

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1980-1981

31 DECEMBER 1980

WETSONTWERP

waarbij in de arbeidswetgeving
sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid
worden opgenomen

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Overeenkomstig haar plan van sociaal en economisch herstel wil de Regering het specifiek tewerkstellingsbeleid voortzetten en verder ontwikkelen dat sedert enkele jaren wordt gevoerd ter opvang van de moeilijkheden welke verbonden zijn met mutaties die zich thans in ons bedrijfsleven voordoen.

Het blijft in het bijzonder denkbeeldig te verwachten dat een algemeen beleid dat gericht is op het tot stand brengen van een duurzame werkgelegenheid, op zichzelf het werkloosheidsprobleem zoals dat zich thans voordoet, tot een definitieve oplossing kan brengen. Wat ook gedaan wordt, welke hoop men ook kan hebben op een duurzaam economisch herstel, wij dienen, op korte en zelfs op middellange termijn, in te gaan op het probleem dat gesteld wordt door een vraag naar werk die hoger ligt dan het aanbod. Het komt er dus op aan dat transitoire werkgelegenheidsbelevormen worden opgezet waardoor inzonderheid alle mogelijke formules qua regeling van de arbeidstijd worden gestimuleerd die kunnen zorgen voor een betere verdeling of een vermeerdering van de beschikbare arbeid. Wat op de recente conferentie van Parijs over het sociaal beleid in de jaren 80 is gezegd, bevestigt dat de meeste O.E.S.O.-landen, hoe doeltreffend hun economisch beleid ook is, niet aan die noodzaak zullen kunnen ontkomen.

In die context wil de Regering de deeltijdse arbeid een adequater juridisch kader geven. Dat initiatief voegt zich overigens in het perspectief van de voorstellen die de Commissie van de Europese Gemeenschappen in verband met die vorm van arbeid onlangs opverde.

Er is met deze namelijk niet gewacht op de evolutie van het recht om hem in sommige ondernemingen toe te passen. In heel wat landen is de deeltijdse arbeid in belang toege-

Chambre des Représentants

SESSION 1980-1981

31 DECEMBRE 1980

PROJET DE LOI

insérant dans la législation du travail
certaines dispositions relatives
au travail à temps partiel

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Conformément à son plan de redressement social et économique, le Gouvernement entend poursuivre et développer la politique spécifique de l'emploi menée depuis quelques années pour rencontrer les difficultés qui sont liées aux mutations que connaît actuellement notre économie.

Il reste, en particulier, illusoire d'espérer qu'une politique générale axée sur la création d'emplois durables puisse à elle seule apporter une solution définitive au problème du chômage tel qu'il se présente aujourd'hui. Quoi que l'on fasse, quelque espérance que l'on puisse avoir dans une reprise économique durable, il nous faut, dans le court terme, voire dans le moyen terme, répondre au problème posé par une demande de travail supérieure à l'offre. Il s'agit donc de mettre en œuvre des politiques transitoires d'emploi promouvant notamment toutes les formules possibles d'aménagement du temps de travail susceptibles de mieux répartir ou d'augmenter le travail disponible. Les propos tenus à la récente conférence de Paris sur les politiques sociales dans les années 1980, confirment que la plupart des pays de l'O.C.D.E. ne pourront échapper à cette nécessité, quelle que soit l'efficacité de leur politique économique.

Dans ce contexte, le Gouvernement entend donner au travail à temps partiel un cadre juridique plus adéquat. Cette initiative s'insère d'ailleurs dans la perspective des propositions émises récemment par la Commission des Communautés européennes concernant cette forme de travail.

Celle-ci, en effet, n'a pas attendu l'évolution du droit pour être pratiquée dans certaines entreprises. Le travail à temps partiel a déjà pris une importance croissante dans de nom-

nomen; in de industrielanden heeft hij onafgebroken veld gewonnen. In België is die vorm van arbeid nog maar weinig verspreid, vooral doordat hij door een aantal juridische belemmeringen onvoldoende aantrekkelijk is en niet genoeg zekerheid biedt. Van de Belgische werknemers zijn er 6 % tewerkgesteld in een deeltijdse betrekking, tegenover een gemiddelde van 11 % in de Europese Gemeenschap (cfr. advies n° 408 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven inzake de economische toestand midden 1980, de vooruitzichten voor het tweede halfjaar en de noodzakelijke beleidsoriënteringen, Brussel, 9 juli 1980, p. 17).

Nu blijkt dat die cijfers maar een gedeelte van de huidige vraag naar deeltijdse arbeid weergeven. Recente enquêtes die in België en West-Duitsland werden ingesteld, tonen bijvoorbeeld aan dat een vierde van de voltijdse werknemers deeltijdse arbeid zouden willen verrichten. Van hun kant vinden de werkgevers voordeel bij die arbeidsregeling: zij zorgt onder andere voor een grotere flexibiliteit bij de organisatie van de arbeid en doet het absentisme en de arbeidsongevallen dalen, in het bijzonder daar waar monotone arbeid wordt verricht.

De permanente aard van de deeltijdse arbeid in de landen van de Europese Gemeenschap is de jongste jaren bevestigd door de beslissing van Lid-staten om de bij de wet gewaarborgde bescherming van de werkgelegenheid voor de voltijdse werknemer uit te breiden tot bepaalde categorieën van deeltijdse werknemers.

Dit succes van de deeltijdse arbeid steekt niettemin nog af bij zijn reputatie van « tweederangsarbeid ».

