

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 december 2017

**ONTWERP VAN PROGRAMMAWET**

**AMENDEMENTEN**

ingediend in de commissie voor de Sociale zaken

---



---

*Zie:*

**Doc 54 2746/ (2017/2018):**

001: Ontwerp van programmawet.  
002: Zaak zonder verslag.  
003 en 004: Amendementen.  
005: Verslag van de eerste lezing (Volksgezondheid).  
006: Artikelen aangenomen in eerste lezing (Volksgezondheid).  
007 en 008: Amendementen.  
009: Verslag van de eerste lezing (Sociale Zaken).  
010: Artikelen aangenomen in eerste lezing (Sociale Zaken).  
011 tot 013: Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

5 décembre 2017

**PROJET DE LOI-PROGRAMME**

**AMENDEMENTS**

déposés en commission des Affaires sociales

---



---

*Voir:*

**Doc 54 2746/ (2017/2018):**

001: Projet de loi-programme.  
002: Affaire sans rapport.  
003 et 004: Amendements.  
005: Rapport de la première lecture (Santé).  
006: Articles adoptés en première lecture (Santé).  
007 et 008: Amendements.  
009: Rapport de la première lecture (Affaires sociales).  
010: Articles adoptés en première lecture (Affaires sociales).  
011 à 013: Amendements.

Nr. 9 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**

## Art. 55

**In het voorgestelde artikel 156/1 het laatste lid weglaten.**

## VERANTWOORDING

De inkomensgarantie-uitkering die wordt toegekend aan sommige onvrijwillige deeltijdwerkers, is aan verschillende voorwaarden onderworpen. Zo moet de betrokkene onder andere ingeschreven zijn en blijven als voltijds werkzoekende. Tevens moet hij een aanvraag hebben ingediend tot het verkrijgen van een voltijdse betrekking die eventueel in de onderneming vacant zou worden en moet hij een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst vragen zo hij geregeld meer uren presteert dan overeengekomen.

De betrokken werknemer krijgt voorrang wanneer een voordeligere betrekking vrijkomt.

Uiteraard is het een goede zaak dat een responsabiliseringsbijdrage wordt geëist van de werkgever die zijn verplichtingen niet nakomt.

Onbegrijpelijk dan weer is dat die bijdrage maar geldt voor de overeenkomsten die worden gesloten vanaf 1 januari 2018. Bijgevolg leidt de in uitzicht gestelde bepaling tot discriminatie tussen deeltijdse overeenkomsten die vóór, respectievelijk na 1 januari 2018 werden gesloten. De “vroegere” deeltijdwerkers moeten aldus concurreren met de “nieuwe” deeltijdwerkers, waarbij de werkgever er natuurlijk alle belang bij heeft zijn verplichtingen na te komen voor de vanaf 1 januari 2018 gesloten overeenkomsten.

N° 9 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**

## Art. 55

**Dans l'article 156/1 proposé, supprimer le dernier alinéa.**

## JUSTIFICATION

L'allocation de garantie de revenus qui est accordée à certains travailleurs à temps partiel involontaire est soumise à plusieurs conditions dont notamment l'obligation d'être et rester inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein. Le travailleur doit également avoir introduit une demande d'obtention d'un emploi à temps plein qui deviendrait vacant au sein de l'entreprise et il doit demander une adaptation de son contrat de travail dans l'hypothèse où il preste régulièrement un nombre d'heures supérieure à celui qui a été convenu.

Le travailleur concerné a un droit de priorité pour l'obtention d'un emploi plus avantageux.

Il est évidemment positif d'introduire une cotisation de responsabilisation à charge de l'employeur qui ne respecte pas ses obligations.

Toutefois, il est incompréhensible que la cotisation ne s'applique que pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Par conséquent, la disposition en projet crée une discrimination entre les contrats à temps partiel conclus avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elle met concurrence les “anciens” et les “nouveaux” travailleurs à temps partiel, l'employeur ayant évidemment intérêt à remplir ses obligations pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Frédéric **DAERDEN** (PS)  
Meryame **KITIR** (sp.a)

Nr. 10 VAN MEVROUW **KITIR**

HOOFDSTUK 5 (*nieuw*)

**Een hoofdstuk 5 invoegen, met als opschrift**  
*“Bestrijding van het misbruiken van avenanten bij de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse prestaties”.*

Meryame KITIR (sp.a)

N° 10 DE MME **KITIR**

CHAPITRE 5 (*nouveau*)

**Insérer un chapitre 5 intitulé** *“Lutte contre l’usage abusif des avenants au contrat de travail pour prestations à temps partiel”.*

## Nr. 11 VAN MEVROUW KITIR

Art. 55/1 (*nieuw*)

**In het bovengenoemde hoofdstuk 5, een artikel 55/1 invoegen, luidend als volgt:**

*“Art. 55/1. Artikel 1bis van de wet van 8 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981, en laatst gewijzigd bij de wet van 17 augustus 2013, wordt aangevuld met een tiende lid, luidend als volgt:*

*“Indien tijdens een periode van een trimester de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsregeling vier maal of meer werd aangepast met een bijblad of een aparte overeenkomst van bepaalde duur, en daardoor het volume van de arbeidsprestaties meer dan 36 uren de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur overschrijdt, wordt de wekelijkse arbeidsduur in die arbeidsovereenkomst vanaf dat trimester verhoogd met het aantal in dat trimester ge-presteerde uren bovenop de initieel overeengekomen arbeidsregeling gedeeld door 13.”.”.*

## VERANTWOORDING

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 ter uitvoering van artikel 29, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt dat alle bijkomende prestaties die in de loop van een maand worden verricht, worden betaald met een toeslag, vastgesteld in artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.

