

Chambre des Représentants

SESSION 1962-1963.

30 MAI 1963.

PROJET DE LOI relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale.

AMENDEMENTS PRESENTES
PAR MM. NAMECHE ET SCHYNS.

Art. 17.

A. — En ordre principal.

Modifier comme suit le § 1^{er} de cet article :

« § 1^{er}. En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution peuvent être dépassés pendant 65 jours par année civile à raison d'une heure par jour, en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par arrêté royal conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, *arrêté dont la durée de validité est celle fixée par la décision en cause.* »

» Si la décision de la commission paritaire ne prévoit pas elle-même les modalités permettant de contrôler l'usage qui est fait de la dérogation, l'employeur qui fait usage de cette dérogation doit alors en avertir au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 27 et dans le ressort duquel est située l'entreprise. »

B. — Subsidiairement.

Modifier le § 1^{er} dans le même sens que l'amendement principal tout en complétant le premier alinéa de celui-ci, par les mots :

« avec un maximum de deux ans ».

Voir :

476 (1962-1963) :

- N° 1 : Projet de loi,
- Nos 2 à 6 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1962-1963.

30 MEI 1963.

WETSONTWERP betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven.

AMENDEMENTEN VOORGESTELD
DOOR DE HEREN NAMECHE EN SCHYNS.

Art. 17.

A. — In hoofdorde.

§ 1 van dit artikel wijzigen als volgt :

« § 1. Ten einde het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk, mogen de door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten gestelde grenzen overschreden worden gedurende 65 dagen per kalenderjaar, naar rata van ten hoogste één uur per dag en vijf uren per week, ingevolge een beslissing van het bevoegd paritair comité, bindend verklaard bij koninklijk besluit overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités; de geldigheidsduur van dit besluit wordt vastgesteld bij de desbetreffende beslissing.

» Indien de beslissing van het paritair comité zelf niet voorziet in de maatregelen die het moeten mogelijk maken toezicht uit te oefenen op het gebruik dat van de afwijking wordt gemaakt, dan moet de werkgever die van deze afwijking gebruik maakt ten minste vierentwintig uren vooraf de door de Koning krachtens artikel 27 aangewezen ambtenaar, in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is, verwittigen. »

B. — In bijkomende orde.

§ 1 wijzigen in dezelfde zin als het amendement in hoofdorde, mits tevens het eerste lid ervan aan te vullen met de volgende woorden :

« met een maximum van twee jaar ».

Zie :

476 (1962-1963) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- Nos 2 tot 6 : Amendementen.

H. — 370.

JUSTIFICATION.

Pour l'industrie de la construction, il existe un arrêté royal daté du 10 août 1962, publié au *Moniteur belge* du 16-17 août 1962, stipulant ce qui suit :

« La durée du travail effectif du personnel occupé dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale de la Construction peut, pendant 65 jours au maximum par an, excéder d'une heure par jour les limites énoncées à l'article 2 de la loi du 14 juin 1921, sans préjudice de l'observation des conventions collectives applicables au personnel des entreprises précitées, prévoyant une durée de travail hebdomadaire plus réduite.

» Toutefois, l'employeur ne peut faire usage de la faculté visée à l'alinéa précédent qu'en cas de surcroît de travail ou de pénurie de main-d'œuvre et moyennant accord de la délégation syndicale là où elle existe ou des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire nationale de la Construction. »

Il serait souhaitable que cet arrêté puisse être accepté sans réserve comme une application de l'article 17, § 1^{er}, de la nouvelle loi.

Or, l'article 17, § 1^{er} du projet de loi, comporte quatre conditions qui ne concordent pas avec ce qui est prévu par l'arrêté relatif à la construction, à savoir :

- a) notion de « treize semaines par année civile », au lieu de « 65 jours au maximum par an »;
- b) limitation complémentaire de « cinq heures par semaine au maximum », ce qui ne permet pas de rencontrer les cas où l'horaire normal comporte six jours de travail par semaine;
- c) durée de validité de la décision limitée à six mois alors que l'arrêté relatif à la construction prévoit lui-même sa propre durée de validité, soit deux ans.
- d) obligation d'avertir l'inspection sociale, alors que l'arrêté en cause ne prévoit pas cette formalité, mais subordonne la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, à l'accord des organisations syndicales.

Art. 21.

1. — Compléter comme suit le deuxième alinéa :

« Il en est de même pour les régimes particuliers qui, en application de l'article 13, permettent la répartition de 90 heures en deux semaines consécutives. »

2. — Compléter le texte de cet article par un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« D'autres modalités pour le calcul de la rémunération due en cas de travail supplémentaire, dérogeant aux règles énoncées à l'alinéa précédent, peuvent être fixées par une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par arrêté royal conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, arrêté dont la durée de validité sera celle fixée par la décision en cause. »

JUSTIFICATION.

D'après la règle générale, la durée du travail hebdomadaire de 45 heures est à répartir de façon égale entre les cinq premiers jours de la semaine.