Een studie die in de « Revue internationale du travail » verscheen (« L'emploi à temps partiel dans la Communauté européenne », Vol. 118, n° 3, mei-juni 1979), heeft gepoogd die reputatie met de volgende beschouwingen te verklaren:

- vaak werden de deeltijdse werknemers als marginale arbeidskrachten beschouwd; enerzijds omdat het onderscheid dat men op basis van het aantal per week gepesteerde uren tussen deeltijdse en voltijdse arbeid maakte, ertoe bijdroeg dat men geloofde dat de kwaliteit van de arbeid daarvan de gevolgen onderging; anderzijds omdat men meent dat die vorm van arbeid bijna uitsluitend verband houdt met de — inzonderheid in de dienstverleningssector voorkomende — aangroei van het aanbod van vrouwelijke arbeidskrachten, die zelf als marginaal worden beschouwd;
- voor het merendeel waren de deeltijdse werknemers feitelijk benadeeld wat betreft de lonen, de arbeidsvoorwaarden, de vastheid van betrekking, de bevorderings- en opleidingsmogelijkheden, enz.

De vraag die vandaag gesteld moet worden is bijgevolg of in een door toenemende werkloosheid gekenmerkte tijd die vorm van arbeid nog als marginaal beschouwd kan worden als men bedenkt dat hij blijft bestaan en zelfs de neiging vertoont om naar andere sectoren over te slaan, of men de veranderingen kan veronachtzamen die zich zowel in de vraag naar als in het aanbod van deeltijdse arbeid hebben voorgedaan.

De Regering is er zich van bewust dat dit niet langer het geval kan zijn en heeft gemeend dat het opportuun is beter tegemoet te komen aan de vraag naar deeltijdse arbeid, mits deze kadert in het gamma van oplossingen voor de problemen inzake tewerkstelling en mits aan de betrokken werknemers alle nodige waarborgen kunnen worden gegeven. Er werd aan de Nationale Arbeidsraad een advies over het probleem gevraagd.

De Raad heeft in zijn midden geen debat willen beginnen over de voor- en nadelen van de deeltijdse arbeid, over de

breux pays; il a progressé de façon constante dans les pays industrialisés. Mais en Belgique, cette forme de travail est encore peu répandue, notamment en raison du fait qu'un certain nombre d'entraves juridiques la rendent insuffisamment attrayante et sécurisante. 6 % des travailleurs belges sont occupés à temps partiel, contre 11 % en moyenne dans la Communauté européenne (cfr. avis n° 408 du Conseil central de l'économie sur la situation économique au milieu de 1980, les perspectives pour le second semestre et les orientations politiques à prendre, Bruxelles, 9 juillet 1980, p. 17).

Or, il semble que ces chiffres ne représentent qu'une partie de la demande actuelle de travail à temps partiel. Des enquêtes récentes, conduites en Belgique et en Allemagne de l'Ouest, par exemple, montrent qu'un quart des travailleurs à temps plein préféreraient travailler à temps partiel. Les employeurs à leur tour trouvent avantage à utiliser ce régime de travail: il offre entre autres une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et réduit l'absentéisme et les accidents du travail, spécialement là où les travaux sont monotones.

Le caractère permanent du travail à temps partiel dans les pays de la Communauté européenne a été confirmé ces dernières années par la décision d'Etats membres d'étendre à certaines catégories de travailleurs à temps partiel la protection de l'emploi garantie par la loi aux travailleurs à temps plein.

Ce succès du travail à temps partiel contraste cependant encore avec sa réputation de « travail de deuxième rang ».

Une étude parue dans la Revue internationale du travail (« L'emploi à temps partiel dans la Communauté européenne », Vol. 118, n° 3, mai-juin 1979) a tenté d'expliquer cette réputation par les considérations suivantes:

- on a souvent considéré les travailleurs à temps partiel comme une main d'œuvre marginale, d'une part parce que la distinction d'avec le travail à temps plein fondée sur le nombre d'heures effectuées par semaine a contribué à faire croire que la qualité du travail s'en ressentait; d'autre part parce qu'on croit que ce mode de travail est presque exclusivement fonction de l'accroissement de l'offre de main-d'œuvre féminine, notamment dans le secteur des services, elle-même considérée comme marginale;
- dans leur majorité, les travailleurs à temps partiel étaient dans les faits des travailleurs défavorisés en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les possibilités de promotion et de formation, etc.

La question qui se pose aujourd'hui est donc précisément de savoir si, à une époque marquée par la montée du chômage, on peut encore considérer ce mode de travail comme marginal, dès lors qu'il persiste et tend même à s'étendre à d'autres secteurs, si on peut négliger les changements qui se sont produits tant dans l'offre que dans la demande de travail à temps partiel.

Conscient qu'il ne peut plus en être ainsi, le Gouvernement a jugé opportuun de mieux rencontrer la demande de travail à temps partiel dès l'instant où celle-ci pouvait s'inscrire dans la liste des solutions aux problèmes d'emploi et dès l'instant où toutes garanties pouvaient être données aux travailleurs intéressés. Il avait demandé un avis sur le problème au Conseil national du travail.

Le Conseil n'a pas voulu entamer en son sein un débat sur les avantages ou les inconvénients du travail à temps

economische of sociale filosofie ervan, noch over de eventuele weerslag ervan op het werkgelegenheidsbeleid. Hij heeft echter eenparig, in zijn advies n° 655 van 29 mei 1980, technische suggesties geformuleerd die erop gericht zijn die vorm van arbeid een grotere rechtszekerheid te geven. Het onderhavige wetsontwerp is gegrond op dat advies en stelt, met hetzelfde doel, wijzigingen in de arbeidswetgeving voor. Zoals de Raad er ook op wees, is het hem als dusdanig voorgelegd en werd een aanvullend advies n° 671 op 17 december 1980 uitgebracht.

