

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1992-1993

10 FEBRUARI 1993

**Voorstel van wet betreffende
de huisarbeid****(Ingediend door de heer Dighneef c.s.)**

TOELICHTING

De industriële ontwikkeling in België heeft ervoor gezorgd dat huisarbeid steeds meer een randverschijnsel is geworden.

Verskillende werkzaamheden die vroeger gewoonlijk thuis werden verricht, zijn immers gewoonweg verdwenen (als gevolg van de automatisering, het duurder worden van de machines) of werden overgenomen door andere, minder dure, arbeidsstructuren (beschutte werkplaatsen, penitentiaire werkplaatsen, ...).

De huisarbeid kon slechts in enkele kleine sectoren overleven zoals de leder-, de textiel- en de breigoedindustrie (voornamelijk wevers die thuis werken), de confectie en de kleding-, de diamant- en de voedingsindustrie (groententeelt, snoepverpakking).

Aangezien er geen statistische gegevens voorhanden zijn en de huisarbeid voor de fiscus en voor de sociale zekerheid verborgen blijft, is het onmogelijk dit fenomeen in cijfers weer te geven.

Uitgaande van de industriële telling van 1970 heeft het Nationaal Instituut voor de Statistiek het aantal huisarbeiders geraamd op 7 945.

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1992-1993

10 FEVRIER 1993

**Proposition de loi relative
au travail à domicile****(Déposée par M. Dighneef et consorts)**

DEVELOPPEMENTS

De par le développement industriel de la Belgique, le travail à domicile est devenu un phénomène de plus en plus marginal.

En effet, plusieurs activités pour lesquelles le travail à domicile était courant, ont tout simplement disparu (suite à l'automatisation, au renchérissement des machines) ou ont été reprises par d'autres formes de travail moins coûteuses (ateliers protégés, ateliers pénitentiaires, ...).

Le travail à domicile n'a survécu que dans quelques petits secteurs, comme l'industrie du cuir, le textile et la bonneterie (principalement des tisseurs à domicile), la confection et le vêtement, le diamant et l'alimentation (culture de légumes, emballeuses de bonbons).

Comme il n'y a pas de données statistiques et comme le travail à domicile reste caché pour le fisc et pour la sécurité sociale, il est impossible de chiffrer ce phénomène.

Se basant sur le recensement industriel de 1970, l'I.N.S. a estimé le nombre de travailleurs à domicile à 7 945.

De laatste jaren neemt de belangstelling van werkgeverszijde voor de huisarbeid toe, zonder dat men evenwel kan gewagen van een sterke groei van dit soort arbeid.

Voor de werkgevers is de huisarbeid een gedeeltelijke oplossing voor sommige problemen waarmee zij kampen, in het bijzonder op het stuk van het woon-werkverkeer, de steeds toenemende kosten verbonden aan de exploitatie van een bedrijf en aan de inrichting van de werkplek, de schommelingen in het werkvolume die vaak niet te voorzien zijn, enz.

De huisarbeid past dus volledig in de strategie van sommige bedrijven die hun personeelsbestand snel willen kunnen aanpassen aan een toename of een afname van het werkvolume.

Die toenemende belangstelling is ongetwijfeld ook toe te schrijven aan het feit dat de huisarbeid gekenmerkt wordt door een grote flexibiliteit inzake de arbeidstijd (de arbeidswet sluit immers de huisarbeiders uit van de toepassing van de bepalingen betreffende de arbeidsduur, het nacht- en zondagwerk) en inzake de vergoeding (stukloon).

De huisarbeid wijzigt eveneens de hiërarchische verhoudingen tussen de werkgever en de werknemer, daar de werkgever wordt vrijgesteld van de betaling van R.S.Z.-bijdragen en de huisarbeider geen enkele sociale bescherming geniet.

Een ander kenmerk van die ontwikkeling is dat in de dienstensector en in veel intellectuele beroepen die vorm van arbeid steeds meer wordt uitgetest. Het is bekend dat de tarifieringsdiensten voor apotheken een beroep doen op huisarbeiders. In de toekomst zullen steeds meer andere sectoren eveneens een beroep doen op huisarbeiders voor sommige intellectuele werkzaamheden.

Die ontwikkeling is zeer duidelijk in de sector van de postorderverkoop, bij drukkerijen en uitgeverijen (dactylografie, vertaling, ...), in de financiële en in de informaticasector. Een vrij specifieke variant van de huisarbeid is het telewerken: de bedrijven maken gebruik van de nieuwe mogelijkheden die geboden worden door de kantoorautomatisering en de telematica om bepaalde soorten van intellectueel werk te laten verrichten door mensen die thuis werken en al dan niet « on line » verbonden zijn met de centrale computer.

Het is precies voor dat soort werk dat men in de komende jaren een sterke stijging van de huisarbeid verwacht.

De verdwijning van bepaalde transmissieproblemen (ISDN-netwerk), de stijging van de kantoorkosten, de toenemende problemen inzake het woon-werkverkeer zijn even zovele factoren die deze ontwikkeling zullen beïnvloeden.

Au cours des dernières années, un intérêt croissant se manifeste du côté patronal pour le travail à domicile sans qu'on puisse cependant parler de forte augmentation.

Pour les employeurs, le travail à domicile constitue une solution partielle pour certains problèmes qu'ils rencontrent, en ce qui concerne notamment les déplacements des travailleurs, les coûts toujours croissants liés au lieu d'exploitation et à l'aménagement du poste de travail, les fluctuations du volume de travail souvent imprévisibles, etc.

Le travail à domicile cadre donc parfaitement dans la stratégie de certaines entreprises, désireuses de pouvoir adapter rapidement leurs effectifs de personnel à une croissance ou une décroissance du volume de travail.

Cet intérêt croissant est certainement également dû au fait que le travail à domicile est caractérisé par une flexibilité importante en matière de temps de travail (en effet, la loi sur le travail exclut les travailleurs à domicile des dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit et du dimanche) et en matière de rémunération (salaire à la pièce).

Le travail à domicile modifie également les rapports hiérarchiques entre employeur et travailleur, l'employeur étant dispensé du paiement des cotisations O.N.S.S. et le travailleur à domicile étant privé de toute protection sociale.

Une autre caractéristique de cette évolution est le fait que dans le secteur des services et dans le domaine du travail intellectuel, cette forme de travail est de plus en plus expérimentée. C'est un fait connu que le secteur des services de tarification pour pharmacies fait appel à des travailleurs à domicile. Mais de plus en plus d'autres secteurs auront recours au travail à domicile pour certaines activités intellectuelles.

Cette évolution est très nette dans le secteur de la vente par correspondance, de l'imprimerie et de l'édition (dactylographie, traduction, ...), dans le secteur financier et de l'informatique. Une variante quelque peu spécifique du travail à domicile est celui du télétravail à domicile: les entreprises font appel aux nouvelles possibilités qu'offrent la bureautique et la télématique pour faire exécuter certains types de travail intellectuel par des travailleurs à domicile « on line » ou non avec l'ordinateur central.

C'est essentiellement dans ces dernières formes de travail que l'on s'attend à une forte croissance du travail à domicile dans les années à venir.

La disparition de certains problèmes de transmission (réseau I.S.D.N.), l'augmentation des frais de bureau, les problèmes croissants des déplacements entre domicile et lieu de travail sont autant de facteurs qui ne resteront pas sans effet sur cette évolution.

De eerste proefprojecten die het telewerken op een ruimere schaal willen introduceren, zijn in België reeds van start gegaan met de steun van sommige werkgeversorganisaties.

Hoewel moeilijk ontkend kan worden dat de huisarbeid een oplossing kan zijn voor specifieke noden en wensen van bepaalde werknemers, is het duidelijk dat een uitbreiding van de huisarbeid ook risico's inhoudt en tal van sociale problemen kan veroorzaken:

- risico's voor de veiligheid en de gezondheid niet alleen van de huisarbeiders zelf, maar ook van de andere personen, kinderen en volwassenen, die verblijven op de plaats waar het werk wordt verricht;

- extreme flexibiliteit wat de arbeidsduur, de arbeidsperiode en de bezoldiging betreft;

- huisarbeid als middel om te ontsnappen aan allerlei voorschriften van het arbeidsrecht en aan bepaalde kosten met betrekking tot de sociale zekerheid;

- marginalisering van sommige werknemers, voornamelijk vrouwen, in geïsoleerde arbeidsplaatsen;

- inmenging van de werkgever in het privé- en gezinsleven;

- afwentelen op de werknemers van de kosten die tot nog toe door de werkgevers gedragen werden (investeringen, energie, ...);

- de sociale zekerheid is op bepaalde punten niet aangepast aan de huisarbeid, in elk geval niet voor de nieuwe vormen van huisarbeid.

Daarom zijn verschillende internationale organisaties de jongste jaren een groeiende belangstelling gaan betonen voor de bescherming van de huisarbeiders, zoals bijvoorbeeld de Raad van Europa, waarvan de werkzaamheden ter zake hebben geleid tot een rapport met als titel «The protection of persons at home» (Straatsburg, 1989) en de Internationale Arbeidsorganisatie die eveneens een verslag gepubliceerd heeft met als titel «La protection sociale des travailleurs à domicile» (Genève, 1991).

In vergelijking met hun collega's in andere Europese landen is de sociaalrechtelijke positie van de Belgische huisarbeiders veel minder duidelijk en op sommige terreinen zelfs aanzienlijk slechter. De toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is daar een voorbeeld van. Bij de voorbereiding van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomsten (arbeiders) was er geen probleem.

Les premiers projets pilotes, visant à introduire le télétravail à domicile sur une plus large échelle, ont du reste déjà démarré en Belgique, avec l'appui de certaines organisations patronales.

Même s'il est difficile de nier que le travail à domicile puisse apporter une solution aux besoins spécifiques et aux aspirations de certains travailleurs, il est clair qu'une extension accrue du travail à domicile comporte des risques et engendre une série de problèmes sociaux:

- risques pour la sécurité et la santé, non seulement pour le travailleur à domicile lui-même, mais aussi pour les autres personnes, enfants et adultes, résidant à l'endroit où le travail est effectué;

- flexibilité extrême en ce qui concerne la durée du travail, les périodes de travail et la rémunération;

- recours au travail à domicile pour échapper à certaines normes du droit du travail et à certains coûts de sécurité sociale;

- marginalisation de certains travailleurs — principalement des femmes — dans des lieux de travail isolés;

- ingérence de l'employeur dans la vie privée et familiale;

- répercussion sur les travailleurs des coûts jusqu'ici propres aux employeurs (investissements, énergie, ...);

- inadéquation de certains volets de la sécurité sociale au travail à domicile, en tous cas pour les nouvelles formes de travail à domicile.

C'est pourquoi diverses organisations internationales ont, ces dernières années, consacré une attention croissante à la protection des travailleurs à domicile, comme par exemple le Conseil de l'Europe, dont les travaux en la matière ont abouti à un rapport intitulé «The protection of persons working at home» (Strasbourg, 1989) et l'Organisation Internationale du Travail qui a publié un rapport intitulé «La protection sociale des travailleurs à domicile» (Genève, 1991).

Comparés à leurs collègues dans d'autres pays européens, les travailleurs à domicile belges ont, en matière de droit social, une position bien moins claire voire, dans certains domaines, nettement plus mauvaise. L'application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail en est un exemple. Lors de l'élaboration de la loi du 10 mars 1900 relative aux contrats de travail (ouvriers), il n'y avait aucun problème.

De wetgever ging er immers van uit dat het onderdeel toezicht niet bestond voor de huisarbeiders en dat de wet om die reden op hen niet van toepassing was.

Dit werd daarenboven bevestigd door het Hof van Cassatie op 6 november 1974 (*J.T.T.*, 1976, 316). Het Hof van Cassatie had echter toen al in zijn arrest van 26 september 1973 gesteld dat de uitoefening van het gezag leiding en toezicht impliceerde, zodat wat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders betreft het gezag van de werkgever en bijgevolg zijn leiding en zijn toezicht weliswaar beperkt zijn, maar daarom niet worden uitgesloten (Cass., 26 september 1973, *T.S.R.*, 1974, 100).