En d'autres termes, la durée quotidienne normale est égale à 9 heures avec repos obligatoire les samedis et dimanches.

Mais quand les circonstances l'exigent, les limites assignées à l'horaire normal doivent être moins rigides.

A. — Notions de l'horaire normal.

L'horaire des prestations dites « normales » doit être porté à la connaissance des travailleurs selon les modalités prescrites par les dispositions légales et réglementaires codifiant la matière.

VERANTWOORDING.

Voor het bouwbedrijf bestaat er een koninklijk besluit van 10 augustus 1962 (*Belgisch Staatsblad* 16-17 augustus 1962), waarin o.m. bepaald is wat volgt :

« De duur van de werkelijke arbeid van het personeel dat in de ondernemingen, welke onder het Nationaal Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren wordt te werk gesteld, mag gedurende maximum 65 dagen per jaar met één uur per dag de bij artikel 2 der wet van 14 juni 1921 vastgestelde grenzen overschrijden, onverminderd de naleving van collectieve overeenkomsten, toepasselijk op het personeel van voornoemde ondernemingen, waarbij een kortere wekelijkse arbeidsduur wordt voorzien.

» Nochtans mag de werkgever van de in het eerste lid bedoelde mogelijkheid slechts gebruik maken ingeval van toeneming van werk of van gebrek aan arbeidskrachten en mits akkoord van de syndicale afvaardiging daar waar zij bestaat of van de syndicale organisaties die in het Nationaal Paritair Comité voor het Bouwbedrijf vertegenwoordigd zijn. »

Het ware wenselijk dit besluit zonder enig voorbehoud te kunnen aannemen, als zijnde een toepassing van artikel 17, § 1, van de nieuwe wet.

Nu zijn in artikel 17, § 1, van het wetsontwerp vier voorwaarden vervat, die niet stroken met het bepaalde in het besluit betreffende het bouwbedrijf, namelijk :

- a) het begrip « dertien weken per kalenderjaar », in plaats van « maximum 65 dagen per jaar »;
- b) de bijkomende beperking « ten hoogste vijf uur per week », waarmee het niet mogelijk is te voorzien in de gevallen waarin de normale arbeidsduur zes arbeidsdagen per week bedraagt;
- c) de geldigheidsduur van de beslissing wordt teruggebracht tot zes maanden, terwijl het besluit betreffende het bouwbedrijf zelf zijn eigen geldigheidsduur op 2 jaar vaststelt;
- d) de verplichting om de sociale inspecteur te verwittigen, terwijl voornoemd besluit daarvan geen gewag maakt, doch de mogelijkheid om overuren te maken afhankelijk maakt van de instemming der vakverenigingen.

Art. 21.

1. — Het tweede lid aanvullen als volgt :

« Dit geldt ook voor de bijzondere regelingen waarbij, ingevolge toepassing van artikel 13, de verdeling van 90 uren over twee opeenvolgende weken wordt toegestaan. »

2. — De tekst van dit artikel aanvullen met een nieuw lid, dat luidt als volgt :

« Voor de berekening van het loon dat verschuldigd is in geval van overwerk, mogen andere modaliteiten, die afwijken van de in het vorige lid opgesomde regels, vastgesteld worden bij beslissing van het bevoegd paritair comité die bij koninklijk besluit verplicht gesteld werd overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités; de geldigheidsduur van dit besluit wordt vastgesteld bij de desbetreffende beslissing. »

VERANTWOORDING.

Volgens de algemene regel moet de wekelijkse arbeidsduur van 45 uren op gelijke wijze verdeeld worden over de eerste vijf dagen van de week.

De normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt met andere woorden 9 uren, met verplichte rust op zaterdag en op zondag.

Maar als de omstandigheden zulks vereisen moeten de grenzen die gesteld werden voor een normale uurrooster minder strak zijn.

A. — Het begrip « normale uurrooster ».

De uurrooster van de als normaal bestempelde prestaties dient ter kennis gebracht van de werknemers volgens de modaliteiten die voorgeschreven worden door de wettelijke en reglementaire bepalingen waarbij die aangelegenheid is geregeld.

B. — *Notion du « salaire normal ».*

C'est le seul salaire ordinaire qui est dû pour les prestations effectuées dans le cadre de l'horaire « normal », tel qu'il est défini au point A.

C. — *Calcul des heures supplémentaires.*

Il convient de toujours se reporter à l'horaire normal, propre au travail exécuté par les ouvriers dont il importe de déterminer la rémunération.

On connaît ainsi les limites exactes du travail normal à exécuter chaque jour.

Dès que, pour une journée déterminée, ces limites sont dépassées, il y a sursalaire, à raison de 25 % pour les deux premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes.

Ces sursalaires sont dus, quel que soit le nombre d'heures prestées pendant la semaine (plus de 45 heures ou moins).