De Raad heeft zich bij zijn werkzaamheden laten leiden door de door het Internationaal Arbeidsbureau omschreven beginselen, door te stellen dat deeltijdse arbeid moet worden onderscheiden van andere vormen van arbeid, met name gelegenheidswerk, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid. Het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig wordt verricht met een arbeidsduur die korter is dan de normale.

De Raad heeft twee andere beginselen geformuleerd waarop de hervorming gesteund zou moeten zijn :

1° de deeltijdse werknemers moeten niet worden begiftigd met een bijzonder statuut, zij moeten worden beschouwd als werknemers in de volle betekenis van het woord en moeten in de algemene beschermende wetgeving worden opgenomen;

2° die werknemers moeten identieke rechten hebben als de voltijdse werknemers, met dien verstande dat deze rechten normaal in verhouding tot hun prestaties moeten staan.

De Nationale Arbeidsraad heeft zich eveneens gebogen over de vraag in hoeverre en op welke wijze de werknemersvertegenwoordiging toezicht kan uitoefenen op de invoering en de toepassing van deeltijdse arbeid in de onderneming. De Raad verwees in dat verband naar de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en de interprofessionele collectieve overeenkomst n° 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Volgens de Raad zou elk van deze instrumenten kunnen worden aangevuld ten einde met deeltijdse arbeid rekening te houden. Met het oog hierop neemt de Nationale Arbeidsraad zich voor een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 9 wat de rol van de ondernemingsraden betreft.

De Raad is voorts van oordeel dat een aantal punten uit het arbeidsrecht in een interprofessionele of sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgenomen, met name het presteren van bijkomende uren, de voorrang voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer voor het verkrijgen van een voltijdse betrekking die in de onderneming vacant zou worden, de verwittigingsprocedure voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers bij wijziging van de arbeidstijdregeling wanneer zij aangeworven zijn om arbeid te presteren volgens variabele werktijden, het bedrag en de samenstellende elementen van het loon.

De Raad is ook van plan een interprofessionele overeenkomst te sluiten voor die aangelegenheden die kunnen worden geregeld zonder dat de vigerende arbeidswetgeving hoeft te worden gewijzigd.

Het onderhavige wetsontwerp heeft dus betrekking op alle punten die een wijziging van de wet vereisen, met name de vrijwaring van de rechten van de werknemers die deze arbeidsformule hebben gekozen. Het zou indruisen tegen de geest van deze wijzigingen indien deze nieuwe arbeidsformule nefast zou zijn voor de voltijds tewerkgestelde werknemers, bij voorbeeld indien ontslag van deze laatsten uiteindelijk tot

partiel, sur la philosophie économique ou sociale de celui-ci, ni sur ses implications éventuelles en matière de politique de l'emploi. Mais il a formulé, à l'unanimité, dans son avis n° 655 du 29 mai 1980, des suggestions techniques destinées à donner une plus grande sécurité juridique à cette forme de travail. Le présent projet de loi se base sur cet avis et propose, dans le même but, des modifications à la législation du travail. Comme le souhaitait aussi le Conseil, il lui a été soumis comme tel et un avis complémentaire n° 671 a été rendu le 17 décembre 1980.

S'inspirant dans ses travaux des principes définis par le Bureau international du travail, le Conseil national du travail considère que le travail à temps partiel doit être distingué d'autres formes de travail, notamment du travail occasionnel, du travail saisonnier et du travail temporaire. Le travail à temps partiel doit être un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

Le Conseil a dégagé deux autres principes qui devraient guider la réforme :

1° les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être dotés d'un statut particulier; ils doivent être considérés comme des travailleurs à part entière et s'insérer dans le cadre de la législation protectrice générale;

2° ces travailleurs doivent bénéficier de droits identiques à ceux des travailleurs occupés à temps plein, à cette réserve près que ces droits seront normalement proportionnels à la durée de leurs prestations.

Le Conseil national du travail s'est également penché sur la question de savoir dans quelle mesure et suivant quelles procédures les représentants des travailleurs peuvent exercer une certaine surveillance en cas d'instauration et d'application du travail à temps partiel dans l'entreprise. Il s'est tourné à cet égard vers la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et vers la convention collective interprofessionnelle n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail.

Selon le Conseil, chacun de ces instruments pourrait être complété de manière à tenir compte du travail à temps partiel. Dans cette optique, le Conseil national du travail envisage de conclure une convention collective de travail modifiant la convention collective n° 9 en ce qui concerne le rôle des conseils d'entreprise.

Le Conseil a par ailleurs estimé qu'un certain nombre de points de droit du travail peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail, soit au niveau interprofessionnel, soit au niveau sectoriel. Il s'agit notamment de la prestation des heures complémentaires, de la priorité accordée à un travailleur à temps partiel pour l'obtention d'un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'établissement, de la procédure d'avertissement des travailleurs à temps partiel en cas de modification de l'horaire de travail lorsqu'ils sont engagés pour prester du travail selon des horaires variables, du niveau et des éléments constitutifs de la rémunération.

A ce niveau également, le Conseil envisage la conclusion d'une convention interprofessionnelle réglant les questions qui peuvent l'être sans une modification de la législation du travail en vigueur.

Le présent projet de loi porte ainsi sur tous les points qui nécessitent des modifications légales, notamment en vue de protéger les droits des travailleurs qui ont choisi cette formule de travail. L'esprit de ces modifications serait méconnu si cette nouvelle formule de travail devait s'avérer néfaste aux travailleurs occupés à plein temps, par exemple si des mesures de licenciement visant ces derniers devaient en définitive avoir

doel zou hebben de aanwerving van deeltijds tewerkgestelde werknemers te vergemakkelijken of indien het aanwerven van deze laatsten in een dergelijk verband in feite een voltijds dienstverband of een dienstverband van langere duur dan aangegeven, zou verbergen.