Over het geheel genomen kwam het standpunt van het Hof van Cassatie er dus op neer dat een huisarbeider daadwerkelijk gebonden kan zijn door een arbeidsovereenkomst, waarop de wet van 10 maart 1900 evenwel niet van toepassing was. Er moet evenwel wel worden gezegd dat de arbeidsrechtbanken niet allemaal dat standpunt deelden (contra: Arbeidshof Bergen, 23 november 1979, *T.S.R.*, 1980, 439).

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die de wet van 10 maart 1900 heeft vervangen, heeft nauwelijks verandering gebracht in die toestand. Een nieuwe discussie werd gevoerd bij de parlementaire voorbereiding van de wet van 17 juli 1985 waarbij de woorden «leiding en toezicht» uit de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst werden weggelaten en enkel de term «gezag» behouden bleef.

Die wet werd goedgekeurd op voorstel van de senatoren Egemeers en Deconinck, die juist op die wijze de huisarbeid onder de toepassing wilden laten vallen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In zijn advies nr. 969 van 2 juni 1981 heeft de Nationale Arbeidsraad in verband met het voorstel Egemeers evenwel opgemerkt dat de weglating van de woorden «leiding en toezicht» geen enkel gevolg heeft voor het statuut van de huisarbeiders.

De Raad was van mening dat voor de huisarbeiders beschermende maatregelen dienden te worden genomen. De besprekingen in de Nationale Arbeidsraad hebben tot op heden evenwel nog niet tot resultaten geleid.

Na die wetswijziging werd uitgekeken naar de reactie van de hoven en rechtbanken. Intussen hebben verschillende arbeidshoven zich uitgesproken ten gunste van de toepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten: Antwerpen (17 mei

En effet, le législateur prenait comme point de départ le fait que l'élément de surveillance n'existait pas pour les travailleurs à domicile et que ceux-ci, pour cette raison, n'entraient pas dans le champ d'application de cette loi.

Ceci fut d'ailleurs confirmé par la Cour de cassation le 6 novembre 1974 (*J.T.T.*, 1976, 316). A ce moment-là, la Cour de cassation avait toutefois déjà estimé dans son arrêt du 26 septembre 1973 que l'exercice de l'autorité comprend les pouvoirs de direction et de surveillance, de sorte qu'en ce qui concerne le contrat de travail à domicile, l'autorité de l'employeur, et partant sa direction et sa surveillance sont certes limitées, mais n'en sont pas pour autant exclues (Cass., 26 septembre 1973, *T.S.R.*, 1974, 100).

Prise dans son ensemble, la position de la Cour de cassation était donc qu'un travailleur à domicile peut effectivement être lié par un contrat de travail, mais que ce contrat ne relevait pas de l'application de la loi du 10 mars 1900, même s'il faut dire que les cours du travail ne partagent pas toutes cette vision (contra: C.T. Mons, 23 novembre 1979, *T.S.R.*, 1980, 438).

La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui a remplacé la loi du 10 mars 1900, n'a guère modifié cette situation. Une nouvelle discussion s'éleva lors des travaux parlementaires préparatoires à la loi du 17 juillet 1985, qui supprima les termes «direction et surveillance» dans la définition légale du contrat de travail ne conservant que le terme «autorité».

Cette loi fut votée sur proposition des sénateurs Egemeers et Deconinck, qui voulaient précisément de cette manière faire entrer les travailleurs à domicile dans le champ d'application de la loi sur les contrats de travail.

Dans son avis n° 969 du 2 juin 1981, le Conseil National du Travail faisait toutefois remarquer à propos de la proposition Egemeers que la suppression des termes «direction et surveillance» n'a aucun effet sur le statut des travailleurs à domicile.

Le Conseil était d'avis que pour les travailleurs à domicile, des mesures protectrices devaient être prises. A ce jour, les discussions en la matière au Conseil National du Travail n'ont toutefois pas donné de résultats.

Après cette modification de la loi, la question était de savoir comment allait réagir la jurisprudence. Entretemps, plusieurs cours du travail se sont prononcées en faveur de l'application de la loi sur les contrats de travail: Anvers (17 mai 1988, pas publié),

1988, niet gepubliceerd), Brussel (26 oktober 1988, niet gepubliceerd) en Luik (16 november 1988, *Chron. Soc.*, 1989, 51). De rechtspraak van het Arbeidshof te Gent is verdeeld.

De derde en achtste kamer zijn voorstander van de toepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (resp. 9 mei 1984, *Chron. Soc.*, 1985, 116, 6 april 1990, *R.W.*, 1990-1991, 474). Alleen de tweede kamer neemt een ander standpunt in (1 oktober 1984, *Chron. Soc.*, 1985, 117).

Uit dit overzicht blijkt dat de meeste arbeidshoven op het ogenblik van oordeel zijn dat de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wel degelijk van toepassing is op de huisarbeiders. Om redenen van rechtszekerheid zou het evenwel goed zijn dat dit ook uitdrukkelijk in de wet wordt gezegd. Men zou van die gelegenheid gebruik kunnen maken om ook diverse problemen op te lossen die rijzen bij de toepassing van bepaalde onderdelen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten op de huisarbeiders en om er specifieke beschermende bepalingen in op te nemen ten gunste van die huisarbeiders, zoals dat gebeurd is voor de studenten. Dat is precies een van de doelstellingen van dit wetsvoorstel.

De toepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten is evenwel slechts één onderdeel van het sociaal statuut van de huisarbeiders.

Er werd eveneens onderzocht welke andere wettelijke bepalingen moeten worden aangepast en in welke zin om de problemen en de risico's te vermijden die verbonden zijn aan de uitbreiding van de huisarbeid.

Het is immers de bedoeling het sociaal statuut van de huisarbeider zo volledig mogelijk te regelen ten einde voorbereid te zijn op een uitbreiding van de huisarbeid in zijn diverse vormen, van de klassieke industriële handenarbeid tot het telewerken *on-line*. Telkens wanneer een aanpassing van de reglementaire bepalingen nodig was, wordt dit uitsluitend vermeld in het kader van de artikelsgewijze toelichting.

Bij de voorbereiding van deze voorstellen werd rekening gehouden met de conclusies en de aanbevelingen van de bovenvermelde internationale rapporten, met de ervaring in het buitenland alsook met de regels die in sommige sectoren in België bestaan.

Wij hopen aldus het wettelijk kader te scheppen waarbinnen de huisarbeid in België zich kan blijven ontwikkelen, waarbij voldoende aandacht geschonken wordt aan de bijzondere problemen die de huisarbeiders hebben en aan de specifieke risico's die verbonden zijn aan de huisarbeid. De uitbreiding van allerlei formules van huisarbeid is immers slechts aanvaardbaar indien de nodige waarborgen voor-

Bruxelles (26 octobre 1988, pas publié) et Liège (16 novembre 1988, *Chron. Soc.*, 1989, 51). La jurisprudence de la Cour du travail de Gand est divisée.

La 3^e et la 8^e chambre se sont déjà prononcées pour l'application de la loi sur les contrats de travail (resp. 9 mai 1984, *Chron. Soc.*, 1985, 116, 6 avril 1990, *R.W.*, 1990-1991, 474). Seule la 2^e chambre adopte une autre position (1^{er} octobre 1984, *Chron. Soc.*, 1985, 117).

De cet aperçu, on peut conclure qu'une jurisprudence dominante estime en tout cas actuellement que la loi sur les contrats de travail s'applique bel et bien aux travailleurs à domicile. Pour des raisons de sécurité juridique, il serait toutefois bon que cela soit formulé de manière explicite dans la loi. On pourrait profiter de cette occasion pour résoudre aussi les divers problèmes qui se posent pour l'application de certains volets de la loi sur les contrats de travail aux travailleurs à domicile, et pour y inscrire des dispositions protectrices spécifiques pour les travailleurs à domicile, tout comme cela s'est fait pour le travail des étudiants. C'est précisément là un des objectifs de cette proposition de loi.

L'application de la loi sur les contrats de travail n'est toutefois qu'un des éléments du statut social des travailleurs à domicile.

On a également examiné quelles étaient les autres dispositions légales qu'il fallait adapter, et dans quel sens, pour éviter les problèmes et les risques liés à l'extension du travail à domicile.

En effet, l'objectif est de régler, de la manière la plus complète possible, le statut social du travailleur à domicile, afin d'être prêt à une extension du travail à domicile, et ce sous ses diverses formes, du travail manuel industriel classique au télétravail à domicile. Dans la mesure où une adaptation des dispositions réglementaires était nécessaire, celle-ci est indiquée uniquement dans le cadre du commentaire des articles.

Lors de l'élaboration de ces propositions, il a été tenu compte des conclusions et des recommandations des rapports internationaux susmentionnés, de l'expérience à l'étranger, ainsi que des règles existant dans certains secteurs en Belgique.

Nous espérons créer ainsi le cadre légal dans lequel le travail à domicile puisse continuer d'évoluer en Belgique, avec une attention suffisante aux problèmes particuliers que rencontrent les travailleurs à domicile et aux risques spécifiques liés au travail à domicile. En effet, la mise en œuvre de formules de travail à domicile n'est acceptable que si toutes les garanties sont présentes pour qu'on ne s'en serve pas pour

handen zijn zodat men die formules niet aangrijpt om de bestaande beschermingsmaatregelen af te breken en de huisarbeiders tot een tweederangpositie te veroordelen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

TITEL I

Artikel 1

Titel I ligt in het verlengde van de jurisprudentie van de meeste arbeidshoven die van mening zijn dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wel degelijk van toepassing is op de huisarbeiders. Om de specifieke problemen te ondervangen die zich voordoen bij de toepassing op de huisarbeiders van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, hebben wij ervoor gekozen om, zoals bij de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, een aparte titel op te nemen in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van deze titel is het natuurlijk nodig dat een precieze omschrijving van het begrip huisarbeider wordt gegeven. De voorgestelde omschrijving luidt als volgt: de persoon die tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een werkgever op een plaats die deze persoon zelf heeft gekozen of op een plaats die de werkgever niet mag betreden. Deze plaats kan de woonplaats van de betrokkene zijn maar ook een andere plaats. Beslissende waarde heeft immers niet de vraag of de arbeid al dan niet thuis wordt verricht, maar wel de vraag of de arbeid aan de visuele controle van de werkgever ontsnapt door het feit dat de plaats door de werknemer vrij wordt gekozen of tot de beschermde persoonlijke levenssfeer behoort.

Uit deze omschrijving vloeit in de eerste plaats voort dat er een gezagsverhouding moet bestaan, zelfs indien de werkgever niet in staat is een visuele controle uit te oefenen op de gepresteerde arbeid zelf. Zoals het Hof van Cassatie al heeft opgemerkt (Cass. 26 september 1973, *Arr. Cass.*, 1974, 93), blijft er een gezagsverhouding bestaan bij de huisarbeid. Het gezag van de werkgever is weliswaar beperkt, maar is daarom nog niet volledig onmogelijk. Dat de werkgever geen toegang heeft tot de werkplek, belet anderzijds niet dat hij toch enige controle kan uitoefenen. Het is immers altijd mogelijk een controle *a posteriori* uit te oefenen op basis van het geleverde werk.

Het bestaan van een gezagsverhouding moet beoordeeld worden op grond van de feitelijke verhouding tussen de werkgever en de huisarbeider. Vaak tracht de werkgever voor te wenden dat er geen band van ondergeschiktheid bestaat en laat hij daarom in de geschreven overeenkomst enige bedingen opnemen die bijvoorbeeld betrekking hebben op de

démanteler les mesures de protection existantes et condamner les travailleurs à domicile à une position de second rang.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE I^{er}

Article 1^{er}

Le titre 1^{er} se situe dans le prolongement de la jurisprudence de la majorité des cours du travail qui considèrent que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est effectivement d'application aux travailleurs à domicile. Afin de faire face aux problèmes spécifiques que fait surgir l'application de la loi sur les contrats de travail aux travailleurs à domicile, l'option a été prise, tout comme pour le contrat d'occupation d'étudiants, d'insérer un titre particulier dans la loi sur les contrats de travail.

