

**Belgische Kamer  
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1995-1996 (\*)

4 JUNI 1996

**WETSVOORSTEL**

**betreffende de huisarbeid**

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR MEVR. Greta D'HONDT

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken  
tijdens haar vergaderingen van 8 en 21 mei 1996.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Chevalier.

A. — Vaste leden :

C.V.P. Mevr. D'Hondt (G.), HH.  
Goutry, Lenssens, Mevr.  
Pieters (T.).  
V.L.D. HH. Anthuenis, Chevalier,  
Valkeniers.  
P.S. Mevr. Burgeon, HH. Deli-  
zée, Dighneef.  
S.P. HH. Bonte, Vermassen.  
P.R.L. H. Bacquelaine, Mevr. Her-  
F.D.F. zet.  
P.S.C. H. Viseur (J.-J.).  
Agalev/H. Wauters.  
Ecolo  
VI. H. Van den Eynde.  
Blok

B. — Plaatsvervangers :

H. Ansoms, Mevr. Creyf, Mevr. van  
Kessel, HH. Verherstraeten, Wil-  
lems.  
HH. Cortois, De Grauwé, Dewael,  
Lano.  
HH. Dufour, Harmegnies, Moock,  
Moriau.  
HH. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
HH. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.  
Mevr. Cahay-André, H. Fournaux.  
HH. Detienne, Vanoost.  
Mevr. Colen, H. Laeremans.

C. — Niet-stemgerechtigd lid :

V.U. Mevr. Van de Castele.

Zie :

- 232 - 95 / 96 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 tot 5 : Amendementen.

Zie ook :

- N° 7 : Tekst aangenomen door de commissie.

(\*) Tweede zitting van de 49<sup>e</sup> zittingsperiode.

**Chambre des Représentants  
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1995-1996 (\*)

4 JUIN 1996

**PROJET DE LOI**

**relatif au travail à domicile**

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES  
AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR MME Greta D'HONDT

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de  
loi au cours de ses réunions des 8 et 21 mai 1996.

(1) Composition de la commission :

Président : M. Chevalier.

A. — Titulaires :

C.V.P. Mme D'Hondt (G.), MM.  
Goutry, Lenssens, Mme Pie-  
ters (T.).  
V.L.D. MM. Anthuenis, Chevalier,  
Valkeniers.  
P.S. Mme Burgeon, MM. Deli-  
zée, Dighneef.  
S.P. MM. Bonte, Vermassen.  
P.R.L. M. Bacquelaine, Mme Her-  
F.D.F. zet.  
P.S.C. M. Viseur (J.-J.).  
Agalev/M. Wauters.  
Ecolo  
VI. M. Van den Eynde.  
Blok

B. — Suppléants :

M. Ansoms, Mmes Creyf, van Kes-  
sel, MM. Verherstraeten, Willems.  
MM. Cortois, De Grauwé, Dewael,  
Lano.  
MM. Dufour, Harmegnies, Moock,  
Moriau.  
MM. Cuyt, Suykens, Verstraeten.  
MM. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.  
Mme Cahay-André, M. Fournaux.  
MM. Detienne, Vanoost.  
Mme Colen, M. Laeremans.

C. — Membre sans voix délibérative :

V.U. Mme Van de Castele.

Zie :

- 232 - 95 / 96 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 à 5 : Amendements.

Zie aussi :

- N° 7 : Texte adopté par la commission.

(\*) Deuxième session de la 49<sup>e</sup> législature.

**I. — INLEIDING DOOR DE MINISTER  
VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID,  
BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE  
KANSEN TUSSEN MANNEN  
EN VROUWEN**

Geen enkele wetsbepaling regelt de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid in zijn globaliteit.

Aangezien het Hof van Cassatie het principe heeft bevestigd volgens hetwelk de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet van toepassing is op de huisarbeiders, wordt de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders momenteel geregeld door de algemene bepalingen van het burgerlijk recht en door de bepalingen van de overeenkomst die zij hebben afgesloten.

De juridische situatie van de huisarbeiders vertoont bijgevolg belangrijke leemtes.

Net zoals in heel wat Europese staten is het, omdat van de afwezigheid van statistische gegevens, moeilijk de omvang van de huisarbeid in ons land te evalueren.

Momenteel geniet de problematiek van de huisarbeid op nationaal als op internationaal vlak, veel belangstelling inzonderheid wat het aspect tele-arbeid betreft.

Op een ogenblik dat sommigen een toename voorstellen van de huisarbeid, en meer specifiek van de telehuisarbeid, wil de regering met de voorgestelde tekst een betere juridische bescherming aanbieden aan alle huisarbeiders.

Het voorliggende wetsontwerp werd opgesteld op basis van het advies n° 1104 van de Nationale Arbeidsraad van 26 juli 1994 betreffende het wetsvoorstel betreffende de huisarbeid ingediend op 10 februari 1993 door senator Dighneef en consoorten (Stuk Senaat n° 647/1, 1992-1993).

Het grote principe dat het voorliggende wetsontwerp beheerst, is het beginsel van de gelijkheid tussen huisarbeiders en andere werknemers, weliswaar rekening houdend met de eigenheden van huisarbeid.

De voorgestelde tekst last de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders in in het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978, via een specifiek daaraan gewijde titel in deze wet.

Deze titel omvat alle bijzondere bepalingen inzake de huisarbeiders. Meer bepaald gaat het hier om de verplichtingen van de werkgever, de verplichting tot schriftelijke vaststelling van het bestaan van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid, de terugbetaling van kosten die eigen zijn aan de huisarbeid en de verplichtingen van de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid.

De Internationale Arbeidsorganisatie heeft, gedurende de werkzaamheden op de Conferentie van Genève in juni 1995, een ontwerp van overeenkomst en een ontwerp van aanbeveling inzake de huisarbeid onderzocht. Volgens de gebruikelijke procedure heeft de Conferentie beslist dit onderwerp op de

**I. — EXPOSE INTRODUCTIF  
DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI  
ET DU TRAVAIL, CHARGEÉE DE LA  
POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Aucune disposition légale ne règle le contrat de travail à domicile dans sa globalité.

La Cour de Cassation ayant réaffirmé le principe de la non-application aux travailleurs à domicile de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les droits et obligations de ces travailleurs sont actuellement régis par le droit civil dans ses dispositions générales et les termes du contrat qu'ils ont conclu.

La situation juridique des travailleurs à domicile présente donc des lacunes importantes.

Dans notre pays, tout comme dans de nombreux Etats européens, il n'existe que peu de données statistiques permettant d'évaluer l'ampleur du travail à domicile.

Actuellement, la problématique du travail à domicile, notamment par l'intermédiaire du télétravail, suscite un vif intérêt, tant au niveau national qu'au niveau international.

Au moment où certains prédisent une recrudescence du travail à domicile et plus spécialement du télétravail à domicile, le gouvernement souhaite par le texte proposé offrir une meilleure protection juridique à tous les travailleurs à domicile.

Le texte proposé a été élaboré sur la base de l'avis n° 1104, émis par le CNT en date du 26 juillet 1994, concernant la proposition de loi relative au travail à domicile déposée le 10 février 1993 par le sénateur Dighneef et consorts (Doc. Sénat n° 647/1, 1992-1993).

Le grand principe qui sous-tend le projet à l'examen est le principe de l'égalité entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs, compte tenu néanmoins des particularités du travail à domicile.

Le texte proposé fait entrer le contrat de travail à domicile dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978, en y consacrant un titre spécifique.

Dans ce titre, sont regroupées toutes les dispositions particulières s'appliquant aux travailleurs à domicile. Ces dispositions concernent notamment les obligations de l'employeur, l'obligation de constater par écrit l'existence du contrat de travail à domicile, le remboursement de frais spécifiques résultant du travail à domicile et les obligations des travailleurs en cas d'incapacité de travail.

Il convient également de noter que l'Organisation internationale du travail a examiné, lors des travaux de la Conférence de Genève de juin 1995, un projet de convention et un projet de recommandation concernant le travail à domicile. A l'issue de ces travaux, selon la procédure habituelle, la Conférence a décidé

agenda van de volgende zitting van juni 1996 te plaatsen ten einde deze twee werkinstrumenten definitief aan te nemen.

De voorgestelde tekst stemt in alle opzichten overeen met dit ontwerp van internationale overeenkomst.

*Onderzoek van de artikelen van de voorgestelde tekst*

De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders wordt gedefinieerd als een overeenkomst waarbij de huisarbeider zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hem gekozen plaats zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval gaat het om een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Wanneer er geen specifieke bepaling bestaat inzake de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders blijven de gewone bepalingen van de wet van 3 juli 1978 van toepassing en in het bijzonder de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden naargelang de arbeid van de huisarbeider een hoofdzakelijk manueel of intellectueel karakter heeft.

De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders onderscheidt zich dus van de andere arbeidsovereenkomsten door twee elementen :

1. de arbeid wordt door de werknemer verricht in een plaats die hij zelf kiest en die zijn woonplaats of één van zijn verblijfplaatsen kan zijn;

2. de werkgever of zijn vertegenwoordiger is niet aanwezig op de plaats waar de arbeid wordt verricht en heeft er geen toegang; hij oefent dus geen rechtstreeks toezicht uit op de huisarbeider.

Het voorliggende wetsontwerp beoogt ook de situatie van de werknemer te regelen die gedeeltelijk in de onderneming en gedeeltelijk thuis wordt tewerkgesteld.

De bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid zullen in dit geval toepasselijk zijn op de prestatie die de werknemer thuis verricht.

In het kader van de huisarbeid werden de verplichtingen van de werkgever ten overstaan van de huisarbeider beperkt. De werkgever kan immers geen rechtstreeks toezicht uitoefenen op de huisarbeider, die niet in de lokalen van de onderneming wordt tewerkgesteld.

De werkgever dient dus :

- de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking van de werknemer te stellen, tenzij anders werd bedongen

en

- het loon te betalen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

De voorgestelde tekst schrijft voor dat de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders schrif-

te mettre le sujet à l'ordre du jour de la prochaine session de juin 1996 pour une adoption définitive de ces deux instruments.

Le texte proposé est en tout point conforme avec ce projet de convention internationale.

*Examen des articles du texte proposé*

Le contrat de travail à domicile est défini comme un contrat par lequel le travailleur à domicile s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité de l'employeur à son domicile ou en tout autre lieu choisi par lui, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas, il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé.

Lorsqu'il n'existe pas de disposition spécifique au contrat de travail à domicile, celui-ci reste régi par les dispositions habituelles de la loi du 3 juillet 1978 et en particulier par les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou au contrat de travail d'employé, selon que le travail à domicile a un caractère principalement manuel ou intellectuel.

Le contrat de travail à domicile se distingue donc des autres contrats de travail par deux éléments :

1. le travail est effectué par le travailleur dans un lieu qu'il choisit lui-même et qui peut être son domicile ou une de ses résidences;

2. l'employeur ou son représentant n'est pas présent dans le lieu où le travail est effectué et n'y a pas accès; il n'exerce donc pas un contrôle direct sur le travailleur à domicile.

Le projet à l'examen envisage également la situation du travailleur qui est engagé pour des prestations de travail qui ont lieu en partie dans l'entreprise et en partie à domicile.

Dans ce cas, les dispositions spécifiques relatives au contrat de travail à domicile s'appliqueront aux prestations que le travailleur effectue à son domicile.

Dans le cadre du travail à domicile, les obligations assumées par l'employeur à l'égard du travailleur à domicile ont été limitées, du fait que l'employeur ne peut exercer de surveillance directe sur le travailleur à domicile qui n'est pas occupé dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur doit donc :

- mettre à la disposition du travail l'aide, les instruments et les matières nécessaires sauf stipulation contraire;

- payer la rémunération aux conditions, temps et lieu convenus.

Le texte proposé impose de constater le contrat de travail à domicile par écrit au plus tard au moment

telijk moet vastgesteld worden ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Acht vermeldingen moeten er verplicht in opgenomen worden betreffende de identiteit van de partijen en de voornaamste arbeids- en loonvoorwaarden.

Deze vermeldingen zullen door een voorstel van de paritaire comité genomen koninklijk besluit kunnen gewijzigd of aangevuld worden.

Wanneer de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk werd vastgesteld of wanneer alle vermeldingen niet opgenomen werden, wordt voorzien, als sanctie, dat de huisarbeider de overeenkomst mag beëindigen zonder een opzegging te moeten naleven of enige vergoeding te moeten betalen. De werkgever daarentegen blijft normaal gebonden door deze arbeidsovereenkomst.

De terugbetaling van de bijzondere kosten die voortvloeien uit de huisarbeid zal moeten geregeld worden door de individuele arbeidsovereenkomst of door een collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdend met de werkelijke kosten veroorzaakt door de huisarbeid voor de werknemer.

Bij ontstentenis van een bepaling betreffende de kosten voorziet de voorgestelde tekst in een subsidiaire bepaling die de werkgever verplicht een forfait van minimum 10 % van het loon te betalen als terugbetaling van de kosten. Dit forfait komt bovenop het normale loon van de huisarbeider.

Wat de verschillende gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid betrifft worden volgende regels vastgelegd :

De bepalingen met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor werkliden in geval van technische stoornis in de onderneming of in geval van slecht weder zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.

In geval de huisarbeider het werk niet kan aanvatten omwille van omstandigheden buiten zijn wil, waarborgt het voorliggende wetsontwerp de betaling van het loon op dezelfde wijze als voor de overige werknemers. Deze bepaling heeft echter slechts betrekking op de huisarbeiders die met een forfaitair loon worden betaald.

De voorgestelde tekst maakt inderdaad een onderscheid tussen de huisarbeider die met een forfaitair loon wordt betaald, bijvoorbeeld de bedienden die een vast maandloon ontvangen, en de huisarbeiders die worden vergoed per stuk of per prestatie. Voor deze laatsten is het immers onmogelijk het loonsverlies in te schatten, net zoals het onmogelijk is om vast te stellen op welk ogenblik zij werkelijk zouden gewerkt hebben.

Het voorliggende wetsontwerp voorziet ook in bijzondere modaliteiten voor de controle van de gevallen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Vermits de werknemer niet in de onderneming is en niet onder rechtstreeks toezicht staat, werd het opportuun geacht om voor de huisarbeiders in geval

où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Huit mentions doivent obligatoirement y figurer portant notamment sur l'identité des parties et sur les principales conditions de travail et de rémunération.

Ces mentions pourront être modifiées ou complétées par un arrêté royal pris sur proposition de la commission paritaire.

Lorsque le contrat n'a pas été constaté par écrit ou lorsque toutes les mentions n'ont pas été reprises, il est prévu, à titre de sanction, que le travailleur à domicile pourra mettre fin au contrat sans devoir respecter un préavis ou payer une quelconque indemnité. L'employeur, par contre, restera normalement lié par ce contrat de travail.

Le remboursement des frais spécifiques résultant du travail à domicile devra être réglé par le contrat de travail individuel ou par convention collective de travail, en tenant compte de la réalité des frais occasionnés au travailleur par le travail à domicile.

Dans l'hypothèse où rien n'est prévu concernant les frais, une disposition subsidiaire prévue par le projet impose le paiement par l'employeur d'un forfait de 10 % minimum de la rémunération au titre de remboursement des frais. Ce forfait s'ajoute à la rémunération normale du travailleur à domicile.

En ce qui concerne les différents cas de suspension du contrat de travail à domicile, les règles suivantes sont prévues :

Les dispositions relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour cause d'accident technique survenu dans l'entreprise et pour cause d'intempéries ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Dans le cas où le travailleur à domicile ne peut entamer son travail pour une cause indépendante de sa volonté, le texte proposé lui garantit le paiement de la rémunération, comme cela est le cas pour les autres travailleurs. Cette disposition ne vise cependant que les travailleurs à domicile payés au forfait.

Le texte établit en effet une différence entre les travailleurs à domicile payés au forfait, par exemple les employés qui sont payés au mois, et ceux payés autrement qu'au forfait, c'est-à-dire à la pièce ou à la prestation. Pour ces derniers, il est impossible de déterminer la perte de rémunération, de même qu'il est impossible de déterminer à quel moment ils auraient effectivement travaillé.

Des modalités particulières de contrôle des cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ont également été établies.

Compte tenu de l'éloignement du travailleur de l'entreprise et l'absence de contrôle direct, il paraît plus opportun de soumettre le travailleur à do-

van arbeidsongeschiktheid een aangepaste controle te bepalen.

De werknemer zal bijgevolg in alle gevallen aan zijn werkgever een geneeskundig getuigschrift moeten afleveren waaruit zijn ongeschikheid blijkt en dit binnen de twee werkdagen volgend op zijn ziekte.

De huisarbeiders hebben recht op een gewaarborgd loon onder dezelfde voorwaarden dan die welke bepaald zijn voor de werklieden en voor de bedienden.