Daarom de noodzaak een daadwerkelijke controle ter zake te waarborgen.

In die geest heeft de Nationale Arbeidsraad zeer duidelijk de mening geuit dat het ontslag van een voltijdse werknemer, om de aanwerving van een deeltijds tewerkgestelde werknemer mogelijk te maken, een willekeurig ontslag zou kunnen zijn; in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het ontslag als willekeurig beschouwd wanneer het door de werkgever wordt gegeven om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de behoeften inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

In diezelfde geest wil de Regering, naar aanleiding van dit wetsontwerp, wijzen op het grote belang dat zij hecht aan twee recente mededelingen van de Commissie van de Europese Gemeenschappen. Het gaat in de eerste plaats om de « Richtsnoeren voor een communautaire actie op het gebied van de tijdelijke arbeid ». Die mededeling is op de zitting van 30 oktober 1980 door het Permanent comité voor arbeidsmarktvraagstukken onderzocht en kreeg de vrijwel eenparige steun van de regeringen der lid-staten. De problemen die in deze mededeling worden aangehaald en de oogmerken die ter zake worden voorgesteld hebben immers in enige mate betrekking op de deeltijdse arbeid. Zulks geldt ten minste voor twee facetten, zoals daar zijn de wil om de werking van de ondernemingen voldoende soepel te houden en de wil om de werknemers een echte sociale bescherming te waarborgen.

Zoals op het gebied van de tijdelijke arbeid mag de uitbreiding van de deeltijdse arbeid er niet toe leiden dat de rechtspositieregelingen achteruitgaan. Zoals dit voor de tijdelijke arbeid het geval is moet ervoor worden gewaakt dat die nuttige arbeidsformule, bij gebrek aan discipline of een doeltreffende maatregel, de inspanningen niet zou hinderen die reeds zijn geleverd om de tewerkstelling te bevorderen of de beschikbare arbeid beter te verdelen. De wetgever en degenen die de aangenomen regels zullen toepassen moeten daarentegen de wil opbrengen om de deeltijdse arbeid een blijvende plaats te geven in het beleid tot regeling van de arbeidstijd dat de Regering wil uitwerken. Hierbij zal ook worden getracht beter aan de behoeften van de ondernemingen en de werknemers te voldoen.

De tweede mededeling waarnaar de Regering verwijst, is die welke op 11 december 1980 aan het Permanent Comité voor arbeidsmarktvraagstukken is voorgelegd en die precies betrekking heeft op de vrijwillige deeltijdse arbeid. Het onderhavige wetsontwerp alsmede het stel maatregelen die op grond van advies n° 655 van de Nationale Arbeidsraad zullen worden genomen, komen namelijk tegemoet aan de door de Commissie gedane voorstellen van actie om de discriminaties die tussen de voltijdse en de deeltijdse werknemers bestaan weg te werken.

Wij preciseren tenslotte dat dit wetsontwerp niet tot doel heeft voorstellen te doen om de wetgeving inzake sociale zekerheid daar waar zulks nodig blijkt te wijzigen. Die voorstellen zullen in een afzonderlijk wetsontwerp gedaan worden.

pour but de faciliter le recrutement de travailleurs à temps partiel ou si le recrutement comme tel de ces derniers devait en fait cacher, sous une forme ou sous une autre, des occupations à temps plein ou supérieures à celles déclarées.

C'est la raison pour laquelle il est indispensable que l'on ait toute garantie d'un contrôle efficace en ce domaine.

Dans cet esprit, le Conseil national du travail a très clairement estimé que le licenciement d'un travailleur à temps plein, pour permettre le recrutement d'un travailleur à temps partiel, pourrait constituer un licenciement abusif; l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail considère comme tel la rupture à l'initiative de l'employeur qui est effectuée pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Dans ce même esprit, le Gouvernement entend dire, à l'occasion de ce projet de loi, tout l'intérêt qu'il porte à deux communications récentes de la Commission des Communautés européennes. Il s'agit d'abord des « Orientations d'action communautaire en matière de travail temporaire ». Cette communication a été examinée par le Comité permanent de l'emploi de ces Communautés en sa session du 30 octobre 1980 et a fait l'objet d'un appui quasi unanime de la part des gouvernements des Etats membres. Les problèmes évoqués dans cette communication et les objectifs proposés dans ces matières ne sont en effet pas sans rapport avec le travail à temps partiel sur deux points au moins, à savoir, d'une part, le souci de préserver une suffisante flexibilité de fonctionnement des entreprises et, d'autre part, celui d'assurer une réelle protection sociale des travailleurs.

Tout comme en matière de travail temporaire, le développement du travail à temps partiel ne peut aboutir à une « infériorisation des statuts ». Tout comme en matière de travail temporaire, il est important de veiller à ce que cette formule utile de travail ne gêne pas, faute d'une discipline ou d'une mesure suffisante, les efforts faits par ailleurs pour favoriser l'emploi ou mieux répartir le travail disponible. Il faut au contraire que le législateur et ceux qui se serviront des règles adoptées aient la volonté d'insérer et de maintenir le travail à temps partiel dans le cadre de la politique d'aménagement du temps de travail que le Gouvernement s'efforce de mettre en œuvre parallèlement à une meilleure réponse tant aux besoins des entreprises qu'à ceux des travailleurs.