Le champ d'application de ce titre est évidemment basé sur une définition précise de la notion de travailleur à domicile. La définition proposée est celle-ci: la personne qui fournit du travail contre rémunération sous l'autorité d'un employeur à un endroit qu'elle a choisi elle-même ou à un endroit auquel l'employeur n'a pas le droit d'accéder. Cet endroit peut être le domicile de l'intéressé, mais tout aussi bien un autre endroit. En effet, ce n'est pas le fait de savoir si le travail est exécuté à domicile ou non qui est décisif, mais bien celui de savoir si l'endroit où le travail est fourni échappe au contrôle visuel de l'employeur de par le fait que le travailleur peut le choisir librement ou qu'il relève de la protection de la vie privée.

Cette définition implique en premier lieu qu'une relation d'autorité doit être présente, même si l'employeur n'est pas en mesure d'exercer un contrôle visuel de la prestation de travail même. Comme l'a déjà relevé la Cour de cassation (Cass. 26 septembre 1973, *Arr. Cass.*, 1974, 93), le travail à domicile n'exclut pas la relation d'autorité. L'autorité de l'employeur est certes limitée, mais elle n'est cependant pas entièrement exclue. D'autre part, le fait que l'employeur n'ait pas accès au lieu de travail n'exclut pas la présence d'un certain contrôle de l'employeur. En effet, un contrôle *a posteriori* est toujours possible sur base du travail remis.

L'existence d'une relation d'autorité doit être appréciée sur la base de la relation de fait entre l'employeur et le travailleur à domicile. Souvent, l'employeur essaie de prétexter l'absence d'un lien de subordination en insérant dans le contrat écrit certaines clauses relatives, par exemple, à la possibilité pour le travailleur à domicile de refuser une com-

mogelijkheid voor de huisarbeider om een bestelling te weigeren of om zelf de hoeveelheid werk te bepalen, terwijl de wijze van uitvoering van de overeenkomst integendeel wijst op een band van ondergeschiktheid.

In dit geval zijn er zowel elementen die op een gezagsverhouding wijzen als elementen die een onafhankelijke positie beklemtonen. In geval van geschil is het de taak van de arbeidsgerechten de arbeidsverhouding nader te beoordelen door het afwegen van de verschillende tegenstrijdige gegevens.

De volgende elementen vormen in elk geval, naast de voorwaarden voor het vermoeden *juris tantum* (zie verder), een sterke aanwijzing dat het om een gezagsverhouding zou gaan:

- de huisarbeider ontvangt zijn materiaal en/of benodigdheden van de werkgever;
- precieze richtlijnen betreffende het ogenblik waarop het werk moet worden geleverd;
- de onmogelijkheid om bestellingen te weigeren of beperkingen van de mogelijkheid om bestellingen te weigeren;
- de permanente aard van de arbeidsverhouding, zelfs indien het werkvolume aanzienlijk kan verschillen;
- de vruchten van de arbeid worden slechts via de werkgever opgenomen in het economisch circuit;
- de huisarbeider maakt geen reclame voor zichzelf;
- het is de huisarbeider niet toegestaan voor andere werkgevers te werken.

Naargelang de huisarbeider hoofdzakelijk hand- of hoofdarbeid verricht, gaat het respectievelijk om een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

In het geval van huisarbeid is het altijd moeilijk een bewijs te leveren van een band van ondergeschiktheid tussen de werkgever en de huisarbeider. Daarom hebben wij ervoor gekozen om voor bepaalde vormen van huisarbeid een vermoeden *juris tantum* in te stellen. Wanneer de huisarbeid slechts voor rekening van één werkgever, hetzij een natuurlijke persoon, hetzij een rechtspersoon, wordt verricht, geldt het vermoeden dat de arbeidsverhouding tussen de huisarbeider en de werkgever een arbeidsovereenkomst is. In dat geval staat het aan de werkgever het tegenbewijs te leveren van het ontbreken van een arbeidsverhouding. Indien de huisarbeid voor verschillende werkgevers wordt verricht, is de gemeenrechtelijke regeling inzake de bewijslast van toepassing.

mande ou de déterminer lui-même la quantité de travail, alors que la manière d'exécuter le contrat permet au contraire de constater un lien de subordination.

Dans ce cas, il y aura aussi bien des éléments indiquant une relation d'autorité que des éléments indiquant une indépendance. En cas de litige, il appartient aux juridictions du travail de qualifier la relation de travail en pesant les différentes données contradictoires.

De fortes indications de la présence d'une relation d'autorité sont en tous les cas, outre les conditions de la présomption *juris tantum* (voir plus loin), les éléments suivants:

- le travailleur à domicile obtient ses matériaux et/ou accessoires de son employeur;
- des instructions précises concernant le moment où le travail doit être livré;
- l'impossibilité de refuser des commandes ou des limitations imposées à la possibilité de refuser des commandes;
- le caractère permanent de la relation de travail, même si le volume de travail peut varier considérablement;
- les fruits du travail ne sont intégrés dans les échanges économiques que par le biais de l'employeur;
- le travailleur à domicile ne fait pas sa propre publicité;
- il n'est pas autorisé au travailleur à domicile de travailler pour d'autres employeurs.

Suivant que le travailleur à domicile effectue principalement du travail manuel ou intellectuel, il s'agit respectivement d'un contrat d'ouvrier ou d'employé.

En cas de travail à domicile, il est toujours difficile de fournir la preuve d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur à domicile. C'est pourquoi, l'option a été prise d'instaurer une présomption *juris tantum* pour certaines formes de travail à domicile. Du moment que le travail à domicile n'est effectué que pour le compte d'un seul employeur, soit une personne physique, soit une personne morale, la relation de travail entre le travailleur à domicile et l'employeur est présumée être un contrat de travail. Il appartient dans ce cas à l'employeur de fournir la preuve contraire de l'absence d'une relation de travail. Si le travail à domicile est effectué pour plusieurs employeurs, le régime de droit commun en matière de charge de la preuve est d'application.

Zoals voor de andere « atypische » overeenkomsten wordt voorzien in de verplichting om voor de huisarbeider een geschreven arbeidsovereenkomst op te stellen en dit vóór de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Op dit document moeten op straffe van nietigheid een reeks gegevens voorkomen die het mogelijk maken de huisarbeid te controleren en de huisarbeider een grotere zekerheid aangaande zijn rechten en zijn plichten te waarborgen.

Voor studentenarbeid heeft men eveneens een aantal gegevens verplicht gesteld. Zo moet ook de huisarbeider in staat zijn op grond van wat in het document vermeld wordt, zijn loon te berekenen in verhouding tot de arbeidsprestaties die hij heeft geleverd voor zijn werkgever. Zodra de arbeidsovereenkomst ingaat, moet bovendien vaststaan op welke wijze een aantal kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, terugbetaald worden door de werkgever. Het gaat in het bijzonder om kosten die de huisarbeider heeft of gehad heeft voor het verwarmen, het verlichten en het schoonmaken van de werkplek, voor het materiaal, de benodigdheden en de energie die noodzakelijk is voor de huisarbeid alsmede de reis- en briefportkosten (inclusief de kosten voor het verzenden van elektronische gegevens).

Om de daadwerkelijke naleving van de sociale wetgeving te controleren, is de overzending van dit document aan de ondernemingsraad verplicht gesteld of, indien er geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming waaraan de huisarbeider verbonden is.

Is er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, dan wordt het document overgezonden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar. Bovendien wordt de geschreven arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met een sociaal document (zie verder).

De wet op de arbeidsovereenkomsten bevat geen strafbepalingen. Om de naleving van de voornoemde vormvereisten te waarborgen, is voorzien in een driedovoudige burgerrechtelijke sanctie.

Op de eerste plaats kan de huisarbeider aanvoeren dat hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op het einde van de arbeidsovereenkomst kan hij zich beroepen op de bescherming die in geval van ontslag voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Op de tweede plaats kan hij aanvoeren dat hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst voor volledige prestaties. Daaruit vloeit voort dat de werkgever van bij de aanvang van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (rekening houdend met de verjaringstermijnen) aan de huisarbeider een loon is verschuldigd dat gelijk is aan het loon dat de werkgever had moeten betalen indien de arbeidsprestaties van de huisarbeider volgens zelf gekozen werktijden op een

Comme pour les autres contrats « atypiques », l'obligation est prévue en ce qui concerne les travailleurs à domicile, d'établir un contrat de travail écrit, et ce avant l'exécution du contrat de travail.

Cet écrit doit, à peine de nullité, comprendre une série de mentions afin de permettre un contrôle du travail à domicile et d'assurer au travailleur à domicile une plus grande sécurité concernant ses droits et ses obligations.

Différentes mentions ont également été rendues obligatoires pour le travail d'étudiant. Il importe que le travailleur à domicile soit capable, sur la base des mentions reprises dans l'écrit, de calculer son salaire en fonction des prestations de travail qu'il a fournies pour son employeur. De plus, il doit, dès la prise de cours du contrat de travail, être fixé sur la manière dont un certain nombre de frais inhérents au travail à domicile seront remboursés par l'employeur. Il s'agit plus particulièrement des frais que doit ou a dû engager le travailleur à domicile pour l'aménagement, le chauffage, l'éclairage et le nettoyage du lieu de travail, pour les matériaux, les accessoires et l'énergie nécessaires au travail à domicile, ainsi que les frais de transport et de correspondance (y compris les frais d'échange de données informatisées).

Afin de faciliter le contrôle du respect effectif de la législation sociale, il est stipulé que cet écrit doit être communiqué obligatoirement au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale de l'entreprise à laquelle est lié le travailleur à domicile.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, le fonctionnaire désigné par le Roi est informé de l'écrit. De plus, le contrat de travail écrit est assimilé à un document social (voir *infra*).

La loi sur les contrats de travail ne prévoit pas de dispositions pénales. En vue de garantir le respect des exigences de forme précitées, une triple sanction de droit civil est prévue.

En premier lieu, le travailleur à domicile peut invoquer qu'il est lié par un contrat de travail à durée indéterminée. A la fin du contrat de travail, il peut invoquer la protection en cas de licenciement découlant du contrat de travail à durée indéterminée.

En deuxième lieu, il peut invoquer qu'il est lié par un contrat de travail pour prestations complètes. Cela implique que l'employeur, dès le début de l'exécution du contrat de travail (compte tenu des délais de prescription), doit au travailleur à domicile un salaire égal au salaire que l'employeur aurait dû payer si les prestations de travail fournies par le travailleur à domicile, selon un horaire choisi par lui-même dans un endroit échappant à la surveillance de l'em-

plaats die aan het toezicht van de werkgever ontsnapt, geleverd werden in volle werktijd onder toezicht van de werkgever, vermeerderd met de vergoeding voor de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn. Deze vergoeding wordt berekend op basis van de overeengekomen regels, maar moet gelijk zijn aan minstens 10 pct. van het loon voor volledige prestaties.

Wanneer het loon voor volledige prestaties niet bepaald kan worden, bijvoorbeeld omdat de arbeid die aan de huisarbeiders wordt opgedragen, niet wordt verricht binnen de onderneming, wordt het berekend op basis van de minimumlonen vastgesteld voor de voltijdse werknemers van dezelfde leeftijd en met dezelfde anciënniteit en/of ervaring als de huisarbeider.

Op de derde plaats heeft de huisarbeider het recht de totale of gedeeltelijke nietigheid aan te voeren tegen de werkgever wanneer hij bepaalde verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien, wil doen naleven.

Deze drie burgerrechtelijke sancties kunnen aangevoerd worden telkens wanneer er geen geschreven arbeidsovereenkomst bestaat of wanneer ze niet tijdig wordt opgesteld, wanneer sommige bepalingen niet in het geschrift voorkomen, wanneer het geschrift niet aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of aan de door de Koning aangewezen ambtenaar is overgezonden.

Elk van die drie sancties kan apart aangevoerd worden. Men kan er zich ook gelijktijdig op beroepen. Zo kan de huisarbeider die een overeenkomst voor onbepaalde tijd zonder opzegging beëindigt, ingeval er geen geschrift bestaat, tegelijkertijd een loon voor volledige prestaties eisen van zijn voormalige werkgever of, ingeval de werkgever een tegenvordering instelt tot betaling van een vergoeding voor de beëindiging, de nietigheid van de overeenkomst aanvoeren.