Voor de vaststelling van dit gewaarborgd loon wordt een onderscheid gemaakt naargelang de huisarbeider al of niet met een forfaitair vastgelegd loon wordt betaald.

Daar waar het makkelijk is voor de eersten het loonverlies wegens arbeidsongeschikheid vast te stellen dat door het gewaarborgd loon gecompenseerd moet worden, is dit niet het geval voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair vastgesteld loon worden betaald.

Voor deze laatsten stelt het voorliggende wetsontwerp een gemiddeld wekelijks loon vast conform de wetgeving op de feestdagen. Per (kalender-)dag arbeidsongeschikheid zullen deze werknemers van een gewaarborgd loon genieten dat gelijk is aan 1/7<sup>e</sup> van dit gemiddeld wekelijks loon.

Het voorliggende wetsontwerp voorziet tenslotte in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit, genomen na advies van het paritair comité, het aantal carensdagen van de werklieden die huisarbeid verrichten te wijzigen of een carensperiode vast te leggen voor de bedienden die huisarbeid verrichten.

Ingeval de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd voorziet het voorliggend wetsontwerp, voor de huisarbeiders die met een forfaitair loon worden betaald, in een recht om tijdens de opzegperiode van het werk afwezig te blijven om een nieuwe betrekking te vinden.

Wat de arbeidsduur betreft bevestigt de voorgestelde tekst het principe dat de bepalingen inzake arbeidsduur en zondagrust niet op de huisarbeiders van toepassing zijn.

Niettemin wordt aan de Koning de mogelijkheid gelaten om, op voorstel van het bevoegde paritair comité of de Nationale Arbeidsraad of op suppletieve wijze, na advies van de NAR, deze bepalingen volgens bijzondere voorwaarden en nadere regelen toepasselijk te verklaren.

De voorgestelde tekst geeft de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid de hoedanigheid van sociaal document, zoals dit reeds het geval is voor de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Tenslotte, rekening houdend met het feit dat de bepalingen ook van toepassing zullen zijn op de reeds bestaande overeenkomsten, wordt voor deze overeenkomsten in een termijn van een jaar voorzien voor de aanpassing van deze aan de verplichtingen van schriftelijke vaststelling overeenkomstig de nieuwe reglementering.

micle à un contrôle plus approprié en cas d'incapacité de travail.

Dans tous les cas, le travailleur à domicile devra par conséquent remettre à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité et cela dans les deux jours ouvrables de sa maladie.

Les travailleurs à domicile ont droit à un salaire garanti, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers et les employés.

Pour l'établissement de ce salaire garanti, une différenciation est également établie suivant que le travailleur à domicile est payé au forfait ou non.

Si pour les premiers, on peut aisément établir la perte de rémunération due à l'incapacité de travail qu'il convient de compenser par le salaire garanti, il n'en va pas de même pour les travailleurs qui ne sont pas payés au forfait.

Pour ces derniers, le texte proposé établit donc, conformément à la législation sur les jours fériés, une rémunération hebdomadaire moyenne. Par jour (calendrier) d'incapacité de travail, ces travailleurs bénéficieront d'un salaire garanti égal à 1/7<sup>e</sup> de cette rémunération moyenne.

Le projet à l'examen prévoit enfin la possibilité de modifier le nombre de jours de carence des ouvriers à domicile ou d'instaurer une période de carence pour les employés à domicile sur la base d'un arrêté royal pris après avis de la commission paritaire.

Pendant l'exécution du préavis en cas de rupture de contrat de travail, le travailleur à domicile rémunéré au forfait se voit également reconnaître le droit de s'absenter pour retrouver un nouvel emploi.

En ce qui concerne la durée du travail, le texte proposé réaffirme le principe de la non application des dispositions relatives à la durée du travail et au repos du dimanche aux travailleurs à domicile.

Toutefois la possibilité est laissée au Roi de prévoir, sur la base de la proposition de la Commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail ou, à titre supplétif, après avis du CNT, l'application de ces dispositions suivant des conditions et modalités particulières.

Le texte proposé donne au contrat de travail à domicile la qualité de document social, comme cela est déjà le cas pour le contrat d'occupation d'étudiant.

Enfin, compte tenu du fait que les dispositions prévues s'appliqueront également aux contrats en cours, un délai d'un an est accordé pour l'adaptation de ces contrats à l'obligation d'établir un écrit conforme à la nouvelle réglementation.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A) Opmerkingen van de leden

*De heer Wauters wijst op het belang van een regeling inzake huisarbeid. Deze vorm van arbeid was door de economische evolutie gaandeweg een randverschijnsel geworden. De recente technologische ontwikkelingen geven huisarbeid nu echter een nieuwe en grote impuls en maken het mogelijk deze arbeid te regelen.*

Huisarbeid biedt voordelen. Zo kunnen de betrokken werknemers zelf hun arbeidstijd indelen of kunnen een aantal « risicogroepen » in de samenleving, zoals alleenstaanden met kinderen, huishoudelijke en professionele taken combineren.

Ook oudere werknemers met mobiliteitsproblemen of voor wie het arbeidstempo te hoog ligt, doen hun voordeel met huisarbeid. Tot slot kan huisarbeid het pijnpunt van de verkeersfiles van en naar het werk ten dele oplossen.

Huisarbeid heeft ook een aantal nadelen. Die arbeid dreigt bepaalde sociale relaties en dus mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing aan te tasten. Voorts kan huisarbeid de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemers bemoeilijken; een en ander past immers niet langer in het model van het klassieke sociaal overleg. Ook rijst de vraag of bepaalde onderdelen van de sociale wetgeving wel toepassing kunnen vinden op huisarbeid. Kan het door de Kamer op 25 april 1996 aangenomen wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Stuk Kamer, n° 71/1) onverwijd toepassing vinden op dit type van arbeid ? Zo denkt spreker aan het feit dat sommige huisarbeiders moeten werken met apparaten die een gevaar voor de gezondheid kunnen vormen (bijvoorbeeld computerschermen).

Een aantal knelpunten leidt er dus toe dat het voorliggende ontwerp zal moeten worden aangevuld met andere bijgestelde teksten die op passende wijze de betrekkingen tussen werkgever en werknemer moeten regelen en de werknemers bescherming moeten bieden.

Volgens de heer Wauters kan het vraagstuk van de huisarbeid op twee manieren worden aangepakt :

- a) via de uitwerking van een passende oplossing op sectoraal niveau (in de paritaire comités);
- b) via de invoeging van een specifieke titel in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (de mogelijkheid waarvoor de regering heeft gekozen).

Voorts stelt spreker vast dat dit ontwerp sterk afwijkt van het voorstel van wet betreffende de huisarbeid, dat op 10 februari 1993 in de Senaat werd ingediend door de heer Dighneef c.s. (Stuk Senaat,

## II. — DISCUSSION GENERALE

### A) Interventions des membres

*M. Wauters souligne l'importance d'un règlement du travail à domicile. L'évolution économique a fait en sorte que ce type de travail était devenu un phénomène marginal. Les développements technologiques récents favorisent toutefois l'essor considérable du travail à domicile et offrent la possibilité de régler ce type de travail.*

Ce type de travail présente d'une part des avantages. Ainsi, les travailleurs concernés peuvent décider de manière autonome de la répartition de leur temps de travail. En outre certains groupes « à risque » au sein de la société, comme les personnes isolées avec enfants peuvent, de la sorte, combiner tâches ménagères et professionnelles.

Les travailleurs âgés, qui peuvent connaître des problèmes de mobilité ou des difficultés à suivre certains rythmes de travail, ont également avantage à recourir à ce type de travail. Enfin, ce type de travail peut résoudre en partie le problème des files de véhicules sur le chemin du travail.

Le travail à domicile présente d'autre part des inconvénients. Ainsi, le développement d'un certain type de relations sociales, et donc de possibilités d'épanouissement personnel, peut être entravé. De plus, il peut être malaisé de régler adéquatement les relations de travail entre employeur et travailleur dans la mesure où l'on ne s'inscrit plus dans le cadre du modèle traditionnel de concertation sociale. Par ailleurs, on peut s'interroger sur l'applicabilité de certaines législations sociales au travail à domicile. Ainsi, le projet de loi concernant le bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Doc. Chambre n° 71/1), adopté à la Chambre le 25 avril 1996, pourra-t-il rapidement trouver à s'appliquer à ce type de travail, dans la mesure où les travailleurs à domicile peuvent être confrontés à certains équipements (comme les écrans d'ordinateur) susceptibles de présenter des risques pour leur santé ?

Un ensemble de problèmes font donc en sorte que le projet à l'examen devra être complété d'autres textes appropriés destinés à régler de manière adéquate les relations entre employeur et travailleur et à procurer une protection au travailleur.

Selon M. Wauters, la problématique du travail à domicile pouvait être rencontrée de deux manières :

- a) par le dégagement d'une solution adéquate au niveau sectoriel (par les commissions paritaires);
- b) par l'insertion d'un titre spécifique dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (option retenue par le gouvernement).

L'orateur constate ensuite que le projet à l'examen s'écarte fortement du texte de la proposition de loi relative au travail à domicile, déposée le 10 février 1993 par M. Dighneef et consorts au Sénat (Doc.

n° 647/1, 1992-1993) en waarover de NAR op 26 juli 1994 advies n° 1104 heeft uitgebracht.

Het ware dus aangewezen geweest ook dit ontwerp voor advies aan de NAR voor te leggen, gelet op het belang van sociaal overleg.

Voor het overige bevat de voorgestelde tekst een aantal lacunes. *Quid* met de arbeidstijd en de rust op zon- en feestdagen, aspecten waar de voorgestelde tekst lijkt af te wijken van de ter zake gebruikelijke bepalingen ?

De kwestie van het gewaarborgd inkomen wordt al evenmin passend geregeld.

Ter afronding onderstreept de heer Wauters dat de regering niet is ingegaan op bepaalde opmerkingen van de Raad van State. Spreker kondigt dientengevolge aan dat ter zake amendementen zullen worden ingediend.

\*  
\* \*

*Uw rapporteur, mevrouw D'Hondt*, stelt vast dat huisarbeid tijdens de jaren van economische hoogconjunctuur fors was teruggelopen, maar de jongste jaren in de nieuwe economische sectoren opnieuw heel sterk in de lift zit. De indiening van de voorgestelde tekst was dus meer dan aangewezen.

Spreekster vraagt zich af waarom de voorgestelde tekst op de volgende punten van het — eenparige — advies van de NAR (cf. *supra*) afwijkt :

1° de voorgestelde tekst stelt dat de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 — behoudens een door de Koning bepaalde uitzondering — niet van toepassing zijn. Volgens de NAR behoren de algemene principes van de wet van 16 maart 1971 te worden nageleefd en moet erop worden toegezien dat « de thuiswerker niet verplicht wordt prestaties te verrichten die hoger liggen dan de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming of dat hij verplicht wordt te werken op zon- en feestdagen »;

2° bij ontstentenis van enige schriftelijke arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid stelde de NAR volgende twee principes voor :

a) deze overeenkomst wordt geacht te zijn gesloten voor onbepaalde duur en — tenzij anders bepaald — voor volledige prestaties;

b) de huisarbeiders mogen op elk ogenblik een einde maken aan hun arbeidsovereenkomst inzake huisarbeid, zonder enige opzeggingstermijn of vergoeding.

In de voorgestelde tekst wordt echter alleen rekening gehouden met het tweede principe;

3° in verband met de bezoldiging die verschuldigd is wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort, maakt de voorgestelde tekst een onderscheid tussen de huisarbeiders op grond

Sénat n° 647/1, 1992-1993) et qui avait fait l'objet d'un avis (n° 1104) rendu le 26 juillet 1994 par le CNT.

Il eût dès lors été préférable de soumettre le projet à l'examen pour avis au CNT, compte tenu de l'intérêt inhérent à la concertation sociale.

Le texte proposé comporte par ailleurs certaines lacunes. Ainsi, qu'en est-il de la durée du travail, du repos du dimanche et des jours fériés, domaines où le texte proposé paraît s'écarte des dispositions légales classiques en la matière ?

De même, le problème du salaire garanti n'est pas réglé de manière adéquate.

Enfin, l'orateur souligne que certaines observations du Conseil d'Etat n'ont pas été suivies par le gouvernement. Pour ces motifs, il annonce le dépôt d'amendements.

\*  
\* \*

*Votre rapporteuse, Mme D'Hondt*, constate que le travail à domicile, après avoir connu une forte régression durant les années d'apogée de la croissance économique, est, ces dernières années, en forte augmentation dans les nouveaux secteurs de l'activité économique. Le dépôt du texte proposé était donc plus qu'indiqué.

L'intervenant se demande pourquoi le texte proposé s'écarte, sur les points suivants, de l'avis — unanime — précité du CNT :

1° le texte proposé prévoit que les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, concernant la durée du travail ne sont pas applicables sauf exception prévue par le Roi. Or, le CNT avait relevé que les principes généraux de la loi du 16 mars 1971 devaient être respectés et qu'il fallait veiller à « ce que le travailleur à domicile ne puisse être amené obligatoirement à effectuer des prestations qui s'inscriraient au delà de la durée hebdomadaire du travail d'un travailleur occupé à temps plein au sein de l'entreprise »;

2° à défaut d'écrit établissant le contrat de travail à domicile, le CNT proposait les deux principes suivants :

a) ce contrat est censé être conclu pour une durée indéterminée et, sauf preuve contraire, pour des prestations complètes;

b) les travailleurs à domicile peuvent mettre fin à tout moment au contrat de travail à domicile sans préavis ni indemnité.

Or, le texte proposé ne retient que le second de ces principes;

3° en ce qui concerne la rémunération due en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, le texte proposé opère une distinction entre les travailleurs à domicile selon qu'ils sont ou non payés au

van het feit of zij al dan niet op forfaitaire basis worden betaald. De NAR hanteert echter de duur van de afwezigheid als basiscriterium.

Ten slotte vraagt spreekster zich af of het niet wenselijk ware in de Nederlandse versie van de voorgestelde tekst de begrippen « huisarbeid » en « huisarbeider » te vervangen door « thuiswerk », respectievelijk « thuiswerker ». « Huisarbeid » doet immers al te veel aan huishoudelijke (poets)taken denken.

\*  
\* \*

*De heer Detienne* vraagt naar recente cijfergegevens over het aantal huisarbeiders, de verdeling van de huisarbeid tussen mannen en vrouwen en de sectoren die ermee te maken hebben.

Spreker wijst er vervolgens op dat, hoewel huisarbeid voor de betrokken werknemers bepaalde voordeelen biedt (minder onderweg zijn, werkschema naar eigen inzicht, minder stress), men er toch ook rekening dient mee te houden dat de keuzemogelijkheden voor de betrokkenen eerder beperkt zijn.

Zo zouden de advertenties duidelijk moeten vermelden of de aangeboden betrekking al dan niet in huisarbeid bestaat.

Overigens hangt de bereidheid om huisarbeid te verrichten ook af van de woonomstandigheden (comfort, beschikbare ruimte en dergelijke), want het is een feit dat de materiële middelen van de kandidaat-thuiswerkers soms te krap zijn.

Bovendien zouden werknemers die van arbeid in een bedrijf op huisarbeid overschakelen vooraf duidelijk moeten worden ingelicht over de verandering van de aard van de arbeid.

Staat de reglementering een werkloze overigens wel toe een werkzaamheid die betrekking heeft op huisarbeid af te slaan omdat de betrokkenen meent dat zijn woonomstandigheden daar niet voor geschikt zijn ?

Zou de RVA tegen zo iemand sancties kunnen nemen op grond van het in artikel 52bis, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering gehuldigde beginsel dat wie als werkloze is ingeschreven geen passende dienstbetrekking mag weigeren ?

\*  
\* \*

*De heer Jean-Jacques Viseur* geeft toe dat de kwesie van de huisarbeid wettelijk geregeld moet worden, wat niet wegneemt dat een behoedzame aanpak nodig is. Spreker vraagt zich af waarom de voorgestelde tekst niet eerst voor advies voorgelegd werd aan de NAR ? Sociaal overleg is een begrip dat in België enorm veel gewicht in de schaal legt en het aan de orde zijnde vraagstuk doet, precies omwille van de belangrijkheid ervan, tal van vragen rijzen op

forfait. Le CNT retient quant à lui la durée de l'absence comme critère de base.

Enfin, l'intervenante se demande s'il ne serait pas souhaitable de remplacer, dans la version néerlandaise du texte proposé, les termes « huisarbeid » et « huisarbeider » par les termes « thuiswerk » et « thuiswerker », les premiers termes évoquant en effet par trop des travaux ménagers (de nettoyage).

\*  
\* \*

*M. Detienne* souhaite obtenir des précisions chiffrées récentes concernant le nombre de personnes concernées par le travail à domicile, la répartition entre hommes et femmes, les types de secteurs concernés.