La deuxième communication à laquelle le Gouvernement se réfère est celle qui vient d'être soumise le 11 décembre au Comité permanent de l'emploi et qui concerne précisément le travail volontaire à temps partiel. Le présent projet de loi ainsi que l'ensemble des mesures qui seront prises sur base de l'avis n° 655 du Conseil national du travail rencontrent en effet parfaitement les propositions d'actions faites par la Commission pour éliminer les discriminations existant entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel.

Précisons enfin que le présent projet de loi n'entend pas proposer les modifications législatives qui s'imposent en matière de sécurité sociale. Celles-ci feront l'objet d'un projet de loi distinct.

Commentaar bij de artikelen

Hoofdstuk 1 wijzigt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Die wijzigingen zijn nodig om de bepalingen van die wet toepasbaar te maken op de overeenkomsten van deeltijdse arbeid, m.a.w. de arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht.

De arbeidsovereenkomst die wordt gesloten om een deeltijdse arbeid te verrichten is immers geen nieuwe soort overeenkomst; het is een gewone arbeidsovereenkomst die onder het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten valt. De deeltijds tewerkgestelde werknemers genieten dezelfde rechten als de voltijdse werknemers, maar dan in verhouding tot de duur van de door hen gepresteerde arbeid.

Ten einde met zekerheid te kunnen vaststellen dat de arbeidsovereenkomst werd gesloten voor het verrichten van deeltijdse arbeid en welke de proportionele rechten zijn die eruit voortvloeien, moet die arbeidsovereenkomst voor elke werknemer afzonderlijk en schriftelijk worden gesloten uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. Dat is de draagwijdte van artikel 1. Bovendien moet dit geschrift de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster vermelden.

De deeltijdse arbeidsregeling stelt de wekelijkse arbeidsduur vast en de verdeling ervan over elke weekdag, terwijl het werkrooster de dagen en uren waarop gewerkt wordt bepaalt.

Het geschrift kan de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster uitdrukkelijk vermelden of het kan verwijzen naar de bepalingen van het arbeidsreglement of van een collectieve arbeidsovereenkomst voor zover men die aan de werknemer heeft kenbaar gemaakt.

Het geschrift dat vaststelt, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt, dat de overeenkomst voor het verrichten van deeltijdse arbeid wordt gesloten, is eveneens vereist om elke druk op de werknemer te voorkomen. Die bepaling heeft betrekking op een nieuw aangeworven werknemer en verhindert de overgang niet, met de toestemming van de werknemer, van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling.

Bovendien werd gepreciseerd dat het werkrooster van deeltijdse arbeid variabel kan zijn.

Aangezien de regel van het schriftelijk vaststellen van de overeenkomst gericht is op oogmerken waarbij de rechten van de deeltijdse tewerkgestelde werknemer worden beschermd, moet daaraan een gepaste sanctie worden gekoppeld. De regel van gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten volgens welke, bij ontstentenis van een geschrift, getuigenbewijs, toegelaten is, ongeacht de waarde van het geschil (art. 12, wet van 3 juli 1978) zal geen toepassing vinden. Bij ontstentenis van een geschrift zal de werknemer die hij het gunstigst acht. In gewone omstandigheden zullen die regeling en dat rooster gekozen worden onder deze die voorkomen in het arbeidsreglement. In voorkomend geval zullen zij blijken uit elk ander sociaal document waarvan het bijhouden aan de werkgever is opgelegd door het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 stelt het principe dat de werknemer onder de in de artikelen 64 (werklieden), 85 (bedienden) en 115 (dienstboden) bepaalde voorwaarden, gedurende de opzeggingstermijn afwezig mag zijn op het werk, met behoud van zijn loon om een andere betrekking te

Commentaire des articles

Le chapitre 1 apporte à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail les modifications nécessaires pour rendre ses dispositions applicables aux contrats de travail conclus pour un travail à temps partiel, c'est-à-dire qui se rapporte à un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

Le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un travail à temps partiel ne constitue pas, en effet, une nouvelle espèce de contrat; c'est un contrat de travail ordinaire relevant du droit commun des contrats de travail. Les travailleurs à temps partiel bénéficient de droits identiques à ceux des travailleurs occupés à temps plein, à cette réserve près que ces droits sont proportionnels à la durée de leurs prestations de travail.

Afin d'établir avec certitude que le contrat de travail est conclu pour un travail à temps partiel et quels sont les droits proportionnels qui en découlent, ce contrat doit être conclu par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au début de son exécution. Telle est la règle introduite par l'article 1. En outre, cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

Le régime de travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire du travail et sa répartition sur chaque jour de la semaine; l'horaire détermine les jours et heures de travail.

La mention du régime de travail et de l'horaire convenus peut se faire explicitement dans l'écrit ou celui-ci peut se référer aux dispositions du règlement de travail ou à celles d'une convention collective de travail pour autant qu'il en ait été donné connaissance au travailleurs.

L'écrit, constatant au plus tard au moment du début de son exécution, que le contrat de travail est conclu pour un travail à temps partiel, est également imposé afin d'éviter toute pression sur le travailleur. Cette disposition concerne le travailleur nouvellement engagé et ne fait pas obstacle au passage, avec le consentement du travailleur, d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel.

Il est précisé en outre que l'horaire de travail à temps partiel peut être variable.