De meeste bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten kunnen integraal worden toegepast op de huisarbeiders. Een beperkt aantal bepalingen zorgen evenwel voor problemen omdat de werkgever geen toezicht kan uitoefenen op de werkplek en bijgevolg ook niet op de werktijden.

Een eerste moeilijkheid houdt verband met de toepassing van de regel van een derde (minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse tewerkgestelde werknemers) voor de deeltijdse arbeid ingevoerd door de programmawet van 22 december 1989 (in artikel 11*bis* van de wet op de arbeidsovereenkomsten).

Bij huisarbeid wordt in principe geen enkele arbeidsduur overeengekomen. Om te voorkomen dat de werkgever gebruik maakt van de huisarbeid om te

ployeur, étaient fournies suivant un horaire à temps plein sous la surveillance de l'employeur, majoré du remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Ce dernier est calculé sur base des modalités convenues, mais doit être égal à au moins 10 p.c. du salaire pour prestations complètes.

Lorsque le salaire pour prestations complètes ne peut être déterminé, par exemple parce que le travail commandé aux travailleurs à domicile n'est pas aussi effectué à l'intérieur de l'entreprise, il est calculé sur base des salaires minimums fixés pour les travailleurs occupés à temps plein ayant le même âge, la même ancienneté et/ou expérience que le travailleur à domicile.

En troisième lieu, le travailleur à domicile a le droit d'invoquer la nullité totale ou partielle contre l'employeur, lorsque celui-ci souhaite obtenir le respect de certaines obligations découlant du contrat de travail.

Ces trois sanctions de droit civil peuvent être invoquées chaque fois qu'il n'y a pas ou pas à temps, un contrat de travail écrit, que certaines mentions manquent dans l'écrit, que l'écrit n'a pas été communiqué au conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou au fonctionnaire désigné par le Roi.

Chacune des trois sanctions peut être invoquée séparément. Elles peuvent aussi être invoquées simultanément. Ainsi, le travailleur à domicile qui termine un contrat à durée indéterminée sans préavis, peut-il, en cas d'absence d'écrit, exiger en même temps un salaire pour prestations complètes de son ex-employeur, ou en cas de demande reconventionnelle de l'employeur en paiement d'une indemnité de rupture, invoquer la nullité du contrat.

La plupart des dispositions de la loi du contrat de travail peuvent être appliquées intégralement aux travailleurs à domicile. Toutefois, un nombre restreint de dispositions suscitent des problèmes en raison de l'absence de surveillance exercée par l'employeur sur le lieu du travail et par conséquent sur l'horaire de travail.

Une première difficulté a trait à l'application de la règle d'un tiers (au minimum un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein) pour le travail à temps partiel instaurée par la loi-programme du 22 décembre 1989 (dans l'article 11*bis* de la loi sur les contrats de travail).

En cas de travail à domicile, aucune durée du travail n'est en principe convenue. Afin d'éviter que l'employeur n'ait recours au travail à domicile pour

ontsnappen aan de regel van het derde voor de deeltijdse arbeid, om de huisarbeider zoveel mogelijk een gelijke behandeling te waarborgen als de andere werknemers en om de huisarbeiders een minimuminkomen en een zekere inkomenszekerheid te verschaffen, moet de regel van het derde *mutatis mutandis* op de huisarbeidsovereenkomst worden toegepast.

Er wordt uitgegaan van het beginsel dat de huisarbeider bij elke betalingsperiode recht heeft op minstens een derde van het loon voor volledige prestaties, onverminderd de vergoeding voor de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn. Dit loon voor volledige prestaties wordt op de bovenvermelde wijze berekend. Wanneer bij collectieve arbeidsovereenkomst (C.A.O.) evenwel een hoger minimum is overeengekomen voor de deeltijdse werknemers (bijvoorbeeld minstens een halftijdse overeenkomst), moet het minimumloon berekend worden op basis van deze hogere minimumarbeidsduur (in het aangehaalde voorbeeld minstens de helft van het loon voor volledige prestaties).

Zoals voor de deeltijdse werknemers kan van de regel van het derde naar beneden worden afgeweken bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij C.A.O. na advies van het bevoegde paritair orgaan en na goedkeuring door de Minister van Werkstelling en Arbeid.

Paragraaf 3 van het voorgestelde nieuwe artikel 130sexies voorziet in een tweede grondslag voor het loon van de huisarbeider uitgaande van het beginsel: gelijk loon voor gelijk werk.

De huisarbeiders hebben minstens recht op het loon dat hen verschuldigd zou zijn indien ze de overeengekomen arbeid onder het toezicht van de werkgever in de onderneming zouden uitoefenen, vermeerderd met minstens 10 pct. als vergoeding voor de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid.

Wanneer het niet mogelijk is dit loon te bepalen, bijvoorbeeld omdat er in de onderneming geen werknemers zijn die dezelfde arbeid verrichten als de huisarbeider en/of indien er geen loonschalen opgesteld zijn voor dit soort arbeid, moet men zich opnieuw laten leiden door de meestal bij C.A.O. vastgestelde minimumlonen voor andere werknemers, rekening houdend met de leeftijd, de anciënniteit, de ervaring en de opleiding van de huisarbeider.

De redenen voor schorsing en de wettelijke loonwaarborgen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn integraal van toepassing op de huisarbeiders. Voor de toepassing van enkele bepalingen rijzen er evenwel problemen. Die worden dan ook ondervangen in het dispositief van de §§ 4 en 5 van het voorgestelde artikel 130sexies.

échapper à la règle du tiers pour le travail à temps partiel, de garantir au maximum aux travailleurs à domicile un traitement égal aux autres travailleurs salariés et d'assurer aux travailleurs à domicile un revenu minimum et une certaine sécurité de revenu, la règle du tiers doit être appliquée *mutatis mutandis* au contrat de travail à domicile.

Le principe est avancé que le travailleur à domicile a droit, à chaque période de paiement, à au moins un tiers du salaire pour prestations complètes, sans préjudice du remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Ce salaire pour prestations complètes est calculé de la manière décrite ci-dessus. Cependant, lorsqu'un minimum plus élevé a été convenu par une convention collective de travail (C.C.T.) pour les travailleurs à temps partiel (par exemple au moins un contrat à mi-temps), le salaire minimum doit être calculé sur base de cette durée de travail minimale supérieure (dans l'exemple cité, au moins la moitié du salaire pour prestations complètes).

Tout comme pour les travailleurs à temps partiel, il peut être dérogé vers le bas à la règle du tiers par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par C.C.T. après avis de l'organe paritaire compétent et approbation du ministre de l'Emploi et du Travail.

Le § 3 du nouvel article 130sexies proposé introduit un deuxième fondement au salaire des travailleurs à domicile qui est basé sur le principe: à travail équivalent, salaire égal.

Les travailleurs à domicile ont au minimum droit au salaire qui serait dû s'ils exécutaient le travail convenu à l'entreprise sous la surveillance de l'employeur, majoré de 10 p.c. au moins à titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile.

S'il est impossible de déterminer ce salaire, par exemple parce qu'il n'y a pas de travailleurs dans l'entreprise qui effectuent les mêmes travaux que le travailleur à domicile et/ou que des barèmes n'ont pas été établis pour ce type de travaux, il faut se tourner de nouveau vers les salaires minimums fixés, le plus souvent par C.C.T., pour d'autres travailleurs salariés, compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de l'expérience et de la formation du travailleur à domicile.

Les motifs de suspension et les garanties de salaire légales de la loi sur les contrats de travail sont intégralement d'application aux travailleurs à domicile. Quelques dispositions soulèvent cependant des problèmes d'application qui sont rencontrés par le dispositif des §§ 4 et 5 de l'article 130sexies proposé.

TITEL II

TITRE II

Artikelen 2 tot 5

Tot op heden waren de bepalingen van de arbeidswet inzake zondagsrust en arbeidsduur niet van toepassing op de huisarbeiders. Bovendien vielen de huisarbeiders die 18 jaar of ouder waren, niet onder het verbod om 's nachts te werken.

Volgens de parlementaire voorbereiding (Gedr. St. Kamer 1962-1963, nr. 476/1, 4; Gedr. St. Kamer, 1963-1964 n° 96/8) was de motivering dat de huisarbeiders hun werk naar eigen goeddunken regelen en dat controle van de werkgever zou ingaan tegen het grondwettelijk beginsel van de onschendbaarheid van de woning.

Deze motivering is duidelijk te weinig genuanceerd. De werkgever bepaalt meestal de hoeveelheid en het ogenblik van de werkopdrachten, de termijnen, de hoeveelheid aanvaarde arbeid. Dat zijn elementen die in ruime mate de arbeidstijden van de huisarbeider bepalen. Bij sommige vormen van telewerken, is de werkgever vaak in staat na te gaan op welke ogenblikken de arbeid wordt uitgevoerd.

In elk geval is de oplossing die werd gegeven aan het probleem van de beperkte controle door de werkgever, namelijk de niet-toepassing van de bepalingen inzake arbeidsduur, nachtarbeid en zondagsrust niet bevredigend.

Ze zet de deur open voor misbruiken van de kant van de werkgevers die pogen de beperkingen inzake arbeidsduur en arbeidstijd voor de gewone werknemers te omzeilen door een beroep te doen op huisarbeiders. Het ontbreken van maximumgrenzen inzake arbeidsduur en van een bescherming tegen onregelmatige of abnormale arbeidstijden, is vaak nadelig, niet alleen voor de huisarbeider zelf maar ook voor zijn gezin. Daarbij komen nog tal van risico's op het gebied van de gezondheid en de veiligheid, zowel voor de huisarbeiders als voor de andere bewoners.

Om die redenen moet het ongecontroleerd invoeren van huisarbeid worden vermeden.

Over de uiteenlopende problemen die het gevolg kunnen zijn van het invoeren van de huisarbeid, moet overleg worden gepleegd tussen de sociale partners.

Dat moet het mogelijk maken een passend evenwicht te vinden tussen de noden van de onderneming enerzijds en de belangen van de huisarbeiders en hun gezin anderzijds.

Ook moeten er oplossingen worden gevonden voor de problemen voortvloeiend uit de beperkte

Articles 2 à 5

A ce jour, les dispositions de la loi sur le travail en matière de repos du dimanche et de durée de travail n'étaient pas d'application aux travailleurs à domicile. De plus, les travailleurs à domicile âgés de 18 ans ou plus étaient exclus de l'interdiction de travailler la nuit.

Selon les travaux préparatoires (Doc. Chambre, 1962-1963, n° 476/1, 4; Doc. Sénat, 1963-1964, n° 96/8), la motivation était que les travailleurs à domicile règlent leur travail à leur convenance et qu'un contrôle de l'employeur irait à l'encontre du principe constitutionnel de l'inviolabilité du domicile.

Cette motivation est à l'évidence trop peu nuancée. En effet, l'employeur détermine le plus souvent la quantité et le moment des commandes d'ouvrage, les délais, la quantité de travail acceptée. Ce sont là des éléments qui déterminent dans une large mesure le régime de temps de travail du travailleur à domicile. Dans le cas de certaines formes de télétravail à domicile, il est souvent possible à l'employeur de tracer les moments auxquels le travail est exécuté.

En tout cas, la solution qui a été donnée au problème du contrôle limité de l'employeur, à savoir la non-application des dispositions en matière de durée du travail, de travail de nuit et de repos du dimanche, ne satisfait pas.

Elle laisse la porte ouverte à des abus de la part des employeurs qui tentent d'éviter les limitations en matière de durée et de temps de travail prévues pour les travailleurs salariés ordinaires en recourant au travail à domicile. L'absence de limites maximales en matière de durée de travail et d'une protection contre des temps de travail irréguliers ou anormaux est souvent nuisible, non seulement au travailleur à domicile lui-même, mais aussi à sa famille. A ces problèmes s'ajoutent les différents risques qui se posent dans le domaine de la santé et de la sécurité aussi bien pour les travailleurs à domicile que pour les autres habitants.