L'orateur signale ensuite que si le travail à domicile présente certains avantages pour les travailleurs concernés (réduction des déplacements, liberté quant à l'organisation du travail, diminution du stress), il doit également être effectué en tenant compte de la dimension du choix (relatif) dans le chef de ceux-ci.

Ainsi les offres d'emploi devraient clairement préciser si l'emploi offert a ou non trait à un travail à domicile.

Au demeurant, la volonté de travailler à domicile est également liée aux conditions de vie dans ce domicile en question (qualité de vie, espace disponible, etc.). Or, certaines personnes ne disposent pas de moyens matériels suffisants pour pouvoir travailler à domicile.

De même, le travailleur devrait, en cas de conversion du travail dans l'entreprise en travail à domicile, être clairement informé du changement de la nature du travail.

Par ailleurs, sur le plan de la réglementation du chômage, un chômeur pourrait-il refuser une offre d'emploi tendant à prêter un travail à domicile, pour le motif que les conditions ne seraient, selon lui, pas remplies à son domicile ?

L'ONEM pourrait-il prononcer une sanction sur la base du principe du refus d'un emploi convenable en vertu de l'article 52bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ?

\*  
\* \*

*M. Jean-Jacques Viseur* reconnaît la nécessité de légiférer en matière de travail à domicile. Cela étant, cette problématique doit être appréhendée avec prudence. L'orateur se demande pourquoi le texte proposé n'a pas été soumis pour avis au CNT. La concertation sociale est un fait capital en Belgique et la problématique abordée pose, en raison de son importance, de nombreuses questions sur les plans social et du travail. D'autre part, le CNT signalait *in fine*,

sociaal vlak en op het gebied van de arbeidsproblematiek. Overigens heeft de NAR, *in fine* van zijn advies nr 1104 over het door de heer Dighneef c.s. ingediende voorstel van wet betreffende de huisarbeid (Stuk Senaat nr 647/1-1992/1993), aangekondigd dat hij eventueel op eigen initiatief of op verzoek van de regering en van het parlement concrete gestalte zal geven aan de voorstellen op het vlak van individuele of collectieve arbeidsbetrekkingen.

De spreker vreest anderzijds dat de huisarbeid een soort derderangsstatuut wordt voor werknemers die een laag inkomen hebben, vaak bij toerbeurten arbeiden en van wier permanente vorming niemand zich iets aantrekt. Aan de andere kant kan men zich afvragen waarom de voorgestelde tekst de kwestie van het vermoedelijk verrichten van loonarbeid niet dieper uitgespit heeft. Het gerecht zal het met de juridische omschrijving van de huisarbeidovereenkomst moeilijker hebben dan met die van een gewone arbeidsovereenkomst. Hoe zal worden opgetreden tegen « nepzelfstandigen » en hoe zal men controles ren of het verbod op zwartwerk nageleefd wordt ?

Kunnen, ter aanvulling van datgene waarin inzake gezondheid en veiligheid op het vlak van de bedrijfstakken voorzien wordt, met hetzelfde doel ook bijzondere maatregelen op gebied van begeleiding, controle en toezicht in privé-lokalen genomen worden ?

Heeft de werknemer het recht om achteraf naar « zijn » bedrijf terug te keren ?

Wat gebeurt er meer bepaald ten aanzien van de werkloosheidsreglementering als de werknemer niet langer huisarbeid wenst te verrichten en de werkgever niet van plan is hem weer in zijn bedrijf op te nemen ?

*Quid* als de aan de bedrijfstakken gelaten vrijheid op het stuk van bezoldiging en regeling van de arbeid blijkt af te wijken van de algemene regel ?

Ten slotte kunnen er problemen rijzen doordat de huisarbeider geen sociale contacten meer heeft met zijn collega's die blijven werken in het bedrijf. Bestaat er geen gevaar dat de huisarbeider het, wat zijn plaats in de maatschappij betreft, in naam van de flexibiliteit met een substatuut zal moeten stellen ?

\*  
\* \*

*De heer Bacquelaine* meent dat de parlementsleden niet mogen denken dat zij zich altijd behoren neer te leggen bij de adviezen van instanties of groeperingen die tussenschakels vormen met de Staat. De voorgestelde tekst heeft een verbetering van het statuut van de huisarbeider op het oog en dat moet tot tevredenheid stemmen. Spreker herinnert eraan dat huisarbeid een formule is waar de werknemer met de instemming van zijn werkgever vrijwillig voor kiest.

dans son avis n° 1104 afférent à la proposition de loi relative au travail à domicile déposée par M. Dighneef et consorts (Doc. Sénat n° 647/1, session 1992-1993), qu'il concrétiseraient éventuellement d'initiative ou à la demande du gouvernement et du Parlement les propositions en matière de relations individuelles.

L'intervenant craint d'autre part que le travail à domicile devienne un sous-statut pour une catégorie de travailleurs à faible niveau de rémunération, à grande rotation et pour laquelle la formation permanente n'est pas prise en compte. D'autre part, on peut se demander pourquoi le texte proposé n'est pas allé plus loin sur le plan de la présomption de travail salarié. La qualification juridique, en justice, du contrat de travail à domicile sera plus difficile que dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire. Comment empêcher les situations de « faux indépendants » et contrôler le respect de l'interdiction du travail au noir ?

Par ailleurs, hormis ce qui pourra être réglé au niveau des secteurs, des mesures particulières d'en-cadrement, de contrôle et de surveillance dans des locaux privés pourront-elles être organisées sur le plan de la santé et de la sécurité des travailleurs ?

En outre, prévoit-t-on un droit de réintégration au sein de l'entreprise dans le chef du travailleur ?

Qu'adviert-il, notamment sur le plan de la réglementation du chômage, si le travailleur ne souhaite plus travailler à domicile et que l'employeur ne désire pas le réintégrer au sein de l'entreprise ?

D'autre part, la liberté laissée aux secteurs en matière de rémunération et de régularité du travail ne risque-t-elle pas de déroger à la règle générale ?

Enfin, un problème peut subsister dans la mesure où les travailleurs à domicile peuvent être confrontés à la rupture du lien social avec leurs collègues tra-vailant dans l'entreprise. Ne risque-t-on pas, au nom de la flexibilité, de consacrer un sous-statut sur le plan de l'appartenance sociale ?

\*  
\* \*

*M. Bacquelaine* considère que les parlementaires ne doivent pas sans cesse se sentir liés par les avis des corps intermédiaires de l'Etat. Le texte proposé apporte globalement une amélioration au statut des travailleurs à domicile et on peut s'en réjouir. L'orateur rappelle que le travail à domicile s'opère sur la base d'un choix volontaire du travailleur, en accord avec son employeur.

Hij heeft er oog voor dat, tegen de achtergrond van de wetgeving, de verhouding tussen de huisarbeider en zijn werkgever door een ruime mate van vrijheid gekenmerkt blijft.

De voorgestelde tekst voert, met name voor de werkgever, stringenter voorwaarden in. Het lid verwondert zich evenwel over de wijze waarop die dwingende voorwaarden, onder meer op het vlak van de bezoldigingen, worden gepreciseerd.

Aangezien het om een vrijwillige keuze van de werknemer gaat, is het duidelijk dat huisarbeid in het merendeel van de gevallen voor de werknemer in se een voordeel inhoudt.

Voorts werkt huisarbeid hoegenaamd geen sociale breuk in de hand : dat type arbeid verbetert enerzijds de mogelijkheid om zich in een sociaal contract in te schakelen gelet op de betrekkingen die tussen werkgever en werknemer ontstaan en stelt de werknemer anderzijds in staat de band met zijn gezin te behouden.

Tot slot mag de doelstelling inzake flexibiliteit, waarop de voorgestelde tekst inspeelt, hoegenaamd niet aan belang inboeten.

De voorschriften van de voorgestelde tekst mogen kandidaten voor huisarbeid er niet toe dwingen in de werkloosheid te blijven of niet uit werken te gaan.

\*  
\* \*

*De heer Delizée* neemt nota van de nuanceringen, bedenkingen en het voorbehoud die door de vorige sprekers in verband met huisarbeid werden geformuleerd. In verband met de voorgestelde tekst is dus enige voorzichtigheid geboden.

Dat gezegd zijnde, stelt men vast dat de werkgevers een groeiende belangstelling voor huisarbeid aan de dag leggen. Enkele voordelen van de regeling voor de werkgevers : de werknemers hoeven zich niet meer te verplaatsen en stellen zich in verband met arbeidstijd en verloning soepeler op.

Dat soort arbeid speelt, vanuit werkgeversstandpunt, ongetwijfeld ook in op een strategie die erop is gericht de personeelsformatie sneller op het arbeidsvolume te kunnen afstemmen.

Voorts maken de bedrijven gebruik van de nieuwe mogelijkheden inzake burotica en telematica om bepaalde soorten intellectuele arbeid te laten verrichten door werknemers die daarvoor hun woning niet meer hoeven te verlaten.

Ook bij een aantal werknemers slaat thuisarbeid vrij behoorlijk aan, gelet op de voordelen die te maken hebben met een verhoogde levenskwaliteit, tijdsbesparing en het voorkomen van stress op de arbeidsplaats en op de weg van en naar het werk.

Huisarbeid lijkt onafwendbaar.

Toch mogen zich ter zake geen misbruiken voor doen; ook een permanente onzekerheid is uit den boze. Het is bijgevolg van belang een specifiek wettelijk kader te creëren voor dit soort werk. Dat moet

Il est attentif au maintien, en filigrane de la législation, de la relation de liberté entre le travailleur à domicile et son employeur.

Le texte proposé introduit certes des contraintes plus importantes, notamment pour l'employeur. Le membre s'étonne de la manière dont ces contraintes sont précisées, entre autres en matière de rémunération.

Dès lors qu'il s'agit d'un choix volontaire du travailleur, il est clair que dans la plupart des cas, le travail à domicile représente un avantage en soi pour celui-ci.

Par ailleurs, loin de favoriser la rupture du lien social, le travail à domicile améliore, d'une part, la possibilité de s'insérer dans un contrat social étant donné l'instauration d'une relation entre employeur et travailleur et permet, d'autre part au travailleur de maintenir le lien familial.

Enfin, l'objectif de flexibilité, rencontré en partie par le texte proposé, doit demeurer très important.

Il ne faudrait pas que les prescriptions du texte proposé contraignent un candidat au travail à domicile à rester au chômage ou à ne pas travailler.

\*  
\* \*

*M. Delizée* relève les nuances, interrogations et réserves exprimées par les intervenants précédents vis-à-vis du travail à domicile. Il convient donc de garder une attitude prudente à l'égard du texte proposé.

Cela étant, on constate un intérêt croissant du côté patronal pour le travail à domicile. Parmi les avantages pour les employeurs, l'on citera l'absence de déplacement des travailleurs et une certaine flexibilité en matière de temps de travail.

Ce type de travail correspond, du point de vue patronal, sans doute également à une stratégie visant à adapter plus rapidement les effectifs en fonction du volume du travail.

Par ailleurs, les entreprises font appel aux nouvelles possibilités qu'offrent la bureautique et la télématique pour faire exécuter certains types de travail intellectuel par des employés qui ne quittent pas leur domicile.

Le travail à domicile rencontre d'autre part un certain succès chez certains travailleurs en raison des avantages liés à la qualité de vie, au gain de temps, à l'évitement du stress sur les lieux ou sur le chemin du travail.

Il semble que le phénomène du travail à domicile soit inéluctable.

Il n'en demeure pas moins nécessaire d'éviter des abus en la matière ainsi qu'une certaine forme de précarité durable. Il est donc important d'établir un cadre légal spécifique pour ce type de travail, lequel

tegelijk zwartwerk en een ongebreidelde toename van « valse zelfstandigen »-contracten voorkomen. Men merkt ook op dat bepaalde onderdelen van de sociale zekerheid niet aan huisarbeid zijn aangepast. Een veelvuldige afwisseling van periodes van werkloosheid en arbeid houdt in dat de rechten op werkloosheidsvergoeding niet kunnen worden verworven en dat die werknemers geen toegang krijgen tot een stabiele professionele inpassing.

Algemeen beschouwd laat het voorliggende wetsontwerp de gelegenheid onbenut om een echt sociaal statuut in te stellen voor huisarbeiders. Het behandelt eigenlijk alleen de aspecten die verband houden met de arbeidsovereenkomsten en met het individueel arbeidsrecht; er wordt voorbijgegaan aan alles wat verband houdt met de collectieve rechten. De tekst bevat geen enkele regeling met betrekking tot de controle op de bepalingen die hij instelt, noch enige regeling met betrekking tot het stemrecht en de verkiebaarheid bij sociale verkiezingen, de veiligheids- en gezondheidsaspecten of de gewaarborgde toegang tot de voorzieningen van de sociale zekerheid.

De heer Delizée heeft tot slot de volgende vragen en opmerkingen.

Bestaat er een Europese regelgeving inzake huisarbeid ? Is het nuttig dat de directie van het bedrijf een afzonderlijk register van de thuiswerkers zou bijhouden ?

Beschikken de huisarbeiders over dezelfde mogelijkheden als de andere werknemers om de door het bedrijf georganiseerde opleidingscursussen te volgen ?

Artikel 20, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, verplicht de werkgever om de hulpmiddelen en materialen die noodzakelijk zijn om het werk te verrichten, ter beschikking te stellen. Kan de arbeidsovereenkomst van de huisarbeiders daarvan afwijken ?

Wie is verantwoordelijk voor het onderhoud van het materieel en voor de verzekering ?

Het is van belang dat de vrijwilligheid van de huisarbeid gewaarborgd is. Dat houdt in dat een huisarbeider die dat wenst bij voorrang toegang krijgt tot een vacante betrekking of het recht heeft om in het bedrijf terug te keren. De voorgestelde tekst behandelt dat aspect evenwel niet.

\*  
\* \*  
\*

*Mevrouw Herzen* is van oordeel dat de voorgestelde tekst een aanzienlijke verbetering van de huidige toestand inhoudt, meer bepaald voor de werknemsters. Het zijn namelijk hoofdzakelijk vrouwen die tewerkgesteld zijn in de traditionele sectoren van de huisarbeid, zoals de textiel- en kledingindustrie, de facturatie, de expeditie enzovoort.

De vrouwen vroegen een betere bescherming en een betere omkadering.

devrait permettre d'éviter tant un travail au noir qu'une multiplication de contrats de « faux indépendants ». On relèvera par ailleurs l'inadaptation de certains volets de la sécurité sociale au travail à domicile. Ainsi, une rotation fréquente entre les périodes de chômage et de travail signifie que les droits à l'assurance-chômage ne peuvent être constitués et que ces travailleurs n'accèdent pas à une insertion professionnelle stable.

De manière générale, le projet de loi à l'examen manque quelque peu l'occasion d'instaurer un véritable statut social des travailleurs à domicile. Il n'aborde en définitive que les aspects liés aux contrats de travail et au droit individuel du travail et non ceux relatifs aux droits collectifs. Le texte ne prévoit rien quant au contrôle des dispositions qu'il instaure, au droit de vote et d'éligibilité aux élections sociales, aux aspects sécurité et santé, à la garantie de l'accès aux prestations de sécurité sociale.

M. Delizée formule enfin les questions et observations suivantes.

Existe-t-il une réglementation européenne en matière de travail à domicile ? Est-il utile qu'un registre particulier reprenant les travailleurs à domicile soit tenu par la direction de l'entreprise ?

Les travailleurs à domicile ont-ils les mêmes possibilités d'accès aux formations organisées par l'entreprise que les autres travailleurs ?

Le contrat d'occupation de travailleurs à domicile peut-il déroger à l'obligation, prévue dans le chef de l'employeur par l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de fournir l'aide, les instruments et matières nécessaires à l'accomplissement du travail ?

Qu'en est-il de la responsabilité de l'entretien du matériel et de l'assurance ?

Il est important que le caractère volontaire du travail à domicile soit garanti, ce qui implique une priorité d'accès, pour le travailleur à domicile qui le souhaite, à un emploi vacant dans l'entreprise ou un droit de réintégrer l'entreprise. Or, le texte proposé n'aborde pas cet aspect.

\*  
\* \*  
\*

*Mme Herzen* estime que le texte proposé apporte une nette amélioration à la situation actuelle, notamment en ce qui concerne les travailleuses. Ce sont en effet les femmes qui sont principalement employées dans les secteurs traditionnels du travail à domicile tels que l'industrie textile et vestimentaire et les domaines de la facturation, de l'envoi de courrier, etc.

Les femmes demandaient une meilleure protection et un meilleur encadrement.

De huisarbeiders zouden echter ook in het bedrijf moeten kunnen terugkeren indien ze van oordeel zijn dat deze oplossing voor hen de voorkeur geniet.

