen doordat de wetgeving het maken van overuren beperkt, zal die vraag zich onvermijdelijk naar andere markten wenden.

Dit wetsvoorstel strekt er daarom toe de huidige wetgeving op verschillende punten te wijzigen.

Het voorafgaand akkoord van de vakbonden en van de voor het verrichten van overuren door de Koning aangestelde ambtenaar, zal niet meer vereist zijn.

Bovendien zullen de werknemers door de vervanging van de trimestriële berekening van hun overuren door een jaarlijkse berekening hun arbeidsuren met meer flexibiliteit kunnen uitvoeren.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 2

La prestation d'heures supplémentaires est soumise à un accord préalable de la délégation syndicale, lorsqu'il en existe une.

Sur papier cette exigence ne paraît pas trop contraignante. Toutefois dans la pratique, il arrive fréquemment que l'on ne puisse joindre les délégués au moment où le problème se présente ou que des délégués exercent leur droit de veto de manière abusive ce qui rend toute prestation effective d'heures supplémentaires impossible.

Art.3

Outre cet accord de la délégation syndicale, il y a lieu, dans certains cas, d'obtenir l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, ce qui rend la procédure d'agrément d'heures supplémentaires lourde, rigide et peu praticable. Cet article vise donc à assouplir la procédure.

Art.4

Beaucoup d'entreprises connaissent des périodes de rush dans lesquelles les travailleurs doivent effectuer plus d'heures de travail que durant la moyenne annuelle. La législation actuelle limite ces entreprises à 65 heures supplémentaires par trimestre avec une obligation de récupérer directement ces heures.

Une comptabilisation annuelle des heures supplémentaires pourrait permettre aux employés de pouvoir prêter avec une plus grande flexibilité leurs heures supplémentaires de travail.

François-Xavier de DONNEA (MR)
Alain COURTOIS (MR)

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Artikel 2

Wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, moet die vooraf ermee instemmen dat overuren worden gepresteerd.

Op papier lijkt die vereiste niet te strikt. In de praktijk komt het evenwel vaak voor dat de afgevaardigden niet bereikbaar zijn op het ogenblik waarop de moeilijkheid rijst, dan wel dat die afgevaardigden oneigenlijk gebruik maken van hun vetorecht, wat het volstrekt onmogelijk maakt daadwerkelijk overuren te presteren.

Art. 3

Behalve de toestemming van de vakbondsafvaardiging moet in sommige gevallen ook het voorafgaande akkoord van de door de Koning aangewezen ambtenaar worden verkregen; zulks maakt de erkenningsprocedure voor overuren omslachtig, star en moeilijk toepasbaar. Dit artikel strekt er dan ook toe de procedure te versoepelen.

Art. 4

In veel ondernemingen doen zich piekperiodes voor waarin de werknemers meer arbeidsuren moeten verrichten dan het jaarlijkse gemiddelde. Krachtens de huidige wetgeving moeten die bedrijven het aantal overuren beperken tot maximaal 65 per kwartaal, waarbij voor die uren onmiddellijk inhaalrust dient te worden genomen.

Indien het aantal overuren jaarlijks werd bijgehouden, zouden de werknemers hun extra-arbeidsuren met een grotere flexibiliteit kunnen presteren.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art.2

A l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 les mots «en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi, moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une» sont supprimés.

Art.3

L'article 26, §1^{er}, 3°, de la même loi, est remplacé par la disposition suivante:

«3° de travaux commandés par une nécessité imprévue.».

Art.4

A l'article 26*bis*, de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

A) le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est remplacé par la disposition suivante:

«Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un an, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 39 heures par semaine.»;

B) l'alinéa 3, du même paragraphe, est abrogé;

C) à l'alinéa 4, du même paragraphe, les mots «Elle ne peut toutefois» sont remplacés par les mots «La période de référence d'un an ne peut»;

D) l'alinéa 9, du même paragraphe, est remplacé par l'alinéa suivant:

«On entend par année, au sens du présent article, une année civile.»;

E) le § 2*bis*, alinéa 2, est abrogé;

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden de woorden «ingevolge een toelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat» weggelaten.

Art. 3

Artikel 26, § 1, 3°, van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

«3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.».