Pour ces raisons, il faut éviter toute introduction incontrôlée du travail à domicile.

Les différents problèmes que peut soulever l'introduction du travail à domicile doivent pouvoir faire l'objet d'une concertation entre les interlocuteurs sociaux.

Celle-ci doit permettre de trouver un équilibre convenable entre les contraintes de l'entreprise, d'une part, et les intérêts des travailleurs à domicile et de leur famille, d'autre part.

Elle doit aussi permettre de trouver des solutions aux problèmes résultant du contrôle limité exercé par

controle door de werkgever op de arbeidstijd en voor de diverse gezondheids- en veiligheidsrisico's die verband houden met huisarbeid.

Het wetsvoorstel voert om die reden een principieel verbod op huisarbeid in. Van dat verbod kan alleen worden afgeweken via een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritair comité, paritair subcomité). Een afwijking van het principiële verbod wordt alleen toegestaan indien de huisarbeid geen gevaar oplevert voor de gezondheid van de huisarbeider of de personen die wonen op de plaats waar de huisarbeid wordt verricht.

De bepalingen van de arbeidswet inzake arbeidsduur, nachtarbeid en zondagsrust moeten volledig toepasselijk zijn op de huisarbeid toegestaan na paritair overleg en de nadere regels betreffende huisarbeid moeten worden aangepast.

Dat betekent met name dat de maximumgrenzen inzake arbeidsduur van toepassing worden op de huisarbeiders. Wanneer gebruik is gemaakt van de wettelijke mogelijkheid om de maximumgrenzen te verlagen, moeten die verlaagde grenzen ook gelden voor de huisarbeiders.

Twee bijzondere problemen doen zich voor bij de toepassing van de wet- en regelgeving en de bepalingen in overeenkomsten inzake arbeidsduur en arbeidstijd voor de huisarbeiders.

Het eerste probleem betreft de berekening van de arbeidsduur, belangrijk om na te gaan of de maximumgrenzen in acht worden genomen en of een bijkomend loon is verschuldigd voor het presteren van overuren. Wij stellen voor het vaststellen van nadere regels op te dragen aan het bevoegde paritair comité dat bijvoorbeeld voor sommige opdrachten of voor sommige hoeveelheden te leveren werk de daarvoor benodigde arbeidsduur kan bepalen.

Voor de paritaire comités die geen specifieke regeling hebben voor hun sector, wordt een aanvullende regeling bij koninklijk besluit opgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Een tweede probleem betreft de toepassing van in de arbeidswet neergelegde strafbepalingen betreffende de huisarbeid.

Wegens de beperkte controle en de beperkte bevoegdheid van de werkgever inzake de arbeidstijden, is het vaak moeilijk het bewijs te leveren dat de werkgever aan de basis ligt van inbreuken op de arbeidswet of op de uitvoeringsbesluiten. De niet-naleving kan echter soms aan de werkgever worden verweten, bijvoorbeeld:

l'employeur sur leurs temps de travail et aux différents risques de santé et de sécurité, liés au travail à domicile.

La proposition de loi introduit pour cette raison une interdiction de principe du travail à domicile. Il ne peut être dérogé à cette interdiction que moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire, conclue dans un organe paritaire (Conseil National du Travail, commission paritaire, sous-commission paritaire). Une dérogation à l'interdiction de principe n'est autorisée que lorsque le travail à domicile ne présente aucun danger pour la santé du travailleur à domicile ou des personnes résidant à l'endroit où le travail à domicile est exécuté.

Les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée de travail, de travail de nuit et de repos du dimanche doivent être d'application intégrale au travail à domicile instauré après concertation paritaire, moyennant adaptation des modalités au travail à domicile.

Cela implique notamment que les limites maximales en matière de durée de travail sont d'application aux travailleurs à domicile. Dans la mesure où il a été fait usage de la possibilité légale d'abaisser les limites maximales, ces limites réduites doivent être également d'application aux travailleurs à domicile.

Deux problèmes particuliers se posent à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de durée et de temps de travail aux travailleurs à domicile.

Un premier problème concerne le calcul de la durée du travail, important pour vérifier si les limites maximales sont respectées ou si un sursalaire est dû pour les prestations d'heures supplémentaires. Il est proposé ici de confier la détermination des modalités à la commission paritaire compétente qui peut, par exemple pour certaines commandes ou pour certaines quantités de travail fourni, déterminer la durée de travail qu'elles requièrent.

Pour les commissions paritaires qui n'ont pas de régime sectoriel spécifique, un régime supplétif est élaboré par arrêté royal après avis du Conseil National du Travail.

Un deuxième problème a trait à l'application des dispositions pénales prévues par la loi sur le travail pour le travail à domicile.

En raison du contrôle et du pouvoir limités de l'employeur sur le temps de travail, il est souvent difficile de fournir la preuve que l'employeur est à la base des infractions commises à la loi sur le travail ou à ses arrêtés d'exécution. Toutefois, le non-respect peut parfois être imputé à l'employeur, par exemple:

— wanneer de werkgever zich niet kan beroepen op een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. die voorziet in een afwijking op het verbod op huisarbeid;

— wanneer het bewijs kan worden geleverd dat de werkgever, door zijn opdrachten en instructies uitdrukkelijk of impliciet heeft opgeroepen de betreffende bepalingen te overtreden;

— wanneer het werk dat binnen een bepaalde termijn moet worden gepresteerd, zo omvangrijk is dat de huisarbeider dat niet kan afkrijgen zonder de bepalingen van de arbeidswet te overtreden;

— wanneer het bewijs kan worden geleverd dat de werkgever dergelijke overtredingen heeft laten voortduren, ofschoon hij in staat was ze te vast te stellen aan de hand van de hoeveelheid geleverde arbeid of van sommige geregistreerde arbeidstijden.

Wij herinneren er aan dat de huidige wetgeving reeds een verbod oplegt aan de werkgever om de huisarbeider te doen werken buiten de arbeidstijden vastgelegd bij het arbeidsreglement (art. 38*bis* van de arbeidswet). Dat verbod wordt gehandhaafd.

Artikel 2

Dit artikel zorgt ervoor dat de «werknemers verbonden door een overeenkomst voor huisarbeid» niet meer zijn uitgesloten van de bepalingen betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur.

Deze opheffing breidt tegelijkertijd het verbod op nachtarbeid uit tot de mannelijke huisarbeiders (artikel 37 van de arbeidswet).

De uitsluiting van de vrouwelijke huisarbeiders van het verbod op nachtarbeid is evenwel neergelegd in artikel 5, E, 2°, van het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid en moet dus bij koninklijk besluit worden opgeheven. Dat voorstel moet uiteraard opnieuw worden overwogen in het licht van de besprekingen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de nachtarbeid.

Artikel 3

Dit artikel voert het beginsel in volgens hetwelk de rewerkstelling van huisarbeiders alleen is toegestaan door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (N.A.R., paritaire comités of subcomités). De sociale partners kunnen autonoom de voorwaarden vastleggen voor een gecontroleerde invoering van de huisarbeid, door meer bepaald oplossingen te vinden voor de problemen voortvloeiende uit de toepassing van wet- en regelgeving en bepalingen in overeenkomsten inzake arbeidsduur en arbeidstijd van de huisarbeiders.

— lorsque l'employeur ne peut invoquer de C.C.T. rendue obligatoire, prévoyant une dérogation à l'interdiction du travail à domicile;

— lorsque la preuve peut être fournie que l'employeur, par ses commandes et instructions, a ordonné explicitement ou implicitement d'enfreindre les dispositions en question de la loi sur le travail;

— lorsque le travail à fournir dans un délai déterminé est tellement volumineux que le travailleur à domicile est dans l'impossibilité de le terminer sans enfreindre les dispositions de la loi sur le travail;

— lorsque la preuve peut être fournie que l'employeur a laissé subsister de telles infractions, même s'il était en mesure de les constater à l'aide de la quantité de travail fourni ou de l'enregistrement de certains temps de travail.

Nous rappelons que la législation actuelle prévoit déjà l'interdiction pour l'employeur de faire travailler les travailleurs à domicile en dehors de l'horaire de travail fixé par le règlement du travail (art. 38*bis* de la loi sur le travail). Cette interdiction est maintenue.

Article 2

Cet article supprime l'exclusion des «travailleurs liés par un contrat de travail à domicile» des dispositions relatives au repos du dimanche et à la durée du travail.

Cette abrogation étend par la même occasion l'interdiction du travail de nuit aux travailleurs à domicile masculins (art. 37 de la loi sur le travail).

L'exclusion des travailleurs à domicile féminins de l'interdiction du travail de nuit est toutefois incluse dans l'article 5, E, 2°, de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 relatif au travail des femmes et doit donc être abrogée par arrêté royal. Cette proposition doit évidemment être reconsidérée à la lumière des discussions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine du travail de nuit.

Article 3

Cet article introduit le principe selon lequel l'occupation des travailleurs à domicile n'est autorisée que moyennant une C.C.T. rendue obligatoire (C.N.T., commission ou sous-commission paritaire). Il relève dès lors de l'autonomie des interlocuteurs sociaux de définir les conditions à une introduction contrôlée du travail à domicile, en trouvant plus particulièrement des solutions aux problèmes posés par l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de durée et de temps de travail aux travailleurs à domicile.

Alleen werkzaamheden die geen gevaar opleveren voor de gezondheid van de werknemer en de personen die verblijven op de plaats waar de arbeid wordt verricht, kunnen als huisarbeid worden toegelaten. Er kan dus bijvoorbeeld geen sprake meer van zijn dat arbeid wordt verricht op gevaarlijke machines of arbeid die het gebruik vereist van schadelijke producten.

Artikel 4

Dit artikel belast de paritaire comités ermee de nadere regels te bepalen voor de toepassing van de maximumgrenzen per dag en per week inzake arbeidsduur voor huisarbeiders van de sector. Meer bepaald moeten zij de wijze bepalen waarop de arbeidsduur wordt berekend aan de hand van de werkopdrachten en/of de geleverde stukken, wat ook als basis kan dienen voor de toepassing van het beginsel «gelijk loon voor gelijk werk» op de huisarbeiders.

Artikel 5

Artikel 2 breidt de maximumgrenzen inzake arbeidsduur (per dag en per week) uit tot de huisarbeid. Artikel 5 breidt de gelijke behandeling ook uit tot de bij overeenkomst vastgestelde maximumgrenzen. De maximale arbeidsduur van de huisarbeiders moet dezelfde zijn als voor de gewone werknemers, wat uiteraard tot gevolg heeft dat de huisarbeiders dezelfde rechten genieten als de andere werknemers inzake bijkomend loon voor overuren.

TITEL III

Artikel 6

Huisarbeid wordt vaak gekenmerkt door een schommeling van de hoeveelheid werk; dat is zeker het geval wanneer bedrijven er gebruik van maken om het hoofd te bieden aan extra werk. Om te grote inkomensschommelingen te voorkomen, wordt het principe van de spreiding van loon ook voor de huisarbeiders ingevoerd, zoals dat reeds het geval is voor de voltijds tewerkgestelde werknemers (art. 9^{ter} van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers — art. 20^{bis} van de arbeidswet) en voor de deeltijdse werknemers met variabele arbeidstijden (art. 9^{quinquies} van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers — art. 11^{bis} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De huisarbeider heeft bij elke betaalperiode recht op ten minste een vastgesteld loon, ongeacht de hoeveelheid arbeid.

Seuls les travaux ne présentant pas de dangers pour la santé du travailleur et des personnes résidant sur le lieu où est exécuté le travail, peuvent être instaurés dans le cadre du travail à domicile. Il ne peut donc à titre d'illustration être question d'introduire des travaux à effectuer à des machines dangereuses ou nécessitant l'utilisation de produits nocifs comme travail à domicile.

Article 4

Cet article charge les commissions paritaires de définir les modalités d'application des limites maximales journalières et hebdomadaires en matière de durée de travail aux travailleurs à domicile du secteur. Elles devront plus particulièrement déterminer la manière de calculer la durée de travail à l'aide des commandes d'ouvrage et/ou des pièces fournies, ce qui peut également servir de base à la mise en œuvre du principe «à travail égal, salaire égal» pour les travailleurs à domicile.