Tot slot zou de voorgestelde tekst de huisarbeiders moeten beschermen tegen het risico om valse zelfstandigen te worden. Hoe staat het daarmee ?

\*  
\* \*

*De heer Valkeniers* is het in grote lijnen eens met de voorgestelde tekst.

Hij kondigt anderzijds aan dat hij amendementen zal indienen die ertoe strekken tegemoet te komen aan de opmerkingen van de Raad van State en in de Nederlandse versie van de voorgestelde tekst de woorden « huisarbeid » en « huisarbeiders » te vervangen door de woorden « thuisarbeid » en « thuiswerkennemers », aangezien de eerste begrippen inderdaad te veel doen denken aan huishoudelijke arbeid.

\*  
\* \*

*De heer Dighneef* maakt de volgende vergelijking tussen het voorliggende ontwerp en de tekst van het door hem op 10 februari 1993 in de Senaat ingediende voorstel van wet.

#### a) *Het algemene opzet*

Dit ontwerp staat huisarbeid meteen toe.

Het voorstel van wet daarentegen voert een principieel verbod op huisarbeid in. Van dat verbod kan slechts worden afgeweken met een algemeen verbindend verklaarde CAO, die in een paritair samengesteld orgaan is gesloten. Overigens mag huisarbeid geen enkel gevaar voor de gezondheid van de werknemer of voor die van zijn gezin opleveren.

Het voorstel van wet was erop gericht elke ongecontroleerde invoering van huisarbeid in de mate van het mogelijke te voorkomen en de sociale gesprekspartners in staat te stellen tot een evenwicht te komen tussen de bedrijfsgebonden vereisten en de belangen van huisarbeiders en hun gezin.

In tegenstelling tot dit ontwerp dat het vraagstuk alleen vanuit de invalshoek van de arbeidsovereenkomst en van het arbeidsrecht bekijkt, ging het voorstel van wet veel verder : het was er immers op gericht een echt sociaal statuut voor huisarbeiders in te voeren, om aldus voorbereid te zijn op een te verwachten uitbreiding van de diverse vormen van dit soort werk (denken we maar aan tele-werk).

Zo bepaalt dit ontwerp niets over de deelname van huisarbeiders aan de sociale verkiezingen (ondernehmersraden, comité voor preventie en beveiliging) of over de sociale rechten van de betrokkenen (sociale zekerheid, aanspraak op een vacature in de onderneming).

Cela étant, les travailleurs à domicile devraient pouvoir retourner dans l'entreprise lorsqu'ils estiment que cette solution est préférable pour eux.

Enfin, le texte proposé devrait pouvoir prémunir les travailleurs à domicile du risque de devenir de faux indépendants. Qu'en est-il ?

\*  
\* \*

*M. Valkeniers* souscrit en majeure partie au texte proposé.

Il annonce d'autre part le dépôt d'amendements visant à rencontrer les observations du Conseil d'Etat et à remplacer, dans la version néerlandaise du texte proposé, les mots « *huisarbeid* » et « *huisarbeiders* » par les mots « *thuisarbeid* » et « *thuiswerkennemers* », les premiers termes ayant en effet une connotation par trop liée au travail domestique.

\*  
\* \*

*M. Dighneef* procède à la comparaison suivante entre le projet à l'examen et le texte de la proposition de loi qu'il avait déposée le 10 février 1993 au Sénat :

#### a) *Quant à la philosophie générale*

Le projet à l'examen autorise d'emblée le travail à domicile.

Par contre, la proposition de loi introduisait une interdiction de principe du travail à domicile à laquelle il ne pouvait être dérogé que moyennant une CCT rendue obligatoire, conclue au sein d'un organe paritaire, et pour autant que le travail à domicile ne présente aucun danger pour la santé du travailleur ou des membres de son ménage.

L'objectif de la proposition de loi était d'éviter au maximum toute introduction incontrôlée du travail à domicile, et de permettre aux interlocuteurs sociaux d'arriver à un équilibre entre les contraintes de l'entreprise et les intérêts des travailleurs à domicile et de leur famille.

A l'inverse du projet à l'examen qui n'envisage la problématique que sous l'angle du contrat et du droit du travail, la proposition de loi allait beaucoup plus loin puisqu'elle visait à instaurer un véritable statut social des travailleurs à domicile afin d'être prêt à une extension prévisible des diverses formes de ce travail particulier. On songe notamment au télétravail.

Ainsi, le projet à l'examen ne prévoit rien ni en matière de participation des travailleurs à domicile aux élections sociales (conseil d'entreprise, comité de prévention et de protection), ni en ce qui concerne les droits sociaux des intéressés (sécurité sociale, droit à un emploi vacant au sein de l'entreprise).

Het leek belangrijk de huisarbeiders in staat te stellen zich in de onderneming te integreren, zodat tijdens het sociaal overleg in de onderneming zelf hun specifieke eisen aan bod kunnen komen. Het is even essentieel dat aan die werknemers dezelfde sociale rechten als aan gewone werknemers gewaarborgd worden, ook al kan het merendeel van de knelpunten inzake sociale indekking door koninklijke of ministeriële besluiten worden opgelost.

b) *De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders*

De voorgestelde tekst maakt een onderscheid tussen huisarbeiders en zelfstandigen : bij de eersten is sprake van een specifieke (noodzakelijk indirecte) band van ondergeschiktheid.

Deze definitie biedt wellicht geen oplossing voor de talrijke geschillen over de vraag of er al dan niet een gezagsverhouding is.

In het raam van een verscherpte bestrijding van de « nepzelfstandigen », en ook omdat die band van ondergeschiktheid soms moeilijk aan te tonen valt, voerde het voorstel van wet een vermoeden *juris tantum* in voor een aantal soorten huisarbeid. In weerwil van iedere uitdrukkelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst of wanneer daaromtrent niets in die overeenkomst vermeld staat, gaat men uit van het vermoeden dat in geval voor een enkele werkgever huisarbeid wordt verricht, die arbeidsverhouding wordt geacht een arbeidsovereenkomst te zijn (tenzij de werkgever het tegendeel kan aantonen).

In beide teksten wordt de overeenkomst inzake huisarbeid met een sociaal document gelijkgesteld. Maar het voorstel van wet bepaalde bovendien dat voormeld document, naargelang van het geval, aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of aan de door de Koning aangewezen ambtenaar moet worden meegedeeld, met de bedoeling de controle op huisarbeid te vergemakkelijken.

Als besluit kan volgens de heer Dighneef worden gesteld dat dit ontwerp in vergelijking met het voorstel van wet een stap terug zet.

**B) Antwoorden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en replieken**

1. *Algemene opmerkingen*

Eerst en vooral lijkt het nuttig om de huidige situatie van de huisarbeiders te schetsen.

Er bestaat geen algemene bepaling die de huisarbeid op zich regelt en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is niet van toepassing op de huisarbeiders.

Desalniettemin zijn deze werknemers, gezien de band van ondergeschiktheid die bestaat tussen de huisarbeider en zijn werkgever, onderworpen aan een aantal wettelijke of reglementaire bepalingen, zowel op het vlak van het arbeids- als het sociale zekerheidsrecht.

Permettre aux travailleurs à domicile de s'intégrer à la vie de l'entreprise semblait important afin que leurs aspirations spécifiques soient prises en compte lors de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Assurer à ces travailleurs les mêmes droits sociaux qu'aux travailleurs ordinaires est tout aussi essentiel, même si les problèmes qui se posent au niveau de la sécurité sociale peuvent être résolus, pour la plupart, par des arrêtés royaux ou ministériels.

b) *Quant au contrat d'occupation de travailleur à domicile*

Le texte proposé distingue le travailleur à domicile de l'indépendant, par l'existence d'un lien de subordination (nécessairement indirect) qui caractérise le premier.

Ceci ne va pas régler les multiples litiges quant à l'existence ou non de cette relation d'autorité.

Dans la perspective d'une lutte accrue contre le phénomène des « faux indépendants », et parce que le lien de subordination est parfois très difficile à prouver, la proposition de loi établissait une présomption *juris tantum* pour certaines formes de travail à domicile : nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en cas de silence de celui-ci, dès lors que le travail à domicile est effectué pour le compte d'un seul employeur, la relation de travail est présumée être un contrat de travail (sauf preuve contraire à fournir par l'employeur).

Le contrat de travail à domicile est assimilé à un document social dans les deux textes. Mais la proposition de loi prévoyait, en outre, que l'écrit devait obligatoirement être communiqué, suivant le cas, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou au fonctionnaire désigné par le Roi. Ceci afin de faciliter le contrôle du travail à domicile.

En conclusion, le projet à l'examen est, selon M. Dighneef, en recul par rapport à la proposition de loi.

**B) Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail et répliques**

1. *Observations générales*

Il paraît opportun de commencer par décrire la situation actuelle des travailleurs à domicile.

Il n'existe aucune disposition générale qui régisse le travail à domicile en soi et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

En raison du lien de subordination qui existe entre eux et leur employeur, les travailleurs à domicile sont néanmoins soumis à un certain nombre de dispositions légales ou réglementaires, tant sur le plan du droit du travail qu'au regard de la sécurité sociale.

Zo zijn zij onderworpen aan de wetgeving betreffende de feestdagen en de sociale documenten en vallen zij onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Tenslotte zijn zij onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers en genieten zij, in deze hoedanigheid, sociale zekerheidsprestaties in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de arbeidsongevallen de beroepsziekten, de gezinsbijslag, de jaarlijkse vakantie en de pensioenen onder dezelfde voorwaarden als de overige werknemers. De huisarbeiders krijgen eveneens uitkeringen in het raam van de werkloosheidsreglementering; op het vlak van de toelaatbaarheid tot de werkloosheid en de vergoedbaarheid gelden voor deze werknemers bijzondere bepalingen.

Het is dus onjuist te beweren dat de regering de kans heeft gemist om de huisarbeiders een heus sociaal statuut te geven. Het grootste probleem in de bestaande juridische situatie van de huisarbeider had betrekking op de toepasbaarheid van de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het wetsontwerp wil die leemte dan ook wegwerken. Het stemt bovendien overeen met het advies van de NAR, dat stelde dat het voorstel van wet van de heer Dighneef soms te gedetailleerde bepalingen bevatte, hetgeen onvoldoende ruimte bood voor aanpassingen aan de verdere ontwikkelingen van huisarbeid en onvoldoende rekening hield met de verscheidenheid en de complexiteit van huisarbeid. Die Raad was dan ook van oordeel dat in een eerste fase een soepel statuut moest worden gecreëerd, waarbij de belangrijkste aspecten van huisarbeid werden geregeld. Dat werd dan ook gedaan.

## *2. Toepassing van het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Stuk Kamer n° 71/1-1995, aangenomen door de Kamer op 25 april 1996)*

Artikel 4 van dat door de Kamer op 25 april 1996 aangenomen wetsontwerp bepaalt dat de Koning bijzondere maatregelen kan vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van de huisarbeiders, teneinde hen een gelijkwaardig beschermingsniveau te bieden.

### *3. Advies van de NAR*

De voorgestelde tekst werd opgesteld op grond van het advies van de NAR.

Dat advies werd om juridische redenen niet opgevolgd voor de hieronder opgesomde punten. De regering heeft aan de NAR uitgelegd wat de redenen daarvoor waren.

De minister stipt tot slot aan dat ze een onderhoud heeft gehad met de leden van het bureau van de NAR, die uiteindelijk met het ontwerp hebben ingestemd.

C'est ainsi qu'ils sont soumis aux dispositions légales relatives aux jours fériés et aux documents sociaux, ainsi qu'à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Enfin, ils sont assujettis à la sécurité sociale des travailleurs et bénéficient à ce titre de prestations de sécurité sociale dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, des régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, des prestations familiales, des vacances annuelles et des pensions, aux mêmes conditions que les autres travailleurs. Ils bénéficient également de prestations dans le cadre de la réglementation sur le chômage, mais sont soumis à des dispositions particulières en matière d'admissibilité et d'indemnisation dans le régime du chômage.

Il est donc inexact de prétendre que le gouvernement avait manqué l'occasion d'instaurer un véritable statut social des travailleurs à domicile. Le principal problème dans la situation juridique actuelle du travailleur à domicile concernait l'applicabilité de la loi du 1978 relative aux contrats de travail; c'est donc à cette lacune que le texte proposé entend remédier. Ceci est en outre en conformité avec l'avis du CNT qui estimait que la proposition de loi de M. Dighneef contenait parfois des dispositions trop détaillées ne laissant pas suffisamment de possibilités d'adaptation à l'évolution du travail à domicile et ne permettant pas de tenir compte de la diversité et de la complexité du travail à domicile. Le Conseil estimait donc qu'il convenait dans une première étape de mettre sur pied un statut souple réglant les aspects les plus importants du travail à domicile. C'est ce qui a été fait.

## *2. Application du projet de loi concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Doc. Chambre n° 71/1-1995, adopté à la Chambre le 25 avril 1996)*

L'article 4 de ce projet de loi prévoit que le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation particulière des travailleurs à domicile, en vue de leur offrir un niveau de protection équivalent.

### *3. Avis du CNT*

Le texte proposé a été rédigé sur la base de l'avis du CNT.

Cet avis n'a, pour des raisons juridiques, pas été suivi sur les points ci-après explicités et le gouvernement en a précisé les raisons au CNT.

Enfin, la ministre indique qu'elle s'est entretenue avec les membres du Bureau du CNT qui ont finalement marqué leur accord à l'égard du projet.

### a) Arbeidsduur

Het advies van de NAR was niet erg duidelijk inzake de optie die hier diende te worden genomen. Enerzijds was de Raad van mening dat de arbeidswet van 16 maart 1971 niet toepasselijk kon worden gemaakt op de huisarbeiders, maar anderzijds wens- te zij dat de algemene principes van deze wetgeving worden nageleefd.

De regering heeft beslist de wetsbepalingen inzake arbeidsduur niet toepasselijk te maken op de huisarbeiders, zoals ze dit in de huidige situatie ook niet zijn. Nieuw is echter de mogelijkheid die aan de Koning wordt gelaten om, na advies van het paritair comité, de bepalingen inzake arbeidsduur van toepassing te verklaren op de huisarbeiders. Bij ontstentenis van een initiatief vanwege het paritair comité zou de Koning dergelijke maatregel tevens kunnen nemen na advies van de NAR.

Op algemene wijze kan men onderstrepen dat inzake deze materie, net als op andere punten in dit ontwerp, voor de paritaire comités een belangrijke rol is weggelegd in de uitwerking van maatregelen eigen aan hun sector, dit in overeenstemming met het advies van de NAR.

### b) Sanctie bij ontstentenis van een geschrift

Het wetsontwerp bepaalt dat ingeval de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is vastgesteld, of het ontbreken van alle vermeldingen (behalve de vermeldingen inzake de vergoeding van de kosten verbonden aan de huisarbeid), de werknemer de overeenkomst kan verbreken zonder naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding. Daarentegen zal de werkgever, zoals in de memorie van toelichting werd uiteengezet, een normale opzeggingstermijn (of in voorkomend geval een opzeggingsvergoeding) dienen te respecteren in toepassing van de algemene regels van de wet van 3 juli 1978.

De arbeidsovereenkomst voor huisarbeid kan voor een bepaalde of onbepaalde duur worden gesloten, hetzij voor een voltijdse hetzij voor een deeltijdse tewerkstelling. Ingeval de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid wordt gesloten voor een bepaalde duur en voor een deeltijdse tewerkstelling, zal zij eveneens moeten voldoen aan de bepalingen van respectievelijk de artikelen 10 en 11bis van de wet van 3 juli 1978. Ingeval dergelijke overeenkomst niet schriftelijk werd vastgesteld, zullen de sancties eigen aan de overeenkomst voor huisarbeid, maar ook de gewone sancties voorzien bij artikel 10 en 11bis worden toegepast. De overeenkomst zal dan worden beschouwd als zijnde een overeenkomst voor onbepaalde duur en voor een voltijdse tewerkstelling.

Dergelijke sanctie opnemen in de tekst van het ontwerp zou nutteloos zijn in het geval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd en voltijdse tewerkstelling en kan een zekere juridische onzekerheid

### a) Durée du travail

L'avis du CNT ne précisait pas clairement l'option à prendre dans cette matière. Le Conseil estimait d'une part que la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne pouvait pas être rendue applicable aux travailleurs à domicile, mais il souhaitait d'autre part que les principes généraux de cette loi soient respectés.

Le gouvernement a décidé de ne pas rendre applicables aux travailleurs à domicile les dispositions de la loi précitée relatives à la durée du travail, ce qui n'apporte pas de modification à la situation actuelle. La nouveauté consiste en revanche à permettre au Roi de rendre applicables aux travailleurs à domicile, après avis de la commission paritaire, les dispositions relatives à la durée du travail. Si la commission paritaire ne prend aucune initiative en ce sens, le Roi pourra également prendre la même mesure, après avis du CNT.