Met andere woorden, er kunnen per maand twaalf extra uren (36 per trimester) worden gepresteerd bovenop de in de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid overeengekomen uurregeling zonder dat er hiervoor extra loon dient te worden betaald. Dit is reeds een behoorlijke flexibiliteit in het voordeel van de werkgever.

Maar toch volstaat dit blijkbaar niet voor sommige werkgevers en grijpen zij, als die twaalf uren dreigen overschreden te worden, terug naar minder conventionele instrumenten zoals bijbladen bij de oorspronkelijke overeenkomst of nieuwe tijdelijke arbeidscontracten die de oorspronkelijke contracten tijdelijk opschorten, om betaling van extra loon te vermijden.

## N° 11 DE MME KITIR

Art. 55/1 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 5 précité, insérer un article 55/1 rédigé comme suit:**

*“Art. 55/1. L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981, et modifié en dernier lieu par la loi du 17 août 2013, est complété par un alinéa 10 rédigé comme suit:*

*“Si, pendant une période d'un trimestre, le régime de travail convenu dans le contrat de travail a été modifié quatre fois ou plus par le biais d'un avenant ou d'une convention à durée déterminée distincte et que, ce faisant, le volume des prestations de travail excède de plus de 36 heures la durée du travail convenue dans le contrat de travail, la durée hebdomadaire du travail inscrite dans ce contrat de travail est, à partir de ce trimestre, majorée du nombre d'heures prestées durant ce trimestre au-delà du régime de travail initialement convenu, divisé par 13.”.”.*

## JUSTIFICATION

L'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 pris en exécution de l'article 29, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dispose que toutes les prestations complémentaires prestées dans le courant d'un mois, sauf les douze premières heures par mois calendrier, donnent droit au paiement du sursalaire fixé à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En d'autres termes, 12 heures supplémentaires par mois (36 par trimestre) peuvent être prestées en plus de l'horaire convenu dans le contrat de travail à temps partiel sans qu'elles ne donnent lieu à un sursalaire. C'est là déjà une flexibilité appréciable vis-à-vis de l'employeur.

Mais elle n'est de toute évidence pas suffisante aux yeux de certains employeurs qui, lorsque le plafond de ces 12 heures risque d'être franchi, se rabattent sur des instruments moins conventionnels tels que des avenants au contrat initial ou de nouveaux contrats de travail à durée déterminée, qui suspendent temporairement le contrat initial.

Op zich is er niets tegen zo een bijblad indien dit sporadisch gebeurt of indien de aanpassing een langere periode bestrijkt (bijvoorbeeld om de afwezigheid van een collega van de werknemer die ziek is te vervangen). Zo kan het een win-win-situatie worden voor beiden, daar ook de werknemer er op die manier in slaagt het inkomen te verhogen met meer prestaties.

Wat echter niet te verantwoorden is, is het misbruik van deze techniek zoals we hierboven schetsten, namelijk om stelselmatig de betaling van extra loon te vermijden. Zo worden de deeltijdse werknemers superflexibele en goedkope “opvullers” van schommelingen in het vereiste arbeidsvolume. Dit gaat dan tevens ten koste van het werkbaar karakter van het werk van de betrokken deeltijdse werknemer daar hij iedere vorm van stabiliteit mist inzake het arbeidsvolume waarop hij kan rekenen, maar dat hij ook wordt geacht te presteren.

Daarom bepaalt dit amendement dat het stelselmatig gebruik van dergelijke constructies, waardoor de contractuele arbeidsduur met meer dan 36 uren per trimester wordt overschreden, aanleiding geeft tot een aanpassing van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidstijd.

De regering geeft een totaal verkeerd signaal door het aantal bijkomende uren zonder overloon op te trekken naar 42 uren per trimester en 168 uren per jaar bij annualisering van de arbeidstijd, zonder het misbruik aan te pakken.

Meryame KITIR (sp.a)

En soi, rien ne s'oppose à un tel avenant si l'on n'y recourt que sporadiquement ou si la modification porte sur une plus longue période (par exemple afin de compenser l'absence d'un collègue du travailleur, qui est malade). De cette manière, cela peut être une opération gagnante pour les deux parties, dès lors que le travailleur réussit ainsi à augmenter temporairement ses revenus en prestant davantage.

Par contre, le recours abusif à cette technique, comme nous l'avons esquissé ci-dessus, afin d'éviter systématiquement le paiement d'un sursalaire, est injustifiable. Les travailleurs à temps partiel deviennent ainsi du personnel super flexible qui permet de faire face, à moindre coût, aux fluctuations du volume du travail. Ce procédé se fait également au détriment du caractère durable du travail du travailleur à temps partiel concerné, dès lors qu'il est privé de toute forme de stabilité en ce qui concerne le volume de travail sur lequel il peut compter mais aussi qu'il est censé prester.

C'est pourquoi la présente proposition de loi dispose que le recours systématique à de telles constructions, entraînant le dépassement de la durée de travail convenue de plus de 36 heures par trimestre, donne lieu à une modification de la durée de travail initialement convenue.

Le gouvernement donne un signal totalement erroné en portant le nombre d'heures supplémentaires ne donnant pas lieu à un sursalaire à 42 heures par trimestre et à 168 heures par an en cas d'annualisation du temps de travail, et ce, tout en se gardant de prendre la moindre mesure pour lutter contre les abus en question.