Article 5

L'article 2 étend les limites maximales en matière de durée de travail journalière et hebdomadaire aux travailleurs à domicile. L'article 5 étend cette égalité de traitement aux limites maximales conventionnelles. La durée de travail maximale des travailleurs à domicile doit être identique à celle des travailleurs ordinaires, ce qui a évidemment pour conséquence que les travailleurs à domicile jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs en matière de sursalaire pour heures supplémentaires.

TITRE III

Article 6

Le travail à domicile est souvent caractérisé par une fluctuation de la quantité de travail; c'est le cas assurément lorsque les entreprises s'en servent pour faire face à des surcroûts de travail. Pour éviter des fluctuations de revenu trop importantes, le principe de l'étalement du salaire est introduit pour les travailleurs à domicile également, comme cela a déjà été le cas pour les travailleurs occupés à temps plein (art. 9^{ter} de la loi sur la protection de la rémunération — art. 20^{bis} de la loi sur le travail) et pour les travailleurs à temps partiel à horaires variables (art. 9^{quinquies} de la loi sur la protection de la rémunération — art. 11^{bis} de la loi sur les contrats de travail).

Le travailleur à domicile a au moins droit à chaque période de paiement à un salaire défini, quel que soit la quantité de travail.

Dat minimum wordt vermeld in de schriftelijke arbeidsovereenkomst en mag in beginsel niet lager zijn dan een derde van het loon van een voltijds tewerkgestelde werknemer (zie art. 1). Het loon dat betrekking heeft op arbeidsperiodes tijdens welke er een aanzienlijke hoeveelheid werk is, worden dus gedeeltelijk gespreid over tijdvakken met minder werk zodat te aanzienlijke inkomensschommelingen kunnen worden voorkomen.

Na het einde van een bepaald tijdvak — maximum een jaar — of bij het verstrijken van de arbeidsovereenkomst moet telkens een regularisering worden uitgevoerd, zonder dat evenwel een deel van het loon mag worden teruggevorderd wanneer de hoeveelheid arbeid verhoudingsgewijs lager is dan het betaalde loon. Die periode moet bij collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald. Is er geen C.A.O. dan bedraagt dat tijdvak drie maanden.

Zoals voor de andere nieuwe arbeidsregelingen (wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, deeltijdse arbeid met variabele of flexibele arbeidstijden), is de werkgever verplicht een staat bij te houden van de prestaties zodat hij te allen tijde kan nagaan hoeveel het nog verschuldigde loon bedraagt. Deze wettelijke verplichting moet bij koninklijk besluit nader worden bepaald, rekening houdend met de eigenheid van de huisarbeid.

TITEL IV

Artikel 7

Om de controles op de huisarbeid te vergemakkelijken, wordt de schriftelijke arbeidsovereenkomst beschouwd als een sociaal document, zoals ook de arbeidsovereenkomst voor studenten een sociaal document is.

Er zij op gewezen dat het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, een eigen regeling invoert voor het bijhouden van de individuele rekening wanneer het gaat om bepaalde huisarbeiders: « zij die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken die een of meer handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier werknemers tewerkstellen ». Een koninklijk besluit behoort deze regeling te verruimen tot alle huisarbeiders en bovendien moeten de bepalingen aangepast worden aan dit voorstel van wet.

TITEL V

Artikel 8

De wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid verbiedt huisarbeiders deel te nemen aan de sociale verkiezingen.

Ce minimum est mentionné dans le contrat de travail écrit et ne peut en principe être inférieur au tiers du salaire d'un travailleur occupé à temps plein (voir l'art. 1^{er}). Au fait, le salaire se rapportant à des périodes de travail caractérisées par une importante quantité de travail, est ainsi partiellement étalé sur des périodes de travail réduit, évitant de la sorte des fluctuations de revenu trop importantes.

A l'expiration d'une période déterminée, qui est de maximum un an, ou du contrat de travail, il faut chaque fois procéder à une régularisation, sans toutefois qu'une partie du salaire puisse être récupérée lorsque la quantité de travail est inférieure au salaire payé. La période dont question ci-dessus doit être définie par C.C.T. A défaut de C.C.T., cette période est de trois mois.

Comme pour les autres nouveaux régimes de travail (loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail, de travail à temps partiel à horaires variables, d'horaires flexibles), l'employeur est obligé de tenir un état des prestations de manière à permettre en tout temps à l'employeur de vérifier le salaire restant dû. Cette obligation légale doit être précisée par arrêté royal, compte tenu de la spécificité du travail à domicile.

TITRE IV

Article 7

Afin de faciliter le contrôle du travail à domicile par les inspections, le contrat de travail écrit est considéré comme un document social, tout comme le contrat de travail étudiant est un document social.

Il convient de souligner que l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux pour une partie des travailleurs à domicile (ceux qui œuvrent à façon, à l'endroit de leur choix, des matières premières ou des produits partiellement achevés qui leur ont été confiés par un ou plusieurs commerçants qui travaillent seuls ou occupent au maximum quatre travailleurs) prévoit un régime spécifique pour ce qui concerne la tenue du compte individuel. Ce régime doit être étendu par arrêté royal à tous les travailleurs à domicile et être adapté aux dispositions de la présente proposition de loi.

TITRE V

Article 8

La législation sur les conseils d'entreprise (C.E.) et les comités de sécurité et d'hygiène (C.S.H.) exclut les travailleurs à domicile de la participation aux élections sociales.

Zij hebben er noch actief noch passief kiesrecht. Er is geen enkele gegronde reden voorhanden om die vorm van discriminatie in stand te houden, wel integendeel. Door aan de huisarbeiders het actief kiesrecht toe te kennen en door hen in voorkomend geval zitting te laten hebben in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid en gezondheid, zullen zij zich nauwer betrokken weten bij het leven van de onderneming.

Voorts bestaat er zo een waarborg dat de eigen problemen en wensen van de huisarbeiders aan bod zullen komen bij het sociaal overleg binnen de onderneming.

Daarom wil het voorstel de voorwaarde opheffen volgens welke men niet de hoedanigheid van huisarbeider mag bezitten om verkiesbaar te zijn voor zowel de ondernemingsraad als het comité voor veiligheid en gezondheid.

Aangezien evenwel artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen de verkiesbaarheidsvoorwaarden bepaalt, behoort de Koning die aan te passen.

Voor de comités voor veiligheid en gezondheid in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven, regelt het koninklijk besluit van 10 januari 1979 betreffende de organen voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven, de voorwaarden inzake het actief en het passief kiesrecht.

Volgens de algemene regeling inzake de comités voor veiligheid en gezondheid behoort de Koning ook hier de regeling aan te passen.

TITEL VI

Artikel 9

In de sectoren waar de huisarbeid wordt ingevoerd, dient de vrijwillige aard ervan te worden gewaarborgd. Dat houdt onder meer in dat huisarbeiders de kans moeten krijgen om als werknemer in dienst te treden bij hun onderneming, zo zij dat wensen.

Naar analogie van de voorrang die de artikelen 152 tot 156 van de programmawet van 22 december 1989 hebben ingevoerd voor deeltijdse werknemers wanneer die een volle dienstbetrekking willen verkrijgen, beoogt dit voorstel de huisarbeiders die daartoe een aanvraag hebben ingediend, te laten voorgaan wanneer een betrekking bij de onderneming vacant wordt.

Dat veronderstelt uiteraard dat huisarbeiders informatie ontvangen over vacante betrekkingen die

Ils ne peuvent être ni électeurs ni éligibles. Il n'y a aucun motif fondé de maintenir cette discrimination, au contraire. En accordant le droit de vote aux travailleurs à domicile et en les laissant siéger le cas échéant au C.E. ou au C.S.H., ils seront sans aucun doute associés plus étroitement à la vie de l'entreprise.

D'autre part, cela offre la garantie que les problèmes et aspirations spécifiques des travailleurs à domicile seront effectivement pris en compte par la concertation sociale au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi, la proposition de loi prévoit l'abrogation de la condition de ne pas avoir la qualité de travailleur à domicile comme condition d'éligibilité, tant au conseil d'entreprise qu'au comité de sécurité et d'hygiène.

Toutefois, les conditions d'éligibilité étant définies par l'arrêté royal du 18 octobre 1990 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (art. 13), elles doivent être adaptées par le Roi.

En ce qui concerne les comités de sécurité et d'hygiène dans les mines, minières et carrières souterraines, les conditions d'élection et d'éligibilité sont réglées par l'arrêté royal du 10 janvier 1979 relatif aux organes de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail dans les mines, gravières et carrières souterraines.

Elles doivent également être adaptées par le Roi, conformément au régime général régissant les comités de sécurité et d'hygiène.

TITRE VI

Article 9

Dans les secteurs où le travail à domicile est introduit, le caractère volontaire doit être garanti. Cela implique notamment que les travailleurs à domicile, s'ils le désirent, doivent avoir la possibilité d'accéder à un emploi au sein de l'entreprise.

La présente proposition de loi vise, par analogie avec la priorité à un emploi à temps plein instaurée au profit des travailleurs à temps partiel par la loi-programme du 22 décembre 1989 (art. 152 à 156), à donner aux travailleurs à domicile la priorité d'accès à un emploi vacant dans l'entreprise, s'ils ont introduit une demande à cet effet.

Cela suppose évidemment que les travailleurs à domicile soient informés des emplois vacants corres-

overeenstemmen met de werkzaamheden die zij als huisarbeider verrichten en waarvoor zij de vereiste beroepsbekwaamheid bezitten.

De bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 inzake de deeltijdse werknemers en de uitvoeringsbesluiten zijn van overeenkomstige toepassing op de huisarbeiders, met uitzondering van de specifieke bepalingen inzake de deeltijdse werknemers die werkloosheidsuitkeringen ontvangen voor de uren waarop zij gewoonlijk niet werken.

TITEL VII

Artikel 10

Het spreekt vanzelf dat huisarbeiders een volwaardig statuut moeten genieten in het kader van de sociale zekerheid.

De wet- en regelgeving moeten zo aangepast worden dat huisarbeiders dezelfde rechten krijgen als gewone werknemers.

In het merendeel van de gevallen kunnen de op dat vlak bestaande problemen worden opgelost via een koninklijk besluit, een ministerieel besluit of door het aanpassen van de administratieve regels.

Meer bepaald bestaan er problemen voor de volgende aspecten:

— *Werkloosheid*

De voornaamste moeilijkheid bestaat er ongetwijfeld in dat de R.V.A. er tot heden steeds ten onrechte van uitgegaan is dat de wet betreffende arbeidsovereenkomsten en meer bepaald artikel 51 van die wet, dat handelt over de werkloosheid wanneer er om economische redenen geen werk is, niet van toepassing is op de huisarbeiders. Dat staat haaks op de rechtspraak van het Hof van Cassatie (Cass. 6 november 1974, n° 1386).

Bovendien ontstaan er ook problemen wanneer huisarbeiders minder verdienen dan een werknemer met een voltijdse betrekking bij een onderneming.

De R.V.A. weigert een aantal bepalingen toe te passen op de huisarbeiders: zowel die inzake de werkloosheid in een stelsel van voltijdse arbeid als die inzake de vrijwillige deeltijdarbeid en het stelsel van deeltijdarbeid dat de werknemer aanvaardt om aan de werkloosheid te ontsnappen. Aangezien de paritaire comités de berekeningswijze voor de arbeidsduur van de huisarbeiders bepalen, kan men bezwaarlijk weigeren aan de huisarbeiders dezelfde rechten inzake werkloosheid toe te kennen.

pendant aux travaux qu'ils effectuent en tant que travailleur à domicile et pour lesquels ils possèdent les qualifications requises.

Les dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989 applicables aux travailleurs à temps partiel et les arrêtés d'exécution sont d'application aux travailleurs à domicile, à l'exception des dispositions spécifiques aux travailleurs à temps partiel bénéficiant d'allocations de chômage pour leurs heures habituelles d'inactivités.