Art. 4

In artikel 26*bis* van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) paragraaf 1, eerste lid, wordt vervangen als volgt:

«De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een jaar, gemiddeld niet langer dan 39 uren per week wordt gewerkt.»;

B) het derde lid van dezelfde paragraaf wordt opgeheven;

C) in het vierde lid van dezelfde paragraaf worden de woorden «Ze kan echter enkel» vervangen door de woorden «De referteperiode van een jaar kan enkel»;

D) het negende lid van dezelfde paragraaf wordt vervangen als volgt:

«Onder jaar in de zin van dit artikel wordt verstaan een kalenderjaar.».

E) paragraaf 2*bis*, tweede lid, wordt opgeheven;

F) au § 3, les mots «alinéa 8» sont chaque fois remplacés par les mots «alinéa 7».

5 juillet 2004

François-Xavier de DONNÉA (MR)
Alain COURTOIS (MR)

F) in § 3 worden de woorden «achtste lid» vervangen door de woorden «zevende lid».

5 juli 2004

TEXTE DE BASE

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 25

En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi, moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une.

Art. 26

§ 1^{er}. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;

3° de travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de demander cet accord, son information ultérieure, et dans les deux cas l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

§ 2. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées pour l'exécution pour le compte de tiers:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.

§ 3. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice à celles des articles 76 et 77 des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919.

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 25

En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées.

[...]

Art. 26

§ 1^{er}. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;

3° de travaux commandés par une nécessité imprévue.

[...]

§ 2. Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées pour l'exécution pour le compte de tiers:

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.

§ 3. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice à celles des articles 76 et 77 des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919.

BASISTEKST**Arbeidswet**

Art. 25

Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden ingevolge een toelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat.

Art. 26

§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.

§ 2. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen worden overschreden voor de uitvoering voor rekening van een derde van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel.

§ 3. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Arbeidswet**

Art. 25

Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden.

[...]

Art. 26

§ 1. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen door de werknemers van de onderneming overschreden worden voor het verrichten van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

3° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist .

[...]

§ 2. De grenzen vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen worden overschreden voor de uitvoering voor rekening van een derde van:

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° dringende arbeid aan machines of materieel.

§ 3. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.

Art. 26bis

§ 1^{er}. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3° et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de trente neuf heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- ou, à défaut, par le règlement de travail [...].

Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20bis, la période visée à l'alinéa 1^{er} est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application de l'article 26, § 1^{er}, 1° et 2°.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 26bis

§ 1^{er}. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, [...] § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un an, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de trente neuf heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

[...]

La période de référence d'un an ne peut être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20bis, la période visée à l'alinéa 1^{er} est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application de l'article 26, § 1^{er}, 1° et 2°.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 26bis

§ 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25 en 26, § 1, 3° en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan veertig uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement .

Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

In geval van toepassing van de door artikel 20 bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de door bij de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

Art. 26bis

§ 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25 en 26, [...]§ 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een *jaar*, gemiddeld niet langer dan veertig uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

[...]

De referteperiode van een jaar kan enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, §4.

In geval van toepassing van de door artikel 20 bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de door bij de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

A aucun moment dans le courant de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulée dans cette période de référence.

On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. La moyenne visée au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3°.

Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complémentaires.

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

Dans les cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en application de l'alinéa précédent, le Roi peut également déroger à la limite de 65 heures fixée par le § 1^{er}, alinéa 8.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

A aucun moment dans le courant de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulée dans cette période de référence.

On entend par année, au sens du présent article, une année civile.

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. La moyenne visée au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3°.

[...]

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

Dans les cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en application de l'alinéa précédent, le Roi peut également déroger à la limite de 65 heures fixée par le § 1^{er}, alinéa 7.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

In de loop van de referteperiode, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan vijftien-zestig uren.

Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Het in § 1 bedoelde gemiddelde kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgens op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

De Koning kan, in de gevallen waarin bij toepassing van het voorgaande lid een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld, eveneens afwijken van de grens van 65 uren ingesteld door § 1, achtste lid.

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

In de loop van de referteperiode, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan vijftien-zestig uren.

Onder jaar in de zin van dit artikel wordt verstaan een kalenderjaar

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Het in § 1 bedoelde gemiddelde kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

[...]

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgens op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

De Koning kan, in de gevallen waarin bij toepassing van het voorgaande lid een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld, eveneens afwijken van de grens van 65 uren ingesteld door § 1, zevende lid.

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

Dans les cas où il peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison de la disposition de l'alinéa 8, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

Dans les cas où il peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison de la disposition de l'*alinéa* 7, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend wegens het bepaalde in het achtste lid, wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend wegens het bepaalde in het *zevende* lid, wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.