Étant donné que la règle de la constatation du contrat par écrit poursuit des buts de protection des droits du travailleur occupé à temps partiel, elle doit être assortie d'une sanction appropriée. La règle du droit commun des contrats de travail, selon laquelle, à défaut d'écrit, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige (art. 12, loi du 3 juillet 1978) ne trouvera pas à s'appliquer. À défaut d'écrit, le travailleur pourra choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qu'il estime les plus favorables. Ce régime et cet horaire seront normalement parmi ceux qui figurent au règlement de travail. Le cas échéant, ils découleront de tout autre document social dont la tenue est imposée à l'employeur, en vertu de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

L'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 pose le principe que, pendant le délai de préavis, le travailleur peut dans les conditions fixées aux articles 64 (ouvriers), 85 (employés) et 115 (domestiques), s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi

zoeken (doorgaans één of twee keer per week voor zover de duur van de afwezigheid in totaal niet de duur van een arbeidsdag per week overschrijdt).

Artikel 2 van het ontwerp vult voornoemd artikel 41 aan met een tweede lid waarin wordt bepaald dat de deeltijdse werknemers dezelfde rechten genieten in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties.

Inzake het gewaarborgd weekloon is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag (art. 52, § 1, tweede lid, wet van 3 juli 1978). Voor de deeltijdse arbeid is deze eerste werkdag niet noodzakelijk een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt zodat er geen carensdag zou zijn. Daarom voorziet artikel 3 van het ontwerp dat, zoals thans gebruikelijk is, in geval van deeltijdse arbeid de carensdag de eerste dag is van de periode van arbeidsongeschiktheid tijdens dewelke de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

Artikel 4 heeft slechts belang voor de legistiek.

Hoofdstuk 2 wijzigt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Door die wijzigingen worden twee oogmerken nagestreefd. Enerzijds moet in het arbeidsreglement specifiek worden vermeld welke regelingen en welke werkroosters van deeltijdse arbeid in de onderneming kunnen worden toegepast, opdat de werknemer zijn rechten en plichten dienaangaande zou kennen. Anderzijds is het aangewezen de werknemers meer te betrekken bij het opstellen of het wijzigen van het arbeidsreglement wanneer een regeling van deeltijdse arbeid wordt ingevoerd in een onderneming waar geen ondernemingsraad bestaat.

Artikel 6, 1° van de wet van 8 april 1965 bepaalt dat het arbeidsreglement de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid moet vermelden. Aangezien het krachtens het artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 verboden is om arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, is het noodzakelijk de arbeidsregelingen en de werkroosters in de onderneming definitief vast te leggen. Inzake deeltijdse arbeid kunnen verschillende regelingen en werkroosters worden toegepast. In het belang van de deeltijdse werknemer is het wenselijk dat hij die regelingen en werkroosters kent. De individuele arbeidsovereenkomst mag immers uitsluitend naar één van die regelingen en werkroosters verwijzen. Bij ontstentenis van een schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, moet de deeltijdse werknemer eveneens één van die regelingen of werkroosters kiezen.

Daarom vult artikel 5 artikel 6, 1°, eerste lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen aan om ertoe te komen dat de verplichte vermeldingen van het arbeidsreglement voor iedere deeltijdse arbeidsregeling afzonderlijk worden opgenomen. De verschillende in de onderneming bestaande werkroosters zullen dus krachtens deze nieuwe bepaling verplichtend in het arbeidsreglement moeten vermeld worden.

De procedure tot vaststelling of wijziging van een arbeidsreglement verschilt naargelang er ja dan neen een ondernemingsraad bestaat. Bestaat er een ondernemingsraad, dan is hij, volgens artikel 11 van de wet van 8 april 1965, belast met het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement. In dat geval zijn de werknemers via hun vertegenwoordigers bij die procedure betrokken.

(généralement une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.)

L'article 2 du projet complète ledit article 41 par un alinéa 2 qui dispose que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits proportionnellement à la durée de leurs prestations de travail.

En matière de salaire hebdomadaire garanti, le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence (art. 52, § 1, deuxième alinéa, loi du 3 juillet 1978). En matière de travail à temps partiel, ce premier jour ouvrable n'est pas nécessairement un jour au cours duquel le travailleur aurait normalement travaillé, de sorte qu'il n'y aurait pas de jour de carence. C'est pourquoi l'article 3 du projet dispose, conformément à la pratique actuelle, qu'en cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour de la période d'incapacité de travail au cours duquel le travailleur aurait normalement travaillé.

L'article 4 n'a qu'un intérêt légistique.

Le chapitre 2 apporte des modifications à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Deux buts sont poursuivis par ces modifications. D'une part, les règlements de travail doivent contenir des indications spécifiques en ce qui concerne les régimes et les horaires de travail à temps partiel applicables dans l'entreprise, afin de permettre au travailleur la connaissance de ses droits et de ses obligations à cet égard. D'autre part, il s'indique de promouvoir la participation des travailleurs dans la procédure d'établissement ou de modification du règlement de travail en cas d'instauration du travail à temps partiel dans une entreprise où il n'existe pas de conseil d'entreprise.

L'article 6, 1° de la loi du 8 avril 1965 énonce que le règlement de travail doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail. Comme l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, il est nécessaire de fixer définitivement les régimes et les horaires de travail dans l'entreprise. Plusieurs régimes et plusieurs horaires peuvent être appliqués en matière de travail à temps partiel. Il s'indique, dans l'intérêt du travailleur occupé à temps partiel, de connaître ces régimes et ces horaires. En effet, le contrat de travail individuel ne pourra se référer qu'à un de ces régimes et horaires. C'est aussi l'un de ces régimes et horaires que le travailleur occupé à temps partiel choisira à défaut d'écrit constatant un contrat de travail conclu pour l'exécution d'un travail à temps partiel.

C'est ainsi que l'article 5 complète l'article 6, 1°, premier alinéa de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail afin de prévoir la reprise des indications obligatoires du règlement de travail pour chaque régime de travail à temps partiel séparément. Les différents horaires de travail à temps partiel existant dans l'entreprise devront donc, en vertu de la disposition nouvelle, figurer obligatoirement au règlement de travail.