TITRE VII

Article 10

Il est évident que les travailleurs à domicile doivent jouir d'un statut à part entière dans le cadre de la sécurité sociale.

Les dispositions légales et réglementaires doivent être adaptées de manière à ouvrir les mêmes droits aux travailleurs à domicile qu'aux travailleurs ordinaires.

Les problèmes qui se posent à ce niveau peuvent dans la plupart des cas être résolus par arrêté royal ou arrêté ministériel, ou par une adaptation des pratiques administratives.

Des problèmes se posent plus particulièrement en matière de:

— *Chômage*

La principale difficulté est sans aucun doute le fait qu'à ce jour, l'O.N.Em. a adopté, à tort, la position que la loi sur les contrats de travail et plus particulièrement les dispositions de l'article 51 de la loi sur les contrats de travail qui traitent de la mise au chômage en cas de manque de travail pour raisons économiques, ne sont pas d'application aux travailleurs à domicile, allant ainsi à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 6 novembre 1974, n° 1386).

De plus, des problèmes se posent aussi aux travailleurs à domicile qui gagnent un salaire inférieur au salaire d'un travailleur à temps plein occupé à l'entreprise.

L'ONEm refuse d'appliquer aux travailleurs à domicile aussi bien les dispositions relatives au chômage dans un régime de travail à temps plein que celles relatives au travail à temps partiel volontaire et au régime de travail à temps partiel accepté pour échapper au chômage. Dans la mesure où les commissions paritaires déterminent le mode de calcul de la durée de travail des travailleurs à domicile, il n'y a aucune objection à octroyer aux travailleurs à domicile l'égalité des droits en matière de chômage.

Tot slot behoren de specifieke bepalingen van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 betreffende de werkloosheid terdege bijgewerkt en aangepast te worden aan de beginselen die in dit voorstel vervat liggen: geen verwijzing naar het paritair comité van de huisarbeiders, geen beperking tot de handarbeiders, aanpassing van de berekeningswijze van de uitkeringen.

— *Ziekte en invaliditeit*

Hier hebben de problemen in hoofdzaak betrekking op de wachttijd na afloop waarvan men recht heeft op de uitkeringen wegens ziekte en invaliditeit. Deze problemen kunnen opgelost worden door het koninklijk besluit van 4 november 1963 aan te passen.

— *Inning van de bijdragen*

Het koninklijk besluit van 28 november 1969 doet eveneens op een aantal huisarbeiders voor wie het bestaan van een band van ondergeschiktheid moeilijk of niet te bewijzen valt, doch voor wie wel te bewijzen is dat zij onder dezelfde voorwaarden werken als van een arbeidsovereenkomst die onderworpen is aan de sociale zekerheid van de werknemers (art. 3, 4°).

Deze bepaling houdt in hoofdzaak rekening met de klassieke vormen van huisarbeid (de personen die grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken die een of meer handelaars hun hebben toevertrouwd) en bijgevolg moet zij worden verruimd tot de nieuwe categorieën van huisarbeiders.

Alleen voor de arbeidsongevallenverzekering is er een wetswijziging nodig. Artikel 8, § 2, 9°, van de arbeidsongevallenwet bepaalt dat eveneens als arbeidsongeval wordt aangezien het ongeval dat plaatsheeft op het traject afgelegd van de plaats waar de huisarbeider grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten verwerkt die de werkgever hem heeft toevertrouwd naar de plaats waar hij die grondstoffen of produkten afhaalt of aflevert, en omgekeerd.

Deze bepaling behoort aangepast te worden aan de inhoud van dit voorstel en tegelijkertijd verruimd te worden tot de nieuwe categorieën van huisarbeiders.

TITEL VIII

Artikel 11

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

*
* *

Enfin, les dispositions spécifiques de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatives au chômage doivent être profondément actualisées et adaptées aux principes de la présente proposition de loi: pas de référence à la commission paritaire des travailleurs à domicile, pas de limitation aux seuls travailleurs manuels à domicile, adaptation du mode de calcul des allocations.

— *Maladie et invalidité*

Les problèmes concernent principalement le stage d'attente à accomplir avant d'avoir droit aux indemnités de maladie et d'invalidité, problèmes qui doivent être résolus moyennant adaptation de l'arrêté royal du 4 novembre 1963.

— *Perception des cotisations*

L'arrêté royal du 28 novembre 1969 vise aussi certains travailleurs à domicile pour lesquels l'existence d'un lien de subordination n'est pas ou est difficilement démontrable, mais dont il peut être démontré qu'ils travaillent dans les mêmes conditions que celles d'un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés (art. 3, 4°).

Cette disposition est fortement orientée sur les formes classiques de travail à domicile (œuvrer à façon des matières premières et des produits partiellement achevés qui leur sont confiés par des commerçants) et doit dès lors être étendue à de nouvelles catégories de travailleurs à domicile.

Une modification de la loi ne s'impose que pour l'assurance contre les accidents du travail. L'article 8, § 2, 9°, de la loi sur les accidents du travail prévoit qu'est considéré comme accident du travail l'accident survenu au travailleur à domicile pendant le trajet parcouru du lieu où il œuvre à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés, au lieu où il prend ou délivre ces matières ou produits, et inversement.

Cette disposition doit être adaptée aux dispositions de la présente proposition de loi, visant par la même occasion une extension à d'autres nouvelles catégories de travailleurs à domicile.

TITRE VIII

Article 11

Pas de commentaire.

Michel DIGHNEEF.

*
* *

VOORSTEL VAN WET**TITEL I****De huisarbeidsovereenkomst****Artikel 1**

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een titel VII ingevoegd, met het opschrift «De huisarbeidsovereenkomst», die de artikelen 130^{quater} tot 130^{sexies} omvat:

« *Artikel 130^{quater}.* — § 1. Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders.

Voor de toepassing van deze wet moet onder huisarbeider worden verstaan de persoon die arbeid verricht tegen loon onder het gezag van een werkgever op een plaats die hij zelf heeft gekozen of op een plaats die de werkgever niet mag betreden. De arbeidsovereenkomst gesloten tussen een werkgever en een huisarbeider is, naar gelang van het geval, een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Niettegenstaande enig andersluidend beding in de overeenkomst of bij stilzwijgen van de overeenkomst wordt elke persoon die uitsluitend of hoofdzakelijk arbeid verricht voor rekening van een natuurlijke of een rechtspersoon op een plaats die hij zelf heeft gekozen of op een plaats die de werkgever niet mag betreden, geacht huisarbeider te zijn tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Artikel 130^{quinquies}. — § 1. De arbeidsovereenkomst moet voor elke huisarbeider individueel op schrift gesteld worden vóór de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in artikel 9 moet dit afschrift vermelden:

— de naam, de voornaam, het beroep, de woonplaats van de werkgever en, in voorkomend geval, zijn hoedanigheid en zijn inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het om een rechtspersoon gaat, zijn benaming, zijn rechtsvorm en zijn maatschappelijke zetel;

— de naam, de voornaam en de woonplaats van de huisarbeider;

— de plaats of plaatsen waar de huisarbeider het werk verricht;

— het bedongen loon en, ingeval dit niet vooraf kan worden bepaald, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon;

PROPOSITION DE LOI**TITRE I^{er}****Le contrat de travail à domicile****Article premier**

Un titre VII «Le contrat de travail à domicile» et comprenant les articles 130^{quater} à 130^{sexies}, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

« *Article 130^{quater}.* — § 1^{er}. Ce titre règle l'occupation de travailleurs à domicile.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par travailleur à domicile la personne qui fournit du travail contre rémunération sous l'autorité d'un employeur à un endroit qu'elle a choisi elle-même ou à un endroit auquel l'employeur n'a pas le droit d'accéder. Le contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur à domicile est, selon le cas, un contrat de travail pour ouvriers ou pour employés.

§ 2. Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en cas de silence de celui-ci, toute personne qui effectue exclusivement ou principalement un travail pour le compte d'une personne physique ou morale à un endroit qu'elle a choisi elle-même ou à un endroit auquel l'employeur n'a pas le droit d'accéder, est présumée être un travailleur à domicile, jusqu'à preuve du contraire.

Article 130^{quinquies}. — § 1^{er}. Le contrat de travail doit être établi par écrit pour chaque travailleur à domicile individuellement avant l'exécution du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 9, cet écrit doit mentionner:

— le nom, le prénom, la profession, le domicile de l'employeur ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son inscription au registre du commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;

— le nom, le prénom et le domicile du travailleur à domicile;

— le ou les lieux où le travailleur à domicile exécute le travail;

— le salaire convenu et, au cas où celui-ci ne peut être déterminé à l'avance, le mode et la base de calcul du salaire;

- het ogenblik waarop het loon wordt betaald;
- het minimum loon dat aan de werknemer verschuldigd is bij elke betaalperiode ongeacht het verrichte werk;
- de periode vastgesteld voor de toepassing van artikel 9^{sexies}, § 2, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- eventueel een beding inzake de proeftijd;
- een beknopte beschrijving van het te verrichten werk;
- het bevoegde paritair comité;
- de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid, inzonderheid de reis- en briefportkosten, de kosten voor verwarming en verlichting van de werkplek, voor de werktuigen, de grondstoffen en de energie die nodig zijn voor het inrichten van het werk en voor het inrichten en het schoonmaken van de werkplek;
- de handtekening van de werkgever en van de werknemer;
- de dag, de maand en het jaar van de ondertekening van de overeenkomst.

§ 3. Een afschrift van het in § 1 bedoelde geschrift moet binnen zeven dagen volgend op de aanvang van de overeenkomst bij aangetekende brief worden overgezonden aan de ondernemingsraad of, indien er geen is, aan de vakbondsafvaardiging of, indien er geen is, aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

§ 4. Bij ontstentenis van het in § 1 bedoelde geschrift of van een van de in § 2 voorgeschreven vermeldingen of in geval van niet-naleving van de in § 3 bedoelde bepalingen wordt de huisarbeider geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor volledige prestaties. Het tegendeel kan niet worden bewezen.

Het voor volledige prestaties verschuldigde loon wordt omschreven als het loon dat door de werkgever verschuldigd zou zijn indien de huisarbeider het werk als voltijds werknemer zou verrichten onder toezicht van de werkgever, vermeerderd met de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn.

Indien het loon voor volledige prestaties niet op deze grondslagen kan worden bepaald, wordt het vastgesteld op grond van de wettelijke, reglementaire of bij overeenkomst bepaalde minimumlonen van de werknemers die geen huisarbeider zijn, rekening houdend met de leeftijd, de anciënniteit, de opleiding en de ervaring van de huisarbeider.

- le moment auquel est payé le salaire;
- le salaire dû au minimum au travailleur à chaque période de paiement, quel que soit le travail fourni;
- la période fixée pour l'application de l'article 9^{sexies}, § 2, de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs;
- l'éventuelle clause d'essai;
- une description sommaire du travail à exécuter;
- la commission paritaire compétente;
- le remboursement des frais inhérents au travail à domicile, plus particulièrement les frais de transport et de correspondance, de chauffage et d'éclairage du lieu de travail, du matériel, des matériaux et de l'énergie nécessaires à l'exécution du travail et à l'aménagement et au nettoyage du lieu de travail;
- les signatures de l'employeur et du travailleur;
- l'indication du jour, du mois et de l'année de la signature du contrat.

§ 3. Une copie de l'écrit visé au § 2 doit être communiquée par lettre recommandée dans les sept jours suivant le début du contrat au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut, au fonctionnaire désigné par le Roi.

§ 4. A défaut de l'écrit visé au § 1^{er} ou de l'une des mentions obligatoires prévues au § 2, ou en cas de non-respect des dispositions visées au § 3, le travailleur à domicile est présumé être lié par un contrat de travail à durée indéterminée pour prestations complètes. La preuve contraire ne peut être fournie.

Le salaire dû pour prestations complètes est défini comme le salaire qui serait dû par l'employeur si le travailleur à domicile exécutait le travail à temps plein sous la surveillance de l'employeur, majoré des frais inhérents au travail à domicile.