D'un point de vue général, il convient de souligner que dans cette matière, comme dans d'autres réglées par le projet à l'examen, les commissions paritaires se voient confier un rôle important dans l'élaboration de mesures particulières à leur secteur, conformément à l'avis du CNT.

### b) Sanction en cas d'absence d'un écrit

Le projet de loi prévoit que lorsque le contrat de travail n'a pas été constaté par écrit ou lorsqu'il ne comporte pas toutes les mentions prescrites (sauf les mentions relatives au remboursement des frais inhérents au travail à domicile), le travailleur peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Par contre, l'employeur doit, comme le précise l'exposé des motifs, respecter un délai de préavis normal (ou, le cas échéant, payer une indemnité de préavis) en application des règles générales prévus par la loi du 3 juillet 1978.

Le contrat d'occupation de travailleur à domicile peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée, et pour un travail à temps plein ou pour un travail à temps partiel. S'il est conclu pour une durée déterminée et pour un travail à temps partiel, le contrat d'occupation de travailleur à domicile devra également satisfaire aux dispositions des articles 10 et 11bis de la loi du 3 juillet 1978. Si ce contrat n'a pas été constaté par écrit, il sera fait application des sanctions propres au contrat d'occupation de travailleur à domicile, ainsi que des sanctions ordinaires prévues aux articles 10 et 11bis. Le contrat sera alors considéré comme un contrat conclu pour une durée indéterminée et pour un travail à temps plein.

L'inscription de ces sanctions dans le texte du projet serait inutile dans le cas d'un contrat conclu pour une durée indéterminée et pour un travail à temps plein. En outre, elle pourrait engendrer une

met zich meebrengen gezien andere overeenkomsten die een geschrift vereisen (bijvoorbeeld de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten) deze sanctie ook niet voorschrijven in hun specifieke bepalingen.

### c) Gewaarborgd loon

De NAR had in haar advies gevraagd een onderscheid te maken in de gevallen van schorsing van de overeenkomst waarvoor de werknemer recht zou hebben op zijn loon en deze waar dit recht niet ontstond.

Dit advies werd gevolgd. Er wordt echter een bijkomend onderscheid gemaakt tussen de werknemers die forfaitair worden betaald, waarvoor het loon bekend is en waarvoor het loonsverlies ingevolge de schorsing van de overeenkomst dus kan worden berekend, en de andere werknemers die per stuk of prestatie worden betaald. Deze laatsten bepalen zelf de duur en het ogenblik van hun prestaties en het is dan ook moeilijk om hier het loonsverlies te bepalen.

*De heer Wauters* betreurt dat de NAR niet de gelegenheid heeft gehad om zelf formeel over de voorgestelde tekst te debatteren.

### 4. Terminologie in de Nederlandse versie van de voorgestelde tekst

*De minister* wijst erop dat bij het decreet van 25 september 1975 van de Vlaamse Cultuurgemeenschap tot verbetering van de sociaalrechtelijke terminologie in de overheidsdiensten het gebruik van de terminologie, vastgesteld in het Sociaalrechtelijk Woordenboek, verplicht wordt gesteld voor alle teksten die in overheidsdiensten worden opgesteld of voorbereid.

In dit Sociaalrechtelijk Woordenboek komen de termen « *thuiswerk* », « *thuiswerker* », « *thuisarbeid* » en « *thuiswerknemers* » niet voor.

Daarentegen vindt men er :

— « *huisarbeid* » : arbeid ten behoeve van een onderneming, welke niet wordt verricht op een plaats door de werkgever aangewezen, doch meestal in of nabij de woning van de arbeider;

— « *huisarbeider* » : werknemer die huisarbeid verricht.

### 5. Statistieken betreffende de huisarbeiders

In België bestaan geen officiële statistieken betreffende het aantal huisarbeiders, net zomin trouwens als in tal van Europese landen.

Het door Eurostat gepubliceerd onderzoek van 1993 betreffende de arbeidskrachten verschafft bepaalde cijfers met betrekking tot de bezoldigde huis-

certaine insécurité juridique, dès lors que d'autres contrats devant être constatés par écrit (par exemple, le contrat d'occupation d'étudiants) ne prévoient pas non plus ces sanctions dans leurs dispositions spécifiques.

### c) Salaire garanti

Dans son avis, le CNT avait demandé d'établir une distinction entre les cas de suspension du contrat de travail dans lesquels le travailleur avait droit à son salaire et ceux dans lesquels ce droit n'existe pas.

Cet avis a été suivi. Il a toutefois été établi une distinction supplémentaire entre les travailleurs payés au forfait et dont le salaire est connu et pour lesquels la perte de rémunération due à la suspension de l'exécution du contrat de travail peut dès lors être calculée, et les autres travailleurs qui sont payés à la pièce ou à la prestation. Etant donné que ces derniers déterminent eux-mêmes la durée de leurs prestations et leurs horaires de travail, il est difficile d'évaluer le montant de la perte de salaire subie.

*M. Wauters* regrette que le CNT n'ait pas eu l'occasion de débattre en son sein et de manière formelle du texte proposé.

### 4. Terminologie retenue dans la version néerlandaise du texte proposé

*La ministre* fait observer que le décret de la Communauté (culturelle) flamande du 25 septembre 1975 pour l'amélioration de la terminologie de droit social dans les services publics prévoit que l'emploi de la terminologie fixée dans le *Sociaalrechtelijk Woordenboek* est obligatoire dans tous les textes rédigés ou préparés dans les services publics.

Or, les termes « *thuiswerk* », « *thuiswerker* », « *thuisarbeid* » et « *thuiswerknemers* » ne figurent pas dans le *Sociaalrechtelijk Woordenboek*.

On y trouve en revanche :

— « *huisarbeid* » — travail à domicile : travail fourni pour le compte d'une entreprise, qui n'est pas effectué dans un lieu désigné par l'employeur, mais généralement au domicile du travailleur ou à proximité de celui-ci (*Traduction*) ;

— « *huisarbeider* » — travailleur à domicile : travailleur effectuant un travail à domicile (*Traduction*).

### 5. Statistiques relatives aux travailleurs à domicile

En Belgique, comme dans de nombreux pays européens au demeurant, aucune statistique officielle n'existe concernant le nombre de travailleurs à domicile.

L'enquête sur les forces de travail de 1993 publiée par Eurostat, fournit certains chiffres sur les travailleurs salariés à domicile. Selon cette enquête,

arbeiders. Volgens dat onderzoek oefenen 7,7 % van die werknemers hun huisarbeid vooral in de dienstensector uit. Het aantal vrouwen ligt iets hoger dan het aantal mannen.

Er moet evenwel worden opgemerkt dat de definitie van huisarbeid in de statistieken van het onderzoek betreffende de arbeidskrachten sterk verschilt van de juridische definitie die over het algemeen in de regelgeving wordt gehanteerd.

Het onderzoek telt immers de bezoldigde werknemers die doorgaans thuis werken. Het geeft als voorbeeld de handelsvertegenwoordigers, die sommige administratieve taken thuis moeten uitvoeren. Uit die cijfers kunnen derhalve weinig inlichtingen worden gehaald over het werkelijke aantal huisarbeiders.

De traditionele sectoren die gebruik maken van manuele huisarbeid zijn textiel, kleding, lederwaren en schoenen. In de dienstensector worden vertaalwerk, tikwerk, verkoop en reclame per telefoon alsmede codering van gegevens het vaakst vermeld als werkzaamheden die thuis worden uitgevoerd.

#### *6. Internationale en Europese regelgeving*

Er is nog geen Europese regelgeving inzake huisarbeid.

Bij het Internationaal Arbeidsbureau evenwel zouden in juni 1996 een overeenkomst en een aanbeveling inzake huisarbeid worden aangenomen. De voorgestelde tekst stemt overeen met de tekst van het IAB.

#### *7. Nut van een bijzonder register van huisarbeiders*

De huisarbeiders worden opgenomen in het personeelsregister van de onderneming. De voorgestelde tekst bepaalt bovendien dat de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders beschouwd zal worden als een sociaal document. De minister is derhalve van oordeel dat een bijzonder register niet opportuun is.

#### *8. Mogelijkheid voor de huisarbeider om door de onderneming georganiseerde opleidingen te volgen*

Aangezien het om opleidingen gaat die in het bedrijf zelf worden georganiseerd, zijn ter zake uitsluitend de bedrijven bevoegd. Zij kunnen immers vrij bepalen voor wie de opleiding bestemd is.

Algemeen gezien moet worden onderstreept dat de huisarbeiders in aanmerking komen voor betaald educatief verlof, op dezelfde manier en onder dezelfde voorwaarden als de andere werknemers.

7,7 % des salariés exercent leur activité à domicile surtout dans le secteur tertiaire. La proportion de femmes étant quelque peu supérieure à celle des hommes.

Il convient cependant de noter que la définition du travail à domicile dans les statistiques de l'enquête sur les forces de travail diverge fortement de la définition juridique utilisée par la réglementation en général.

L'enquête recense en effet les travailleurs salariés qui travaillent généralement à domicile et cite en exemple les représentants de commerce qui sont amenés à effectuer certaines tâches administratives au départ de leur domicile. Peu de renseignements peuvent donc être déduits de ces chiffres concernant le nombre réel des travailleurs à domicile.

Les secteurs traditionnels utilisant le travail à domicile manuel sont le textile, l'habillement, le cuir et la chaussure. Dans le secteur tertiaire, les travaux qui sont le plus souvent cités comme étant réalisés à domicile sont les travaux de traduction, de dactylographie, de vente et publicité par téléphone, d'encodage de données.

#### *6. Réglementation internationale et européenne*

Il n'existe encore aucune réglementation européenne en matière de travail à domicile.

Au niveau du Bureau international du Travail par contre, une convention et une recommandation sur le travail à domicile devraient être adoptées en juin 1996. Le texte proposé est conforme aux textes du BIT.

#### *7. Utilité d'un registre particulier des travailleurs à domicile*

Les travailleurs à domicile sont repris dans le registre du personnel de l'entreprise. En outre, le texte proposé prévoit que le contrat d'occupation de travailleur à domicile sera considéré comme un document social. La ministre est d'avis qu'un registre spécifique n'est pas opportun.

#### *8. Possibilité dans le chef des travailleurs à domicile, d'accéder aux formations organisées par l'entreprise*

S'agissant de formations organisées dans l'entreprise, il s'agit d'une question qui relève de la compétence exclusive des entreprises. Il leur appartient en effet de déterminer à qui la formation est destinée.

D'une manière générale, il convient de souligner que les travailleurs à domicile ont accès au congé-éducation payé au même titre et sous les mêmes conditions que les autres travailleurs.

*9. Verplichting voor de werkgever om de nodige hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen*

De verplichtingen van de werkgever in het kader van de huisarbeid worden aangepast door een specifiek artikel van de voorgestelde tekst, dat voorziet in een afwijking van artikel 20 van de wet van 3 juli 1978. Met betrekking tot de verplichting om de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen te leveren wordt in het kader van de huisarbeid een volledig identieke verplichting ingevoerd als bij de andere arbeidsovereenkomsten.

*10. Stemrecht van de huisarbeiders bij de sociale verkiezingen*

Er moet wel rekening worden gehouden met de huisarbeiders bij het bepalen van het aantal werkneemers om een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten, maar de huisarbeiders zijn op dit ogenblik niet kiesgerechtigd, nog verkiesbaar.

Van dat knelpunt werd al gewag gemaakt bij de voorbereiding door de NAR van de sociale verkiezingen van 1995, maar de sociale partners konden ter zake geen overeenstemming bereiken.

De NAR heeft in zijn advies betreffende de huisarbeid de wens geuit dat de regelgevingen zouden worden aangepast, zodat de huisarbeiders stemrecht zouden hebben en verkiesbaar zouden zijn. Gelet op een en ander kan dat knelpunt misschien worden geregeld bij de besprekingen over de voorbereiding van de volgende sociale verkiezingen.

*11. Voorrang van de huisarbeider bij de toekenning van een vacante betrekking in de onderneming*

Het advies van de NAR bevat hieromtrent geen opmerkingen.

Ingeval de betrokken werknemer deeltijds huisarbeid verricht, wordt hij als een gewone deeltijdwerker beschouwd. Zo heeft hij recht op de bij de artikelen 153 en 154 van de programmatuur van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989) ingestelde voorrang voor een voltijdabaan dan wel een deeltijdbaanaan met meer arbeidsuren dan voorheen.

*12. Huisarbeid als passende dienstbetrekking, in de betekenis die de werkloosheidsreglementering daaraan geeft*

Krachtens de artikelen 24 en 25 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregels voor de werkloosheidsreglementering zijn de criteria inzake passende dienstbetrekking de volgende :

*9. Obligation pour l'employeur de fournir les instruments et matières nécessaires à l'accomplissement du travail*

Une adaptation des obligations de l'employeur dans le cadre du travail à domicile s'est réalisée par un article spécifique du texte proposé, qui déroge à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978. En ce qui concerne l'obligation de fournir les aides, instruments et matières nécessaires, une obligation en tout point identique à celle des autres contrats a été prévue dans le cadre du travail à domicile.

*10. Droit de vote des travailleurs à domicile lors des élections sociales*

Si les travailleurs à domicile doivent être pris en considération pour le calcul du nombre de travailleurs en vue d'instituer un conseil d'entreprise ou un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ils ne sont actuellement, ni électeurs, ni éligibles.

Ce problème avait été évoqué lors des travaux du CNT concernant les élections sociales de 1995, sans que les partenaires sociaux ne parviennent à se mettre d'accord.

Compte tenu du souhait, émis dans l'avis du CNT relatif au travail à domicile, de voir adapter les mesures réglementaires afin que ces travailleurs aient le droit de vote et puissent être élus, cette question pourrait être réglée lors des discussions pour la préparation des prochaines élections sociales.

*11. Priorité d'accès dans le chef du travailleur à domicile, à un emploi vacant dans l'entreprise*

L'avis du CNT est muet à ce sujet.

Si le travailleur considéré effectue des prestations à domicile à temps partiel, il est considéré comme un travailleur à temps partiel ordinaire et il peut, à ce titre, bénéficier de la priorité, prévue par les articles 153 et 154 de la loi programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989), pour l'obtention d'un emploi à temps plein ou à temps partiel comportant un volume d'heures plus important.

*12. Qualification du travail à domicile comme emploi convenable au sens de la réglementation du chômage*

Aux termes de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage (articles 24 et 25), les critères de l'emploi convenable sont les suivants :

— de dienstbetrekking moet overeenstemmen met de opleiding en de geschiktheid van de werknemer;

— de dienstbetrekking moet een normale verloping opleveren, in overeenstemming met de weddeschalen;

— de werknemer mag niet langer dan 12 uur per dag thuis afwezig zijn;

— de dagelijkse duur van de reis van en naar het werk mag niet meer dan 4 uur bedragen.

Huisarbeid kan derhalve als een passende dienstbetrekking worden beschouwd als wordt voldaan aan de eerste twee criteria.

Het spreekt voor zich dat de rechtspraak andere maatstaven kan aanleggen, rekening houdend met de karakteristieke eigenschappen van huisarbeid.

### *13. Omzetting van de arbeidsovereenkomst van de werknemers die in de onderneming werkzaam zijn in een arbeidsovereenkomst voor huisarbeid*

Doorgaans beschouwt men de plaats waar het werk wordt verricht als een van de belangrijkste onderdelen van een arbeidsovereenkomst.

In principe mag de werkgever een dergelijke wijziging van de overeenkomst dus niet eenzijdig opleggen; zonder de instemming van de betrokken werknemers zou de werkgever de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die in de onderneming zelf werkzaam zijn, bijgevolg niet mogen omzetten in overeenkomsten voor tewerkstelling van huisarbeiders.

— l'emploi doit être conforme à la qualification et aux aptitudes du travailleur;

— l'emploi doit procurer un salaire normal conforme aux barèmes;

— le travailleur ne doit pas être absent du foyer pendant plus de 12 heures par jour;

— la durée journalière des déplacements ne doit pas dépasser 4 heures.

Le travail à domicile pourra donc être considéré comme convenable si les deux premiers critères sont remplis.

Il va de soi que d'autres critères pourraient être dégagés par la jurisprudence, compte tenu de la particularité du travail à domicile.

### *13. Transformation du contrat des travailleurs occupés dans l'entreprise en contrat de travailleur à domicile*

Le lieu de travail est considéré comme un des éléments essentiels du contrat de travail.

En principe, l'employeur ne pourra donc pas imposer une telle transformation du contrat de travail de manière unilatérale. Il ne pourrait donc pas, sans l'accord des travailleurs concernés, transformer le contrat de travail des travailleurs occupés dans l'entreprise en contrat d'occupation de travailleur à domicile.