La procédure d'établissement ou de modification d'un règlement de travail est différente s'il existe ou s'il n'existe pas de conseil d'entreprise. Lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, il est chargé de l'établissement et de la modification du règlement de travail, selon l'article 11 de la loi du 8 avril 1965. Dans ce cas, les travailleurs participent à cette procédure par le biais de leurs représentants.

Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, kan de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging de geschillen betreffende het ontwerp van arbeidsreglement aanhangig maken bij het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis hiervan, ze ter kennis brengen van de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort. Deze maakt de zaak vervolgens aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad (art. 12 van dezelfde wet).

Het zou passen de representatieve werknemersorganisaties bij de uitwerking van het arbeidsreglement of bij de wijziging van het bestaande reglement te betrekken, wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling.

Met dat doel wijzigen de artikelen 6 en 7 respectievelijk het negende en het twaalfde lid van artikel 12 van de wet van 8 april 1965. De representatieve werknemersorganisaties zullen voortaan geschillen betreffende de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, tijdens de procedure van het opstellen of het wijzigen van het arbeidsreglement in ondernemingen waar er geen ondernemingsraad bestaat, aanhangig kunnen maken bij het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis hiervan, de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort hiervan in kennis stellen die op zijn beurt dan de Nationale Arbeidsraad hierbij zal betrekken.

Het begrip « representatieve werknemersorganisaties » heeft dezelfde betekenis als in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of met andere woorden de interprofessionele organisaties van werknemers die voor het hele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn en de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een interprofessionele organisatie.

Artikel 8 bevat een overgangsmaatregel die het moet mogelijk maken de in uitvoering zijnde overeenkomsten binnen een termijn van zes maanden aan te passen.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
R. DE WULF.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou la délégation du personnel peut porter les différends relatifs au projet de règlement de travail devant la commission paritaire compétente ou, en l'absence de celle-ci, informer le Ministre qui a le travail dans ses attributions qui saisira ensuite le Conseil national du travail (art. 12 de la même loi).

Il s'indiquerait d'associer les organisations représentatives des travailleurs à l'élaboration du règlement de travail ou à la modification du règlement existant lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel.

Dans ce but, les articles 6 et 7 modifient respectivement les alinéas 9 et 12 de l'article 12 de la loi du 8 avril 1965. Les organisations représentatives des travailleurs pourront désormais porter le différend relatif à l'instauration d'un régime de travail à temps partiel, au cours de la procédure d'instauration ou de modification du règlement de travail dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, devant la commission paritaire compétente ou, en l'absence de celle-ci, informer le Ministre qui a le travail dans ses attributions qui saisira le Conseil national du travail.

Les termes « organisations représentatives des travailleurs » ont le même sens que dans l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, c'est-à-dire qu'ils visent les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail et les organisations professionnelles qui y sont affiliées ou en font partie.

L'article 8 contient une mesure transitoire en vue de permettre l'adaptation, dans un délai de six mois, des contrats de travail en cours d'exécution.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
R. DE WULF.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 8^e december 1980 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet « waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen », heeft de 11^e december 1980 het volgende advies gegeven :

In de memorie van toelichting wordt verwezen naar een advies van 29 mei 1980 waarin de Nationale Arbeidsraad de mening is toegedaan dat deeltijdse arbeid moet worden onderscheiden van andere vormen van arbeid, met name gelegenheidswerk, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid. Naar zijn oordeel gaat het in geval van deeltijdse arbeid « om arbeid die regelmatig en vrijwillig wordt verricht met een arbeidsduur die aanzienlijk korter is dan de normale ». De Regering blijkt die zienswijze tot de hare te maken. In het ontwerp zelf wordt die bepaling van deeltijdse arbeid evenwel niet opgenomen. De vraag mag worden gesteld of het geen aanbeveling verdient het ontwerp met een wettelijke omschrijving van de deeltijdse arbeid aan te vullen.

✱

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 8 décembre 1980, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet de loi « insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel », a donné le 11 décembre 1980 l'avis suivant :

L'exposé des motifs se réfère à un avis du Conseil national du travail du 29 mai 1980 selon lequel il y a lieu de distinguer le travail à temps partiel d'autres formes de travail, notamment du travail occasionnel, du travail saisonnier et du travail temporaire. De l'avis dudit conseil, le travail à temps partiel est « un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée sensiblement plus courte que la durée normale ». Le Gouvernement semble se rallier à ce point de vue. Toutefois, cette définition du travail à temps partiel n'est pas inscrite dans le projet même. On peut se demander s'il ne s'indiquerait pas de compléter le projet en y ajoutant une définition légale du travail à temps partiel.

✱

Artikel 1 van het ontwerp voegt een artikel 11bis in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Om redenen van eenvormigheid met het bepaalde in artikel 9 van die wet leze men in het eerste lid van het nieuwe artikel 11bis: « ... uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt ».

Het derde lid van artikel 11bis van de Nederlandse tekst leze men als volgt:

« Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de in het arbeidsreglement bepaalde deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn ».

✱

De tekst onder artikel 2 van het ontwerp ware beter gesteld als volgt:

« Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties ».

✱

Artikel 3 van het ontwerp voegt in artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 een nieuw lid in met betrekking tot de vaststelling van de carensdag. Die tekst ware beter gesteld als volgt:

« Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt ».

Om de leesbaarheid te behouden van wat thans in het derde lid van genoemd artikel 52, § 1, is gesteld, verdient het aanbeveling de woorden « Deze carensdag » te vervangen door « De carensdag bedoeld in het tweede en het derde lid ».