De même, si l'horaire normal ne prévoit aucune prestation pour le samedi et s'il est néanmoins travaillé un samedi, les deux premières heures donnent droit à un sursalaire de 25 %, et les suivantes 50 %, et cela, quel que soit le nombre d'heures prestées du lundi au vendredi.

Art. 25.

Compléter le § 2 par un nouvel alinéa, libellé comme suit :

« Lorsque les commissions paritaires agissent d'initiative, le Roi vérifie si leurs décisions peuvent être rendues obligatoires, compte tenu de ce qui est admis par la présente loi. Dans l'affirmative, ces décisions sont rendues obligatoires par arrêté royal comme c'est le cas pour les décisions de commissions paritaires rendues obligatoires conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires. »

JUSTIFICATION.

Le § 1^{er} de l'article 25 concerne le cas où, pour exercer les attributions qui lui sont confiées par la loi, le Roi prend l'avis des partenaires sociaux avant de promulguer les arrêtés d'exécution.

Le § 2, de son côté, se rapporte à la situation qui se présente lorsque ce sont les commissions paritaires qui prennent l'initiative de proposer les dispositions dérogatoires prévues par la loi.

Il est évidemment indispensable que le Roi conserve toutes ses prérogatives en semblable occurrence.

Ceci étant clairement précisé, on peut néanmoins concevoir que, grâce à une procédure appropriée, des garanties soient également données aux partenaires sociaux qui préconisent le régime dérogatoire.

Ainsi qu'il est dit ci-avant, il appartient au Roi de vérifier si le régime dérogatoire soumis à son approbation est conforme à la légalité.

Si c'est bien le cas, c'est alors le texte tel qu'il est préconisé par la commission paritaire qui constitue l'arrêté d'exécution à prendre en application de la loi.

En d'autres termes, la décision de la commission paritaire ne pourra devenir arrêté d'exécution que lorsque cette décision sera en tous points conforme à la loi, cette vérification restant l'apanage exclusif du Roi qui remplit ainsi sans aucune restriction les prérogatives qui sont les siennes.

B. — *Het begrip « normaal loon ».*

Dit is enkel het gewone loon dat verschuldigd is voor de prestaties die verricht werden in het kader van de « normale uurrooster », zoals bepaald onder A.

C. — *Berekening van de overuren.*

Men moet steeds steunen op de normale uurrooster die eigen is aan het werk dat verricht werd door de arbeiders wier loon moet bepaald worden.

Aldus kent men de juiste begrenzing van de normale arbeid die iedere dag moet verricht worden.

Van zodra, voor een bepaalde dag, die grens overschreden wordt, is er overloon naar rata van 25 % voor de eerste twee overuren, en van 50 % voor de volgende uren.

Dit overloon is verschuldigd, ongeacht het aantal tijdens die week gepresteerde uren (meer of minder dan 45 uren).

Evenzo, wanneer de normale uurrooster geen enkele prestatie voor de zaterdag behelst en er niettemin op een zaterdag wordt gewerkt, geven de eerste twee uren recht op een overloon van 25 % en de volgende op een overloon van 50 %, en zulks ongeacht het aantal uren dat gepresteerd wordt van 's maandags tot 's vrijdags.

Art. 25.

§ 2 aanvullen met een nieuw lid, dat luidt als volgt :

« Wanneer de paritaire comités op eigen initiatief optreden, gaat de Koning na of hun beslissingen bindend kunnen worden gemaakt, daarbij rekening houdende met wat door deze wet wordt toegestaan. In bevestigend geval, worden deze beslissingen bindend gemaakt bij koninklijk besluit, zoals dit het geval is met de beslissingen van de paritaire comités, die bindend zijn gemaakt overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités. »

VERANTWOORDING.

§ 1 van artikel 25 betreft het geval waarin de Koning, ter uitoefening van de hem door de wet toegekende bevoegdheden, het advies inwint van de sociale partners alvorens de uitvoeringsbesluiten uit te vaardigen.

§ 2 betreft de toestand die ontstaat wanneer de paritaire comités het initiatief nemen tot het voorstellen van de bij de wet bepaalde afwijkende beschikkingen.

In een dergelijk geval moet de Koning natuurlijk al zijn prerogatieven behouden.

Dit duidelijk gesteld zijnde, is het nochtans veroorloofd, dank zij een gepaste procedure, in waarborgen te voorzien, ook ten behoeve van de sociale partners die de afwijkingen voorstellen.

Zoals hierboven gezegd behoort het de Koning na te gaan of de hem ter goedkeuring voorgelegde afwijkingen in overeenstemming zijn met de wet.

Zo ja, dan wordt de door het paritair comité voorgestelde tekst het uitvoeringsbesluit, dat bij toepassing van de wet dient te worden genomen.

M.a.w. de beslissing van het paritair comité kan slechts uitvoeringsbesluit worden, indien zij volkomen in overeenstemming is met de wet. Bewuste controle blijft het uitsluitend voorrecht van de Koning, die op zulke wijze ten volle gebruik maakt van zijn prerogatieven.