### III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

#### Opschrift

*Amendement n° 9 van de heer Valkeniers c.s. (Stuk n° 232/2) strekt ertoe in de Nederlandse tekst van het opschrift en van de artikelen 2 tot 9 van de voorgestelde tekst het woord « huisarbeid » telkens te vervangen door het woord « thuisarbeid », en het woord « huisarbeider(s) » telkens te vervangen door het woord « thuiswerknemer(s) ».*

Gelet op de toelichting die de minister tijdens de algemene besprekking ter zake heeft gegeven (zie punt 4), wordt dit amendement ingetrokken.

#### Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 2 en 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

#### Art. 4

##### 1. Het voorgestelde artikel 119.1

*Amendement n° 1 van de heer Chevalier c.s. (Stuk n° 232/2) strekt ertoe in het voorgestelde artikel 119.1, tussen de woorden « arbeid verrichten » en de woorden « onder het gezag van een werkgever », de woorden « met het oog op de realisatie van een produkt of een dienst » in te voegen.*

Volgens de heer Van den Eynde houdt dit amendement in feite in dat contractueel een resultaatsverbintenis wordt opgelegd, ofschoon de voorgestelde tekst ten opzichte van de huisarbeider in een midlenverbintenis voorziet.

Hoe staat de minister daar tegenover ?

De minister vraagt dat dit amendement zou worden verworpen.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt immers dat bij een dergelijke overeenkomst arbeidsprestaties worden geleverd tegen loon.

Mocht het amendement worden aangenomen, dan wordt een resultaatsverbintenis opgelegd, wat zou indruisen tegen de hele arbeidswetgeving.

Uw rapporteur voegt eraan toe dat de goedkeuring van het amendement ertoe zou leiden dat in de hele arbeidswetgeving de definities dienen te worden bijgesteld.

*Amendement n° 19 van de heren Wauters en Detienne (Stuk n° 232/4) strekt ertoe in het voorgestelde*

### III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

#### Intitulé

*L'amendement (n° 9, Doc. n° 232/2) de M. Valkeniers et consorts vise dans le texte néerlandais de l'intitulé (et des articles 2 à 9) du texte proposé, à remplacer le mot « huisarbeid » par le mot « thuisarbeid » et le mot « huisarbeider » par le mot « thuiswerknemers ».*

Compte tenu de la réponse fournie par la ministre lors de la discussion générale à cet égard (cf. supra point 4), cet amendement est retiré.

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article ne donne pas lieu à discussion et est adopté à l'unanimité.

#### Art. 2 et 3

Ces articles sont adoptés, sans discussion, à l'unanimité.

#### Art. 4

##### 1. Article 119.1 proposé

*L'amendement (n° 1, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts vise, à l'article 119.1 proposé, à remplacer les mots « fournissent un travail contre rémunération » par les mots « fournissent contre rémunération un travail en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service ».*

M. Van den Eynde estime que cet amendement revient en fait à instaurer une obligation contractuelle de résultat alors que le texte proposé prévoit une obligation de moyens dans le chef du travailleur à domicile.

Quel est le sentiment de la ministre à cet égard ? La ministre demande le rejet de cet amendement.

En effet, la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoit que le contrat de travail a pour objet la prestation contre rémunération, d'un travail déterminé.

L'adoption de l'amendement signifierait l'instauration d'une obligation de résultat, ce qui contraire à l'ensemble des législations concernant le travail.

Votre rapporteuse ajoute que l'adoption de l'amendement obligerait à modifier en conséquence les définitions figurant dans l'ensemble des législations relatives au travail.

*L'amendement (n° 19, Doc. n° 232/4) de MM. Wauters et Detienne vise, à l'article 119.1 proposé, à rem-*

artikel 119.1, de woorden « zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan » te vervangen door de woorden « zonder dat zij op de gekozen arbeidsplaats onder rechtstreeks toezicht staan ».

*De heer Wauters wijst erop dat aangezien de huisarbeider zelf zijn werkplaats kiest, de werkgever niet mag worden toegestaan op eigen initiatief die plaats te betreden. Dat sluit vanzelfsprekend niet uit dat de werkgever geen rechtstreekse controle op het geleerde werk zou mogen uitoefenen; een dergelijke controle staat immers los van het toezicht door de werkgever op de persoon van de thuiswerker.*

*De minister stelt vast dat de verantwoording bij amendement n° 19 naar telewerkers verwijst. De voorgestelde tekst heeft evenwel betrekking op de huisarbeiders in het algemeen, niet enkel op telewerkers. Aangezien die werknemers niet in de onderneming zelf werken, staan ze niet onder toezicht of directe controle van de werkgever. Dat neemt niet weg dat steeds een indirecte controle mogelijk blijft. Directe controle is daarentegen onmogelijk : als een huisarbeider met de computer van de onderneming is verbonden, weet de werkgever niet met zekerheid of de persoon die met de pc werkt, wel degelijk zijn werknemer is.*

Overigens heeft de werkgever te allen tijde toegang tot de werkplaats van de huisarbeider, mits deze daarmee instemt.

Mocht de werkgever ten slotte een directe controle of gezag uitoefenen op de thuiswerker, dan zou de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders op grond daarvan een gewone arbeidsovereenkomst worden, wat erop zou neerkomen dat de werknemer in de onderneming zelf aan de slag zou zijn.

\*  
\* \*

Amendment n° 1 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 10 tegen 1 stem en 1 onthouding.

Amendment n° 19 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 8 tegen 1 stem en 1 onthouding.

## 2. Het voorgestelde artikel 119.2

Amendment n° 25 (Stuk n° 232/5) van de heren Detienne en Wauters strekt ertoe in het voorgestelde artikel 119.2, de eerste paragraaf aan te vullen met wat volgt : « Er wordt evenwel uitdrukkelijk bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor thuisarbeid niet wordt gelijkgesteld met een passende dienstbetrekking, in de betekenis die de werkloosheidsreglementering daaraan geeft ».

*De heer Detienne stipt aan dat huisarbeid specifieke materiële en menselijke aspecten omvat en het bijgevolg niet kan worden gelijkgesteld met een gewone baan. Huisarbeid kan voor heel wat werknemers weliswaar een uitweg bieden; toch behoort een*

placer les mots « sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur » par les mots « sans qu'ils soient, sur le lieu de travail choisi, sous surveillance directe ».

*M. Wauters indique que comme le lieu de travail est choisi par le travailleur à domicile, on ne peut autoriser l'employeur à pénétrer de son propre chef dans ce lieu en question. Ceci n'exclut toutefois pas la possibilité, dans le chef de l'employeur, d'exercer un contrôle direct sur le travail presté. Le contrôle de la prestation de travail est en effet distinct de la surveillance exercée par l'employeur.*

*La ministre constate que la justification écrite de l'amendement n° 19 fait référence au télé-travailleur. Or, le texte proposé ne vise pas seulement les télétravailleurs, mais également les travailleurs à domicile dans leur ensemble. Ces travailleurs n'étant pas dans l'entreprise, ils ne sont ni sous la surveillance ni sous le contrôle direct de l'employeur. Il n'en demeure pas moins qu'un contrôle indirect est toujours possible. Par contre, le contrôle direct ne l'est pas nécessairement : l'employeur n'est pas sûr, par exemple, que ce soit son travailleur qui travaille sur un ordinateur personnel relié par réseau à celui de l'entreprise.*

Par ailleurs, l'employeur peut toujours, sur la base d'une invitation du travailleur à domicile, pénétrer dans les locaux de travail de ce dernier.

Enfin, s'il y avait un contrôle ou une surveillance directe de l'employeur, le contrat d'occupation de travailleur à domicile serait transformé en un contrat de travail ordinaire, ce qui signifie que le travailleur serait occupé dans l'entreprise.

\*  
\* \*

L'amendement n° 1 de M. Chevalier et consorts est rejeté par 10 voix contre une et une abstention.

L'amendement n° 19 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 8 voix contre une et une abstention.

## 2. Article 119.2 proposé

*L'amendement (n° 25, Doc. n° 232/5) de MM. Detienne et Wauters vise à compléter le § 1<sup>er</sup> de l'article 119.2 proposé par ce qui suit : « Il est toutefois précisé qu'un contrat de travail à domicile n'est pas assimilé à un emploi convenable au sens où l'entend la réglementation du chômage ».*

*M. Detienne signale que le travail à domicile comporte des contraintes matérielles et humaines qui font que celui-ci ne peut être assimilé à un emploi ordinaire. Si ce type de travail peut convenir à un nombre important de travailleurs, le choix doit être*

werkzoekende vrij te kunnen bepalen of hij al dan niet wil ingaan op de mogelijkheid om een dergelijke arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

*De heer Jean-Jacques Viseur* vraagt zich af of een werkloze huisarbeid mag weigeren wanneer zijn woning zo klein is dat het materieel onmogelijk is er een werkruimte vrij te maken.

Wordt dergelijk werk beschouwd als een passende dienstbetrekking in de betekenis die de werkloosheidsreglementering daaraan geeft?

*De minister* verwijst naar het antwoord dat ze tijdens de algemene besprekking heeft gegeven met betrekking tot de criteria inzake « passende dienstbetrekking ». Ze voegt hieraan toe dat de werkloze in het voorbeeld van de heer Jean-Jacques Viseur de huisarbeid zou mogen weigeren.

Indien de inspecteur van de RVA die houding niet aanvaardt, kan de rechter bij wie de zaak eventueel aanhangig wordt gemaakt de argumentering van de betrokken werkloze aanvaarden.

\*  
\* \*

Amendement n° 25 van de heren Detienne en Wauters wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

### 3. Het voorgestelde artikel 119.4

*Amendement n° 23 (Stuk n° 232/5) van de heer Daems* strekt ertoe in het voorgestelde artikel 119, § 2, 4°, tussen het woord « de » en het woord « kosten » het woord « aanvullende » in te voegen.

Er wordt verwezen naar de besprekking van het voorgestelde artikel 119.6 (zie *infra*, blz. ....).

\*  
\* \*

Amendement n° 23 van de heer Daems wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

### 4. Het voorgestelde artikel 119.5

*Amendement n° 2 (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s.* strekt ertoe het voorgestelde artikel 119.5 te vervangen door wat volgt :

« Art. 119.5 — Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk werd vastgesteld overeenkomstig artikel 119.4 of niet alle door die bepaling voorgescreven vermeldingen bevat, kan zij door de huisarbeider te allen tijde worden beëindigd zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding. »

Er wordt verwezen naar de verantwoording van het amendement.

*De minister* stipt aan dat het voorgestelde artikel op dezelfde manier is geformuleerd als het artikel dat de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten regelt (artikel 126 van de wet van 3 juli 1978).

laissé à un demandeur d'emploi d'accepter un contrat ou de le refuser librement.

*M. Jean-Jacques Viseur* se demande si un chômeur peut refuser un travail à domicile lorsque le logement qu'il occupe est si exigü qu'il y est matériellement impossible de dégager une place de travail.

Un tel emploi est-il considéré comme un emploi convenable au sens de la réglementation du chômage?

*La ministre* renvoie à sa réponse fournie sur les critères de l'emploi convenable lors de la discussion générale. Elle ajoute d'autre part que dans l'exemple fourni par M. Jean-Jacques Viseur, le chômeur pourrait refuser le travail à domicile.

Si l'inspecteur du chômage n'accepte pas cette attitude, le juge éventuellement saisi pourrait accepter l'argumentation du chômeur considéré.

\*  
\* \*

L'amendement n° 25 de MM. Detienne et Wauters est rejeté par 9 voix contre 2 et 2 abstentions.

### 3. Article 119.4 proposé

*L'amendement (n° 23, Doc. n° 232/5) de M. Daems* vise, au § 2, 4°, de l'article 119.4 proposé, à ajouter le mot « complémentaires » après les mots « des frais ».

Il est renvoyé à la discussion afférente à l'article 119.6 proposé (cf. *infra*, p. ....).

\*  
\* \*

L'amendement n° 23 de M. Daems est rejeté par 10 voix contre deux et une abstention.

### 4. Article 119.5 proposé

*L'amendement (n° 2, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts* vise à remplacer l'article 119.5 proposé par ce qui suit :

« Art. 119.5. — Si le contrat de travail n'a pas été constaté par écrit conformément à l'article 119.4 ou s'il ne comporte pas toutes les mentions prescrites par cette disposition, le travailleur à domicile pourra y mettre fin à tout moment sans préavis ni indemnité. »

Il est renvoyé à la justification de l'amendement.

*La ministre* indique que la formulation de l'article proposé est identique à celle utilisée, en ce qui concerne le contrat d'occupation d'étudiants à l'article 126 de la loi du 3 juillet 1978.

Deze formulering heeft betrekking op twee gevallen, met name wanneer het geschrift tot regeling van de overeenkomst niet de bepalingen van het voorgestelde artikel 119.4 (met uitzondering van § 2, 4°) bevat en wanneer er geen geschrift bestaat (in dat tweede geval kan logischerwijze ook niet worden voldaan aan de in het eerste geval bedoelde voorwaarde).

*Amendement n° 10* (Stuk n° 232/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe het voorgestelde artikel 119.5 te doen voorafgaan door het volgende lid :

« Zo er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met uitzondering van paragraaf 2, 4°, wordt de overeenkomst geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd en, tenzij het tegendeel wordt bewezen, voor volledige prestaties. »

*De heer Wauters* stipt aan dat de NAR in zijn unaniem advies twee sancties heeft voorgesteld voor het geval er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen, met name de omzetting in een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbeperkte duur en de mogelijkheid voor de werknemer om die overeenkomst te beëindigen zonder een opzeggingstermijn te moeten naleven. De voorgestelde tekst voorziet alleen in de tweede sanctie, wat onvoldoende is.

*De minister* stipt aan dat de algemene bepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten in het algemeen (Titel I van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) reeds stipuleren dat bepaalde soorten van arbeidsovereenkomsten (overeenkomst voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor deeltijdse arbeid) schriftelijk moeten worden vastgesteld. Indien er geen geschrift is, gelden voor deze arbeidsovereenkomsten dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en wordt de overeenkomst voor deeltijdse arbeid verondersteld voor voltijdse prestaties te zijn gesloten.

Wetgevingstechnisch is het bijgevolg niet nodig die principes nogmaals te formuleren in de bepalingen die specifiek gelden voor de huisarbeid en die door de voorgestelde tekst worden ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 (Titel VI *nieuw*).

*Uw rapporteur* bevestigt die interpretatie. Rekening houdend met die verduidelijkingen wordt amendement n° 10 van de heren Wauters en Detienne ingetrokken.

*Amendement n° 17* (Stuk n° 232/3) van mevrouw Herzet en de heer Bacquelaine strekt ertoe het voorgestelde artikel 119.5 aan te vullen met een als volgt luidende volzin :

« De werkgever kan de arbeidsovereenkomst ook onder dezelfde voorwaarden opzeggen, als aange toond is dat de ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, § 2, 4°, uitgezonderd, aan een fout of aan een onachtzaamheid van de werknemer te wijten is. »

Volgens *mevrouw Herzet* kan het in de praktijk gebeuren dat de in artikel 119.5 bedoelde administratieve onachtzaamheden het gevolg zijn van slor-

Cette formulation vise deux cas : à savoir celui où l'écrit constatant le contrat ne comprend pas les mentions prescrites par l'article 119.4 (sauf celle visée au § 2, 4°) proposé et celui de l'absence d'écrit (dans ce deuxième cas, il ne peut logiquement être satisfait à la condition visée par le premier cas).

*L'amendement (n° 10, Doc. n° 232/2) de MM. Wauters et Detienne* vise à faire précéder l'article 119.5 proposé par l'alinéa suivant :

« A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4, sauf le § 2, 4°, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et, à preuve du contraire, pour des prestations à temps plein. »

*M. Wauters* indique que dans son avis unanime, le CNT a proposé deux sanctions à défaut d'écrit conforme aux prescriptions, à savoir la conversion en un contrat de travail à temps plein de durée indéterminée et la possibilité pour le travailleur de mettre fin au contrat sans devoir respecter de préavis. Le texte proposé ne prévoit que la deuxième sanction, ce qui n'est pas suffisant.

*La ministre* indique que les dispositions générales relatives aux contrats de travail en général (Titre I<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) prévoient déjà que certains types de contrat de travail (contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini, contrat à temps partiel) doivent être constatés par écrit. A défaut d'écrit, ces contrats de travail sont soumis aux mêmes conditions que les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée et le contrat de travail à temps partiel est censé être conclu à temps plein.

Il n'est donc légitimement pas nécessaire de reformuler ces principes dans les dispositions particulières relatives au travail à domicile, insérées par le texte proposé dans la loi du 3 juillet 1978 (Titre VI *nouveau*).