Si le salaire pour prestations complètes ne peut être défini sur ces bases, il est fixé sur base des salaires minimums légaux, réglementaires ou conventionnels, des travailleurs salariés autres que les travailleurs à domicile, compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la formation et de l'expérience du travailleur à domicile.

De vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, wordt vastgesteld volgens de overeengekomen regels maar is minstens gelijk aan 10 pct. van het loon voor volledige prestaties.

§ 5. De huisarbeider kan zich in het in § 4 bedoelde geval te allen tijde beroepen op de nietigheid van het contract.

Artikel 130sexies. — § 1. Artikel 11*bis* is niet van toepassing op de huisarbeiders.

§ 2. Onverminderd de gevolgen van een eventuele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en onverminderd de vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, heeft de huisarbeider recht op een gemiddeld loon dat niet lager ligt dan een derde van het loon voor volledige prestaties, zoals bepaald in artikel 130*quinquies*, § 4.

De mogelijkheden tot afwijking bedoeld in artikel 11*bis*, zesde tot negende lid, zijn van overeenkomstige toepassing. Wanneer de werkgever gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst die de deeltijdse werknemer meer dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers waarborgt, wordt het minimumloon van de huisarbeider evenredig vermeerderd, zoals bepaald in het eerste lid.

§ 3. Het loon van de huisarbeider mag niet lager liggen dan het loon dat door de werkgever verschuldigd zou zijn indien de huisarbeider het werk onder toezicht van de werkgever zou verrichten, vermeerderd met 10 pct. als terugbetaling van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn. Indien dit minimumloon niet kan worden bepaald, wordt het vastgesteld op grond van de wettelijke, reglementaire of bij overeenkomst bepaalde minimumlonen van de werknemers die geen huisarbeider zijn.

§ 4. Het recht om op het werk afwezig te zijn, bedoeld in artikel 28, 4^o en 5^o, en in de artikelen 30, 41, 64 en 85, betekent voor de huisarbeider dat hij het recht heeft om het overeengekomen werk niet uit te voeren.

§ 5. Het loon bedoeld in artikel 27 en in artikel 70 wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen. »

TITEL II

Wijzigingen van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 2

Artikel 3, § 1, 2^o, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt opgeheven.

Le remboursement des frais inhérents au travail à domicile est fixé selon les modalités convenues, mais est au moins égal à 10 p.c. du salaire pour prestations complètes.

§ 5. Le travailleur à domicile peut, dans le cas visé au § 4, invoquer en tout temps la nullité du contrat.

Article 130sexies. — § 1^{er}. L'article 11*bis* n'est pas d'application aux travailleurs à domicile.

§ 2. Sans préjudice des conséquences d'une suspension éventuelle de l'exécution du contrat de travail et sans préjudice du remboursement des frais inhérents au travail à domicile, le travailleur à domicile a droit à un salaire moyen égal au minimum à un tiers du salaire pour prestations complètes, tel que stipulé à l'article 130*quinquies*, § 4.

Les possibilités de dérogation visées à l'article 11*bis*, alinéas 6 à 9, sont d'application. Lorsque l'employeur est lié par une convention collective de travail garantissant aux travailleurs à temps partiel plus d'un tiers de la durée de travail hebdomadaire des travailleurs occupés à temps plein, le salaire minimum des travailleurs à domicile est majoré proportionnellement, comme prévu à l'alinéa 1^{er}.

§ 3. Le salaire du travailleur à domicile ne peut être inférieur au salaire qui serait dû par l'employeur si le travailleur à domicile exécutait le travail sous la surveillance de l'employeur, majoré de 10 p.c. à titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Si ce salaire minimum ne peut être déterminé, il est fixé sur base des salaires minimum légaux, réglementaires ou conventionnels, des travailleurs salariés autres que les travailleurs à domicile.

§ 4. Le droit de s'absenter du travail visé à l'article 28, 4^o et 5^o, et aux articles 30, 41, 64 et 85, implique pour le travailleur à domicile le droit à ne pas exécuter le travail convenu.

§ 5. Le salaire visé à l'article 27 et à l'article 70 est calculé suivant la législation sur les jours fériés. »

TITRE II

Modifications à la loi sur le travail du 16 mars 1971

Art. 2

L'article 3, § 1^{er}, 2^o, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est abrogé.

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 10^{ter} ingevoegd, luidende:

« *Artikel 10^{ter}.* — Tewerkstelling van huisarbeiders, zoals bepaald in artikel 130^{quater}, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is verboden.

Van dat verbod kan alleen worden afgeweken door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend wordt verklaard overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, op voorwaarde dat de huisarbeid niet gevaarlijk is voor de gezondheid van de huisarbeiders en voor de andere personen die wonen op de plaats waar de arbeid wordt verricht. »

Art. 4

Artikel 19 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

« Wat betreft de huisarbeiders bedoeld in artikel 130^{quater} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, bepaalt het paritair comité de nadere regels voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid. De Koning stelt de nadere regels vast voor de sectoren waarvoor het bevoegde paritair comité geen specifieke regeling heeft opgesteld. »

Art. 5

Artikel 28 van dezelfde wet wordt aangevuld met een § 5, luidende:

« § 5. De arbeidsduurverkortung voortvloeiend uit de toepassing van deze wet, is van overeenkomstige toepassing op de huisarbeiders. »

TITEL III

Betaling van het loon

Art. 6

In de wet van 12 april betreffende bescherming van het loon der werknemers wordt een artikel 9^{sexies} ingevoegd, luidende:

« *Artikel 9^{sexies}.* — § 1. De huisarbeider bedoeld in artikel 130^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft bij elke betaalperiode recht op ten minste het gemiddeld minimumloon vastgesteld op grond van artikel 130^{quinquies} van dezelfde wet. Dat loon mag niet lager zijn dan het gemiddeld minimumloon vastgesteld in artikel 130^{sexies}, § 2, van dezelfde wet.

Art. 3

Dans la même loi est inséré un article 10^{ter}, libellé comme suit:

« *Article 10^{ter}.* — Il est interdit d'occuper des travailleurs à domicile comme prévu à l'article 130^{quater}, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il ne peut être dérogé à cette interdiction que moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire, conformément à la loi du 5 décembre 1968 relative aux contrats de travail et aux commissions paritaires, à condition que le travail à domicile ne soit pas dangereux pour la santé du travailleur à domicile et des autres personnes résidant sur le lieu où est effectué le travail. »

Art. 4

L'article 19 de la même loi est complété comme suit:

« A l'égard des travailleurs à domicile tels que visés à l'article 130^{quater} de la loi relative aux contrats de travail, la commission paritaire définit les modalités d'application du dispositif du premier alinéa. Le Roi définit les modalités pour les secteurs où la commission paritaire compétente n'a pas élaboré de régime spécifique. »

Art. 5

L'article 28 de la même loi est complété par un § 5, rédigé comme suit:

« § 5. Les réductions de la durée du travail découlant de l'application de cette loi, sont également d'application aux travailleurs à domicile. »

TITRE III

Paiement du salaire

Art. 6

Dans la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs salariés est inséré un article 9^{sexies}, libellé comme suit:

« *Article 9^{sexies}.* — § 1^{er}. Le travailleur à domicile, tel que visé à l'article 130^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a droit à chaque période de paiement à au moins le salaire moyen minimum convenu en vertu de l'article 130^{quinquies} de la même loi. Ce salaire ne peut être inférieur au salaire moyen minimal, défini à l'article 130^{sexies}, § 2, de la même loi.

§ 2. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst of van de periode bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, blijkt dat de werkgever, met toepassing van § 1, meer loon heeft betaald dan hij op grond van de prestaties verschuldigd was, mag dat betaalde loon behouden worden en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon. Indien de huisarbeider echter meer prestaties heeft geleverd, blijft het loon hem verschuldigd voor de nog niet vergoede prestaties.

§ 3. De in § 2 bedoelde periode bedraagt minimum één jaar. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst geen periode is vastgesteld, dan bedraagt die periode drie maanden.

§ 4. De huisarbeider moet worden voorgelicht over de staat van zijn prestaties, volgens door de Koning vast te stellen regels. »

TITEL IV

Toezicht op de huisarbeid

Art. 7

In het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, wordt een artikel *6bis* ingevoegd, luidende:

« *Artikel 6bis.* — Het geschrift bedoeld in artikel 130*quinquies* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt beschouwd als een sociaal document waarvan de inhoud bij wet wordt bepaald.

Dat document moet de informatie vermelden voorgeschreven door artikel 130*quinquies*, § 2, van dezelfde wet. Overeenkomstig artikel 130*quinquies* van dezelfde wet moet een afschrift worden overgezonden aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of de door de Koning aangewezen ambtenaar. »

TITEL V

Collectief arbeidsrecht

Art. 8

In artikel 19, eerste lid, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1, § 4*b-bis*, eerste lid, 2°, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, vervallen de woorden « noch huisarbeiders zijn. »

§ 2. Lorsqu'à l'expiration du contrat de travail ou de la période prévue par convention collective, il appert que l'employeur, en application du § 1^{er}, a payé plus de salaire qu'il ne devait sur base des prestations, ce salaire payé reste acquis et ne peut être déduit du salaire restant dû. Si, en revanche, il a fourni plus de prestations, le salaire lui est dû pour ces prestations non encore rémunérées.

§ 3. La période dont question au § 2 s'élève à un an au maximum. Si aucune période n'a été fixée par convention collective de travail, la période s'élève à trois mois.

§ 4. Le travailleur à domicile doit être informé de l'état de ses prestations, suivant les règles à définir par le Roi. »

TITRE IV

Contrôle du travail à domicile

Art. 7

Dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux est inséré un article *6bis*, libellé comme suit:

« *Article 6bis.* — L'écrit visé à l'article 130*quinquies* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est considéré comme un document social dont le contenu est prescrit par la loi.

Cet écrit doit porter les mentions obligatoires prescrites par l'article 130*quinquies*, § 2, de la même loi. Une copie doit être transmise au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou au fonctionnaire désigné par le Roi, conformément à l'article 130*quinquies* de la même loi. »

TITRE V

Droit collectif du travail

Art. 8

Dans l'article 19, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans l'article 1^{er}, § 4*b-bis*, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 10 juin 1952 relative à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité des lieux de travail, les mots « ni être travailleurs à domicile » sont supprimés.

TITEL VI

Voorrang van de huisarbeiders in geval van vacante dienstbetrekkingen bij hun werkgever

Art. 9

De huisarbeider kan bij zijn werkgever een schriftelijke aanvraag indienen om bij de onderneming een dienstbetrekking te verkrijgen.

De artikelen 153, 154 en 156 van de programmawet van 22 december 1989 zijn op die aanvraag van overeenkomstige toepassing.

TITEL VII

Bepalingen inzake sociale zekerheid

Art. 10

Artikel 8, § 2, 9°, van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen wordt vervangen door de volgende bepaling:

«9° van de plaats waar de huisarbeider, bedoeld in artikel 130^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewoonlijk de arbeid verricht, naar de plaats waar hij de werktuigen of de grondstoffen die voor de arbeid nodig zijn afhaalt of aflevert, ofwel het produkt van zijn arbeid aflevert, en omgekeerd.»

TITEL VIII

Slotbepalingen

Art. 11

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

TITRE VI

Priorité aux travailleurs à domicile pour obtenir un emploi vacant chez leur employeur

Art. 9

Le travailleur à domicile peut introduire auprès de son employeur une demande écrite pour obtenir un emploi au sein de l'entreprise.

Les articles 153, 154 et 156 de la loi-programme du 22 décembre 1989 sont d'application à cette demande.

TITRE VII

Dispositions en matière de sécurité sociale

Art. 10

L'article 8, § 2, 9°, de la loi du 10 avril 1971 relative aux accidents du travail est remplacé par la disposition suivante:

«9° du lieu où le travailleur à domicile, visé à l'article 130^{quater}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, exécute habituellement le travail, au lieu où soit il prend ou délivre le matériel ou produits nécessaires au travail, soit il délivre les résultats de son travail, et inversement.»

TITRE VIII

Dispositions finales

Art. 11

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

Michel DIGHNEEF.
Andrée DELCOURT-PETRE.
Maxime STROOBANT.
Jan LENSSENS.