Indien de Regering op die suggestie ingaat, zal het bepaalde onder artikel 3 van het ontwerp in die zin dienen te worden aangevuld.

✱

Gelet op de korte termijn waarin om advies is gevraagd, heeft de Raad van State niet kunnen nagaan of, buiten de in het ontwerp vermelde artikelen, niet nog andere artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voor aanpassing in aanmerking komen.

De kamer was samengesteld uit de HH.:

H. ADRIAENS, voorzitter;

H. COREMANS,

F. DEBAEDTS, staatsraden;

Mevr.:

M. BENARD, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. H. ADRIAENS.

Het verslag werd uitgebracht door de H. J. VERMEIRE, adjunct-auditeur.

De Griffier,
(get.) M. BENARD.

De Voorzitter,
(get.) H. ADRIAENS.

L'article 1 du projet insère un article 11bis dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Par souci de concordance avec la disposition de l'article 9 de cette loi, on écrira à l'alinéa 1 du nouvel article 11bis: « ... au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci ».

Il y a lieu de rédiger l'alinéa 3 de l'article 11bis du texte néerlandais comme suit:

« Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de in het arbeidsreglement bepaalde deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn ».

✱

Il serait préférable de rédiger le texte proposé par l'article 2 du projet comme suit:

« La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel, au prorata toutefois de la durée de ses prestations de travail ».

✱

L'article 3 du projet insère à l'article 52, § 1, de la loi du 3 juillet 1978 un nouvel alinéa relatif à la détermination du jour de carence. Ce texte gagnerait à être rédigé comme suit:

« En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé ».

Afin de conserver à la disposition actuelle du troisième alinéa de l'article 52, § 1, précité, sa bonne lisibilité, il se recommande de remplacer les mots « Ce jour de carence » par « Le jour de carence visé aux deuxième et troisième alinéas ».

Si le Gouvernement se rallie à cette suggestion, les dispositions de l'article 3 du projet devront être complétées en ce sens.

✱

Vu le bref délai dans lequel son avis a été demandé, le Conseil d'Etat n'a pu vérifier si, outre les articles mentionnés dans le projet, il ne conviendrait pas d'adapter d'autres articles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La chambre était composée de

MM.:

H. ADRIAENS, président;

H. COREMANS,

F. DEBAEDTS, conseillers d'Etat;

M^{me}:

M. BENARD, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. ADRIAENS.

Le rapport a été présenté par M. J. VERMEIRE, auditeur adjoint.

Le Greffier,
(s.) M. BENARD.

Le Président,
(s.) H. ADRIAENS.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

HOOFDSTUK I.

Bepalingen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 1.

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 11bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 11bis. — De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

» Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

» Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn.

» Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die :

» — ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn,

» — ofwel, bij onstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit n° 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. »

Art. 2.

Aan artikel 41 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd, luidend als volgt :

« Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties ».

Art. 3.

In artikel 52, § 1 van dezelfde wet wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidend als volgt :

« Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt ».

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I.

Dispositions modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 1.

Un article 11bis rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Art. 11bis. — Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

» Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

» L'horaire de travail à temps partiel peut être variable.

» A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :

» — soit sont prévus par le règlement de travail,

» — soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux. »

Art. 2.

Dans l'article 41 de la même loi, il est inséré un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

« La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail ».

Art. 3.

Dans l'article 52, § 1 de la même loi, un alinéa, rédigé comme suit, est inséré entre le deuxième et le troisième alinéa :

« En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé ».

Art. 4.

In artikel 52, § 1, derde lid, dat het vierde is geworden, worden de woorden « Deze carensdag » vervangen door de woorden « De carensdag bedoeld in het tweede en het derde lid ».

HOOFDSTUK II.

Bepalingen tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 5.

Artikel 6, 1^o, eerste lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt :

« Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen ».

Art. 6.

Artikel 12, negende lid, van dezelfde wet, wordt aangevuld als volgt :

« Heeft het geschil betrekking op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, dan kan een representatieve werknemersorganisatie, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, het geschil eveneens bij het bevoegde paritair comité aanhangig maken ».

Art. 7.

In artikel 12 van dezelfde wet wordt het twaalfde lid vervangen door de volgende bepaling :

« Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de syndicale afvaardiging, de personeelsafvaardiging of door een representatieve werknemersorganisatie van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad ».

HOOFDSTUK III.

Overgangsbepaling.

Art. 8.

De bepalingen van deze wet zijn op de lopende overeenkomsten toepasselijk vanaf de eerste dag van de zesde maand volgend op die gedurende welke deze wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, op 24 december 1980.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
R. DE WULF.

Art. 4.

Dans l'article 52, § 1, troisième alinéa devenu quatrième alinéa, les mots « Ce jour de carence » sont remplacés par les mots « Le jour de carence visé aux deuxième et troisième alinéas ».

CHAPITRE II.

Dispositions modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 5.

L'article 6, 1^o, premier alinéa de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, est complété comme suit :

« Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel ».

Art. 6.

L'article 12, neuvième alinéa, de la même loi est complété comme suit :

« Lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel, il peut également être porté devant la commission paritaire par une organisation représentative des travailleurs visée par l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ».

Art. 7.

L'article 12, douzième alinéa, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale, la délégation du personnel ou par une organisation représentative des travailleurs lorsque le différend concerne l'instauration d'un régime de travail à temps partiel, saisit le Conseil national du travail ».

CHAPITRE III.

Disposition transitoire.

Art. 8.

Les dispositions de la présente loi ne seront applicables aux contrats en cours qu'à partir du premier jour du sixième mois suivant celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 24 décembre 1980.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
R. DE WULF.