*Votre rapporteuse* confirme cette interprétation. Compte tenu de ces précisions, l'amendement n° 10 de MM. Wauters et Detienne est retiré.

*L'amendement (n° 17, Doc. n° 232/3) de Mme Herzet et de M. Bacquelaine* vise, à l'article 119.5 proposé, à ajouter la phrase suivante :

« L'employeur peut également résilier le contrat de travail dans les mêmes conditions s'il est établi que le défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4, sauf le § 2, 4°, est imputable à une faute ou négligence du travailleur. »

*Mme Herzet* indique qu'il peut arriver dans la pratique que les négligences administratives visées par l'article 119.5 résultent de la négligence du tra-

digheden in hoofde van de werknemer. Het lijkt bijgevolg billijk om, zo dat het geval is, de werkgever een recht tot opzegging toe te kennen, dat gelijk is aan het recht dat — in het tegenovergestelde geval — aan de werknemer wordt toegekend.

*De minister* kan niet instemmen met dit amendement. De werkgever moet zich immers voegen naar de wetgeving en de werknemer niet laten werken wanneer hij door diens nalatigheid de administratieve voorschriften niet kan nakomen.

\*  
\* \*

Amendement n° 2 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 10 tegen 1 stem en 2 onthoudingen.

Amendement n° 17 van mevrouw Herzet en de heer Bacquelaine wordt verworpen met 10 tegen 2 stemmen en een onthouding.

##### 5. *Het voorgestelde artikel 119.6*

*Amendement n° 18* (Stuk n° 232/3) van de heer Bacquelaine en mevrouw Herzet strekt ertoe het artikel 119.6 te vervangen als volgt :

« Art. 119.6. — Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4°, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, krijgt de werknemer, op voorlegging van de stukken tot staving van zijn uitgaven, de kosten vergoed die aan de huisarbeid verbonden zijn. »

*Mevrouw Herzet* merkt op dat de toekenning aan de werknemer van een bijkomend forfaitair bedrag bovenop het loon alleen een bron van over- of underschatting kan zijn die nu eens in het nadeel van de werkgever, dan weer in het nadeel van de werknemer uitvalt. Het lijkt dus de voorkeur te verdienen alleen de werkelijk gedane kosten terug te betalen.

*De minister* memoreert de verduidelijkingen die met betrekking tot de voorgestelde bepaling in de memorie van toelichting zijn opgenomen :

« Artikel 119.6 voorziet in een subsidiaire regeling betreffende de terugbetaling door de werkgever van de bijzondere kosten die voortvloeien uit de huisarbeid.

In principe moet de terugbetaling van deze kosten geregeld worden door de individuele arbeidsovereenkomst, in het kader vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bij ontstentenis van zulke bepaling in de overeenkomst of in de collectieve arbeidsovereenkomst, is het bedrag van de kosten vastgesteld op 10 % van het brutoloon. Dit forfait van 10 % wordt gevoegd bij het normale loon van de huisarbeider. » (Stuk n° 232/1, blz. 4).

vailleur. Il paraît dès lors équitable de prévoir en pareille hypothèse un droit de résiliation au profit de l'employeur, identique à celui qui est créé au profit du travailleur dans l'hypothèse inverse.

*La ministre* ne peut pas souscrire à cet amendement. Il appartient en effet à l'employeur de se conformer à la législation et de ne pas accepter de faire travailler le travailleur si, par négligence de ce dernier, il n'a pu remplir les formalités administratives prescrites.

\*  
\* \*

L'amendement n° 2 de M. Chevalier et consorts est rejeté par 10 voix contre une et deux abstentions.

L'amendement n° 17 de Mme Herzet et M. Bacquelaine est rejeté par 10 voix contre 2 et une abstention.

##### 5. *Article 119.6 proposé*

*L'amendement (n° 18, Doc. n° 232/3) de M. Bacquelaine et Mme Herzet* vise à remplacer l'article 119.6 par le texte suivant :

« Art. 119.6. — A défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, les frais inhérents au travail à domicile seront remboursés au travailleur sur la base des pièces justificatives de ses dépenses. »

*Mme Herzet* indique que l'octroi au travailleur d'un supplément forfaitaire à la rémunération ne peut qu'être une source de surévaluation ou de sous-évaluation préjudiciable tantôt à l'employeur, tantôt au travailleur. Le remboursement des frais réellement exposés paraît dès lors préférable.

*La ministre* rappelle les précisions apportées par l'Exposé des motifs concernant la disposition proposée :

« L'article 119.6 prévoit une disposition subsidiaire relative au remboursement par l'employeur des frais spécifiques résultant du travail à domicile.

En principe, le remboursement de ces frais doit être réglé par le contrat de travail individuel, dans le cadre fixé par les conventions collectives de travail.

A défaut d'une telle disposition dans le contrat ou dans la convention collective de travail, le montant des frais est fixé à 10 % de la rémunération brute. Ce forfait de 10 % s'ajoute à la rémunération normale du travailleur à domicile. » (Doc. n° 232/1, p. 4).

*De minister wijst erop dat deze bepaling volledig overeenstemt met het eenparig advies van de NAR van 26 juli 1994.*

De goedkeuring van het amendement zou de werknemers ertoe verplichten hun gedane beroepskosten te verantwoorden (omkering van de bewijslast).

*De heer Detienne vraagt zich af, gelet op het feit dat talrijke werknemers bescheiden woningen betrekken, of niet preciezer moet worden bepaald welke beroepskosten van de huisarbeider minimaal door de werkgever moeten worden gedragen.*

Daarbij kunnen bijvoorbeeld de kosten worden vermeld die verband houden met de bezetting van een gedeelte van de woning van de werknemer (verwarming, elektriciteit), de kosten in verband met de gebruikte kantoorbehoeften enz.

*Mevrouw Herzet* merkt op dat de huisarbeid het mogelijk maakt te besparen op de kosten voor het vervoer naar het werk en op de kosten voor bijkomen-de kleding.

*De heer Van den Eynde* wenst eveneens dat de beroepskosten verbonden aan het thuiswerk in de voorgestelde tekst meer gedetailleerd zouden worden weergegeven.

Er moet immers worden voorkomen dat bij thuiswerk situaties ontstaan die in vergelijking met arbeid in de onderneming zowel voor de werkgever als voor de huisarbeider nadelig zijn.

Volgens *de heer Daems* kan de formulering van de voorgestelde bepaling op twee manieren worden geïnterpreteerd :

— ofwel gaat men ervan uit dat 10 % van het loon als kostendekking aan de huisarbeider wordt uitbetaald, bovenop de verloning;

— ofwel stelt men dat 10 % van het aan de huisarbeider uitbetaalde loon geacht wordt de kosten te dekken die voortvloeien uit huisarbeid, en dan ook van sociale bijdragen vrijgesteld is.

Aangezien de commissieleden wensen dat de eerste interpretatie in aanmerking wordt genomen, is het wenselijk zulks in de voorgestelde tekst te preciseren.

Bijgevolg dient spreker een amendement (n° 23, Stuk n° 232/5) op het voorgestelde artikel 119.4 (cf. *supra*, punt 3) in.

*De heer Wauters* is van mening dat uit de formulering van het amendement n° 23 van *de heer Daems* blijkt dat het vaste bedrag van 10 % een vergoeding is, bovenop de — op grond van het voorgestelde artikel 119.3 — door de werkgever verschuldigde vergoeding in de vorm van het ter beschikking stellen van de hulpmiddelen en materialen die nodig zijn voor de uitvoering van het werk.

*De heer Lenssens* antwoordt daarop dat er maar van één enkele vergoeding sprake is, met name die welke tot doel heeft de kosten voor huisarbeid te vergoeden.

*La ministre* indique que cette disposition est entièrement conforme à l'avis unanime du CNT du 26 juillet 1994.

L'adoption de l'amendement obligerait les travailleurs à apporter la justification de leurs frais professionnels exposés (déplacement de la charge de la preuve).

*M. Detienne* se demande, compte tenu du fait que de nombreux travailleurs occupent des logements modestes, s'il ne conviendrait pas de préciser davantage les types de frais professionnels devant être pris au minimum en charge par l'employeur.

On pourrait mentionner les frais inhérents à l'occupation d'une partie de logement du travailleur, (chauffage, électricité) ceux inhérents au matériel de bureau utilisé, etc.

*Mme Herzet* fait observer que le travail à domicile permet d'épargner des frais inhérents au déplacement vers le lieu de travail et des frais habillement complémentaires.

*M. Van den Eynde* souhaite également que les frais professionnels inhérents au travail à domicile soient davantage détaillés dans le texte proposé.

Il faut en effet éviter des situations désavantageuses, tant pour l'employeur que pour le travailleur à domicile, par rapport au travail dans l'entreprise.

*M. Daems* est d'avis que la formulation de la disposition proposée peut prêter à deux interprétations :

— soit l'on considère que 10 % du montant de la rémunération est versé, en plus de celle-ci, au travailleur à domicile, au titre de remboursement de ses frais;

— soit l'on considère que 10 % du montant de la rémunération versée au travailleur est censé couvrir des frais inhérents au travail à domicile et est exempté de cotisations sociales.

Le souhait des membres de la commission étant de retenir la première interprétation, il est souhaitable de le préciser dans le texte proposé.

L'orateur dépose par conséquent un amendement (n° 23, Doc. n° 232/5) différent à l'article 119.4 proposé (cf. *supra* point 3).

*M. Wauters* estime que la formulation de l'amendement n° 23 de *M. Daems* permet de préciser que le forfait de 10 % constitue une indemnité complémentaire à celle due par l'employeur — sur la base de l'article 119.3 proposé — sous la forme de la mise à disposition du travailleur des instruments et matières nécessaires à l'exécution du travail.

*M. Lenssens* réplique qu'il n'existe qu'une seule indemnité, celle visant à rembourser les frais inhérents au travail à domicile.

*De minister verklaart dat het vaste bedrag van 10 % geenszins betrekking heeft op de hulpmiddelen en materialen die nodig zijn voor de uitvoering van het werk. Die hulpmiddelen en materialen moeten krachtens het voorgestelde artikel 119.3 aan de huisarbeider worden verstrekt.*

Het vaste bedrag waarover sprake in het voorgestelde artikel 119.6, slaat alleen op de kosten, voortvloeiend uit de huisarbeid. Uit de memorie van toelichting blijkt dat die vergoeding bovenop de normale verloning van de huisarbeider komt.

De Raad van State heeft overigens geen enkele opmerking gemaakt over de verwoording van de ter zake voorgestelde bepaling. Die bepaling is dus voldoende duidelijk.

*De heer Bonte bevestigt de verklaringen van de minister.*

*De minister* preciseert voorts dat voor huisarbeid de minimumlonen of de berekeningswijze van het minimumuurloon of van het stukloon bij sommige collectieve arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd. Dat is het geval in de paritaire comités van de volgende sectoren : meester-kleermakers en kleermaksters, kleding en confectie-bedrijf, huiden- en lederbedrijf.

In één aantal paritaire comités is daarenboven bepaald dat het loon van de huisarbeider met 10 % wordt verhoogd als vergoeding voor de algemene kosten (verwarming, elektriciteit, afbetaling van de benodigdheden enz.) die te zijnen laste vallen.

Wanneer de werknemer zelf kleiner materiaal aanschaft (garen, koordzijde, enz.) wordt voormelde vergoeding op 15 % gebracht.

Met die vergoeding (10 of 15 %) wordt geen rekening gehouden voor de berekening van de sociale bijdragen of van de bedrijfsvoorheffing. Het gaat gewoon om een terugbetaling van gedane kosten.

*De heer Jean-Jacques Viseur* stelt vast dat de werkgever conform de bepalingen van het voorgestelde artikel 119.3, verplicht is om « behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige (...) hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen » van de werknemer.

Het vaste bedrag van 10 % moet bijgevolg niet de kosten dekken die voortvloeien uit die benodigdheden die door de werkgever moeten worden verstrekt.

Anderzijds kan men zich afvragen hoe op forfaitaire basis behoorlijke omstandigheden inzake veiligheid en gezondheid voor de werknemer kunnen worden vergoed. Is de werkgever niet verplicht om bij te springen bij eventuele kosten voor aanpassingswerken voor de werkplaats waar de huisarbeider aan de slag zal gaan ?

Na overleg dient *de heer Lenssens c.s.* een amendement in (n° 22, Stuk n° 232/5), dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 119.6 aan te vullen met de woorden « tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 % van het loon ».

*La ministre* affirme que le forfait de 10 % ne couvre en aucun cas les instruments et matières nécessaires à l'exécution du travail. Ceux-ci doivent être fournis au travailleur à domicile en vertu de l'article 119.3 proposé.

Le forfait, dont question à l'article 119.6 proposé, vise les seuls frais inhérents au travail à domicile. Aux termes de l'exposé des motifs, il s'ajoute à la rémunération normale du travailleur à domicile.

Le Conseil d'Etat n'a au demeurant formulé aucune remarque concernant la formulation de la disposition proposée sur ce point. Cette disposition est donc suffisamment claire.

*M. Bonte* confirme les propos de la ministre.

*La ministre* précise par ailleurs que certaines conventions collectives de travail fixent, pour les travailleurs à domicile, les salaires minima ou déterminent le mode de calcul du salaire horaire minimum ou du salaire à façon. Tel est le cas pour les commissions paritaires suivantes : maîtres-tailleur et tailleuses, habillement et confection, industrie des cuirs et peaux.

Dans certaines commissions paritaires, il est prévu en outre que le salaire du travailleur à domicile est majoré de 10 %, à titre d'indemnisation des frais généraux qui sont à charge tels que chauffage, électricité, amortissement du matériel, etc.

Par ailleurs, lorsque le travailleur se procure lui-même les petites fournitures telles que fils, cordonnets, etc, l'indemnité visée ci-dessus est portée à 15 %.

Cette indemnité (10 ou 15 %) n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ni pour le précompte professionnel. Il s'agit simplement d'un remboursement de frais.

*M. Jean-Jacques Viseur* constate que l'employeur est, aux termes de l'article 119.3 proposé, tenu, sauf stipulation contraire, de fournir au travailleur les instruments et matières nécessaires à l'exécution du travail.

Le forfait de 10 % ne doit dès lors pas couvrir des frais inhérents à ces produits qui doivent être fournis par l'employeur.

D'autre part, on peut se demander comment on pourrait, de façon forfaitaire, couvrir des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs. L'employeur n'est-il pas obligé de consentir des frais d'aménagement éventuels dans l'endroit où le travailleur à domicile est appelé à travailler ?

Après discussion, *MM. Lenssens et consorts* déposent un amendement (n° 22, Doc. n° 232/5), visant à ajouter, *in fine* de l'article 119.6 proposé, les mots « à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération ».

*De minister* stemt met dit amendement in en wijst erop dat indien het amendement wordt aangenomen, in het voorgestelde artikel 119.6 het woord « minimum » voor het getal « 10 % » moet worden weggelaten.

*De heer Lenssens* preciseert dat het bij een geschil de rechter in de arbeidsrechtbank toekomt te oordelen of de verantwoordingsstukken voor de werkelijk gedane kosten voldoen.

*De heer Wauters* stipt aan dat het amendement van de heer Lenssens c.s. de mogelijkheid biedt rekening te houden met de kosten die momenteel nog niet precies kunnen worden ingeschat, maar die zullen toenemen met de opgang van de nieuwe technieken (zoals de kosten voor toestellen voor elektronische gegevensoverdracht).

*Uw rapporteur* merkt op dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee soorten kosten :

1° de kosten die inherent zijn aan de hulpmiddelen en materialen die nodig zijn voor de uitvoering van het werk, die in elk geval door de werkgever moeten worden gedragen (het voorgestelde artikel 119.3);

2° de aanvullende kosten voor elektriciteit, verwarming, water enzovoort, die worden gedekt door het in artikel 119.6 bedoelde forfait van 10 %.

In de sectoren waar huisarbeid traditioneel voorkomt, zoals de textielsector, bevatten de collectieve arbeidsovereenkomsten vaak een forfait dat verondersteld wordt de onder het 2° bedoelde kosten te dekken.

In de sectoren waar huisarbeid daarentegen een nieuw verschijnsel is, kan het voorkomen dat er geen collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten. Bijgevolg moet in de voorgestelde tekst een forfaitair percentage worden vastgesteld.

Amendement n° 23 biedt bovendien een oplossing voor de gevallen waar de kosten die de werknemer werkelijk heeft gemaakt, meer dan 10 % van het loon bedragen : zo kunnen inzake informatica de kosten voor de elektronische gegevensoverdracht vanzelf sprekend hoog oplopen.

*De heer Van den Eynde* merkt op dat de huisarbeider niet altijd gemakkelijk zal kunnen bewijzen dat de kosten die hij heeft gemaakt, wel degelijk betrekking hebben op zijn arbeidsprestaties.

*De heer Bonte* vraagt zich af waarom de voorgestelde tekst voorziet in een forfait van precies 10 % van het loon. Volstaat dat percentage ? Stemt het overeen met de werkelijkheid ?

*De minister* memoreert dat die 10 % gebaseerd is op het bedrag waarin de CAO's momenteel voorzien voor de vergoeding van de kosten die inherent zijn aan huisarbeid. In de berekening van dat forfait zijn meestal inbegrepen : de kosten voor verwarming, huisvesting, telefoonlijnen, elektriciteit enzovoort.

De NAR heeft die 10 % aanvaard.

Naarmate zich nieuwe vormen van huisarbeid ontwikkelen, zoals telewerk, zal de omvang van voorname kosten ongetwijfeld nauwkeuriger kunnen

*La ministre* souscrit à cet amendement et indique qu'il convient, en cas d'adoption de celui-ci, de supprimer, à l'article 119.6 proposé, les mots « minimum » après le chiffre « 10 % ».

*M. Lenssens* précise qu'en cas de conflit, il appartiendra au juge (juridictions du travail) d'estimer si les pièces justificatives des frais réels sont suffisantes.

*M. Wauters* indique que l'amendement de M. Lenssens et consorts permet de prendre en compte des frais dont on ne connaît pas encore l'ampleur à l'heure actuelle mais qui seront appelés à se développer avec l'essor de nouvelles techniques : tels que les frais des appareils de transmission électronique des données.

*Votre rapporteuse* signale qu'il convient de distinguer deux types de frais :

1° ceux inhérents aux instruments et matières nécessaires à l'exécution du travail, qui doivent en toute hypothèse être pris en charge par l'employeur (article 119.3 proposé);

2° les frais complémentaires générés par l'électricité, le chauffage, l'eau, etc, qui sont quant à eux couverts par le forfait de 10 % visé à l'article 119.6.

Dans les secteurs classiques du travail à domicile, comme le textile, des conventions collectives du travail fixent souvent un forfait censé couvrir les frais visés au 2°.

Dans les nouveaux secteurs du travail à domicile par contre, des conventions collectives peuvent ne pas exister et il convient dès lors de fixer un forfait dans le texte proposé.

L'amendement n° 23 permet en outre de rencontrer l'hypothèse où les frais réellement exposés par les travailleurs à domicile excèdent 10 % de leur rémunération : il est clair que dans le domaine informatique par exemple, les frais inhérents à la transmission électronique des données peuvent s'avérer assez élevés.

*M. Van den Eynde* fait observer qu'il ne sera pas toujours aisément pour le travailleur à domicile de prouver que les frais exposés par lui ont réellement trait à ses prestations de travail.

*M. Bonte* s'interroge sur les raisons de la fixation par le texte proposé d'un forfait de 10 % de la rémunération. Est-ce un pourcentage suffisant ? Correspond-il à la réalité ?

*La ministre* rappelle que le pourcentage de 10 % s'inspire de ce qui est actuellement prévu par les CCT au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Sont la plupart de temps repris dans le calcul de ce forfait : les frais de chauffage, de logement, de lignes téléphoniques, d'électricité, etc.

Le CNT a accepté ce pourcentage de 10 %.

Au fur et à mesure des développements des nouvelles formes du travail à domicile, comme le télétravail, on pourra sans doute chiffrer de manière plus

worden berekend. De formulering van de voorgestelde tekst, zoals hij werd aangevuld door amendement n° 22 van de heer Lenssens c.s., biedt die mogelijkheid.

\*  
\* \*

Amendement n° 16 (Stuk n° 232/2) van de heer Bacquelaine en Mevr. Herzet wordt ingetrokken.

Amendement n° 18 (Stuk n° 232/2) van dezelfde indieners wordt ingetrokken.

Amendement n° 3 (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s. wordt ingetrokken.

Amendement n° 23 van de heer Lenssens c.s. wordt aangenomen met 10 tegen 2 stemmen en 1 onthouding.

Amendement n° 21 van de heer Daems wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

#### 6. Het voorgestelde artikel 119.8

*Amendement n° 4 (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s.* strekt ertoe te regelen dat de huisarbeider het recht op zijn normale loon behoudt ingeval hij zijn werk niet kan voortzetten om een reden die onafhankelijk is van zijn wil.

*De heer Anthuenis* verklaart namens de indieners dat dit amendement ertoe strekt de rechtszekerheid te bevorderen en rekening te houden met de opmerking van de Raad van State.

*Amendement n° 11 (Stuk n° 232/2) van de heren Wauters en Detienne,* met dezelfde strekking als amendement n° 4, wordt ingetrokken.

*Uw rapporteur* stipt aan dat artikel 27, 2°, van de wet van 3 juli 1978, reeds bepaalt dat de werknemer die zijn dagtaak reeds had aangevat maar wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil zijn arbeid niet kan voortzetten, zijn normale dagloon behoudt.

Wijkt de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders af van dit principe ?

*De minister* wijst erop dat aangezien het moeilijk kan zijn die feiten te bewijzen, de uitbetaling van het normale loon krachtens de voorgestelde tekst alleen gebeurt wanneer de huisarbeider zijn werk niet heeft kunnen aanvatten ingevolge een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil (bijvoorbeeld een elektriciteitsonderbreking). Een technische stoornis is weliswaar makkelijk controleerbaar in een bedrijf, maar buiten het bedrijf is dat minder evident.

*De heren Lenssens en Jean-Jacques Viseur* achten het raadzaam ook in de voorgestelde tekst het principe op te nemen waarin artikel 27, 2°, van de hierboven door de rapporteur vermelde wet van 3 juli 1978 voorziet. Bij een geschil komt het de rechter (in de arbeidsgerechten) bij wie de zaak aanhangig wordt gemaakt toe te oordelen over de geldigheid van de bewijzen die de werknemer aanbrengt.

*De heer Daems* vraagt zich af of het gewaarborgde loon voor amper één dag wordt uitbetaald. Wat ge-

précise l'importance du frais précités, ce que la formulation du texte proposé, tel que complété par l'amendement n° 22 de M. Lenssens et consorts permet de faire.

\*  
\* \*

L'amendement (n° 16, Doc. n° 232/2) de M. Bacquelaine et Mme Herzet est retiré.

L'amendement (n° 18, Doc. n° 232/2) des mêmes auteurs est retiré.

L'amendement (n° 3, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts est retiré.

L'amendement n° 23 de M. Lenssens et consorts est adopté par 10 voix contre deux et une abstention.

L'amendement n° 21 de M. Daems est rejeté par 11 voix contre 2.

#### 6. Article 119.8 proposé

*L'amendement (n° 4, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts* vise à maintenir le droit à la rémunération normale également dans l'hypothèse où le travailleur à domicile ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, poursuivre le travail.

*M. Anthuenis* indique, au nom de l'auteur, que cet amendement vise à accroître la sécurité juridique et à tenir compte de l'observation du Conseil d'Etat.

*L'amendement (n° 11, Doc. n° 232/2) de MM. Wauters et Detienne,* qui poursuit le même objectif que l'amendement n° 4, est retiré.

*Votre rapporteuse* signale que l'article 27, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit déjà le maintien de la rémunération journalière dans le chef du travailleur qui, ayant entamé la journée de travail, ne peut la poursuivre pour une raison indépendante de sa volonté.

Le contrat d'occupation de travailleur à domicile déroge-t-il à ce principe ?

*La ministre* indique qu'en raison de difficultés sur le plan de la preuve, le texte proposé ne prévoit le maintien de la rémunération normale dans le chef du travailleur à domicile que dans l'hypothèse où il n'a pu entamer le travail en raison d'un cas de force majeure (par exemple une panne de courant). En effet, si un accident technique est aisément vérifiable dans une entreprise, il l'est beaucoup moins en dehors de celle-ci.

*MM. Lenssens et Jean-Jacques Viseur* estiment préférable de prévoir également dans le texte proposé le principe inscrit à l'article 27, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, rappelé par votre rapporteuse. Il appartiendra au juge (juridictions du travail) saisi en cas de contestation de statuer sur la validité des éléments probants avancés par le travailleur.

*M. Daems* se demande si la rémunération garantie n'est versée qu'un seul jour. Qu'adviennent-il si suite à

beurt er indien het werkinstrument van de thuiswerker (een computer bijvoorbeeld) door een stroomonderbreking gedurende een hele tijd (enkele weken of maanden) defect is, waardoor de werknemer niet langer zijn verplichtingen kan nakomen ?

Moet het gewaarborgd loon hem voor die hele periode worden uitbetaald ?

Bovendien lijkt het niet aangewezen te voorzien in een gewaarborgd loon voor een huisarbeider die tijdelijk niet over de vereiste benodigdheden beschikt om de arbeidsovereenkomst na te komen.

Spreker dient vervolgens een amendement n° 24 (Stuk n° 232/5) in, dat ertoe strekt het voorgestelde artikel 119.8 aan te vullen met de zin : « Na vijf opeenvolgende dagen is artikel 49 van toepassing ».

Dit amendement maakt het mogelijk artikel 49 van de wet van 3 juli 1978, dat betrekking heeft op het gewaarborgd weekloon voor een werkman in geval van een technische stoornis in het bedrijf, toe te passen op huisarbeid.

*De heer Bonte* is van oordeel dat het amendement van de heer Daems ongegrond is. Artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 heeft namelijk geen betrekking op huisarbeid.

*De minister* verduidelijkt dat het voorgestelde artikel 119.8 voorziet in een gewaarborgd dagloon voor de huisarbeider die zijn taak niet kan beginnen om een reden die onafhankelijk is van zijn wil (met andere woorden omwille van overmacht, zoals brand, stroomonderbreking, defecte telefoon).

Dat principe is gelijkaardig aan het principe waarin artikel 27, 2<sup>e</sup>, van de wet van 3 juli 1978 voorziet voor de werknemer in het bedrijf.

Wanneer een technisch defect het de huisarbeider materieel onmogelijk maakt het werk aan te vatten, moet deze zijn werkgever daarvan op de hoogte brengen.

Het gewaarborgd loon waarop hij in dit geval recht heeft, is een dagloon.

Wanneer de huisarbeider de dag van de stoornis het bewijs levert dat zijn werkinstrument onafhankelijk van zijn wil defect is, heeft hij dus recht op het gewaarborgd loon voor die dag.

Wanneer de stoornis de volgende dagen voortduurt en de huisarbeider voor elk van die dagen het bewijs kan leveren dat de oorzaak onafhankelijk is van zijn wil, heeft hij recht op het gewaarborgd dagloon.

Er moet evenwel worden gepreciseerd dat een technische stoornis normaal gezien beperkt is in de tijd.

Wanneer de benodigdheden evenwel vernield zijn door die stoornis, moet de werkgever overeenkomstig het voorgestelde artikel 119.3 nieuwe benodigdheden ter beschikking van de werknemer stellen.

une interruption de courant, l'instrument de travail du travailleur à domicile (ordinateur par exemple) est en panne durant une certaine période (quelques semaines, mois) l'empêchant de remplir ses obligations ?

La rémunération garantie doit-elle lui être versée durant toute la période considérée ?

Par ailleurs, il n'apparaît pas souhaitable de prévoir une rémunération garantie en faveur d'un travailleur à domicile qui ne possède momentanément pas un matériel nécessaire à l'exécution du contrat de travail.

L'orateur dépose ensuite un amendement (n° 24, Doc. n° 232/5) visant à compléter l'article 119.8 proposé par la phrase suivante : « après 5 jours consécutifs, il est fait application de l'article 49 ».

Cet amendement permet de rendre applicable au travail à domicile l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978, qui concerne la rémunération hebdomadaire garantie en faveur de l'ouvrier en cas d'accident technique survenant dans l'entreprise.

*M. Bonte* est d'avis que l'amendement de *M. Daems* est hors de propos. L'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 ne concerne en effet pas le travail à domicile.

*La ministre* précise que l'article 119.8 proposé garantit le paiement de la rémunération journalière au travailleur à domicile qui ne peut entamer son travail pour une cause indépendante de sa volonté; en d'autres termes, pour un cas de force majeure (on citera parmi les cas de force majeure un incendie, une panne de courant, une interruption de la ligne téléphonique).

Ce principe est similaire à celui déjà prévu par l'article 27, 2<sup>e</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 pour le travailleur dans l'entreprise.

Ainsi, si le travailleur à domicile est dans l'impossibilité matérielle d'entamer le travail suite à une panne technique, il doit en faire part à l'employeur.

La rémunération garantie à laquelle il peut prétendre dans cette hypothèse est une rémunération journalière.

Ceci signifie que si le jour de survenance de la panne, il apporte la preuve que son instrument de travail est tombé en panne pour une raison indépendante de sa volonté, il a droit à la rémunération garantie pour cette journée.

Si la panne persiste les jours suivants et que le travailleur à domicile peut, pour chaque jour considéré, apporter la preuve qu'il s'agit d'une cause indépendante de sa volonté, il pourra prétendre à la rémunération journalière garantie.

Il convient toutefois de préciser que, normalement, une panne technique est limitée dans le temps.

D'autre part, si le matériel de travail est détruit suite à la panne en question, l'employeur doit, en vertu de l'article 119.3 proposé, mettre à la disposition du travailleur du nouveau matériel.

De minister stipt voorts aan dat de artikelen 49 en 50 van de wet van 3 juli 1978, die betrekking hebben op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten voor werklieden wegens een technische stoornis in de onderneming of wegens het slechte weder, krachtens het voorgestelde artikel 119.7 niet van toepassing zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 waarborgt de werkman het recht op een normaal loon ten laste van de werkgever tijdens een periode van zeven dagen te rekenen van de datum van een technische stoornis (technische werkloosheid). Wanneer het na die zeven dagen materieel onmogelijk is het werk in de onderneming te hervatten, neemt de vergoedingsregeling van de RVA een aanvang.

De wet van 3 juli 1978 bepaalt echter niet dat, in geval van een technische stoornis, ook aan de bedieningen een gewaarborgd weekloon ten laste van de werkgever wordt toegekend. Het beheerscomité van de RVA kan evenwel beslissen hen werkloosheidssuitkeringen toe te kennen tijdens een periode die afhankelijk is van de toestand van overmacht. De bewijslast ligt in dit geval eveneens bij de werknemer.

Volgens *de heer Daems* biedt de verklaring van de minister geen oplossing voor het probleem van de arbeidskosten veroorzaakt door de toekenning voor onbepaalde duur van een gewaarborgd loon aan de huisarbeider.

*De heer Lenssens* vraagt zich af of niet moet worden voorzien in een wettelijke grondslag, waarbij de Koning wordt gemachtigd te bepalen in welke gevallen een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders mogelijk is.

Bij gebreke van een wettelijke grondslag kan het beheerscomité van de RVA blijkbaar niet beslissen om werkloosheidssuitkeringen toe te kennen.

De minister antwoordt dat in geval van overmacht toch werkloosheidssuitkeringen aan de huisarbeiders kunnen worden toegekend. Daartoe is geen wettelijke grondslag nodig.

*Uw rapporteur* merkt op dat in de werkloosheidsreglementering, naast de economische werkloosheid, ook de technische werkloosheid en de werkloosheid wegens overmacht opgenomen zijn.

Voor die twee soorten werkloosheid gelden verschillende reglementeringen en erkenningsvoorraad.

Het geval van overmacht wordt, ook voor de huisarbeiders, geregeld in de reglementering.

Huisarbeiders ontvangen daarentegen thans geen werkloosheidssuitkering als zich een technische stoornis voordeet.

In de toekomst zal moeten worden nagegaan of de werkloosheidsreglementering ter zake niet aan bijstelling toe is.

*De heer Jean-Jacques Viseur* herinnert eraan dat volgens de NAR bijzondere maatregelen vereist zijn in geval de « overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders » geschorst wordt.

La ministre indique par ailleurs que les articles 49 et 50 de la loi du 3 juillet 1978, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier respectivement pour cause d'accident technique survenu dans l'entreprise et pour cause d'intempéries, ne sont pas d'application, en vertu de l'article 119.7 proposé, au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

L'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 garantit à l'ouvrier une rémunération normale à charge de l'employeur durant sept jours à dater d'un accident technique (chômage technique). Si la reprise du travail dans l'entreprise est matériellement impossible après 7 jours, le régime de l'indemnisation par l'ONEM prend cours.

La loi du 3 juillet 1978 n'a pas contre pas prévu, en cas d'accident technique, une rémunération hebdomadaire garantie à charge de l'employeur en faveur des employés. Le Comité de gestion de l'ONEM peut toutefois décider de leur octroyer des allocations de chômage durant une période qui est fonction de l'état de force majeure. La preuve est ici également à charge du travailleur.

*M. Daems* fait valoir que l'explication fournie par la ministre ne résoud pas le problème du coût du travail que génère l'octroi, pour une durée indéterminée, d'une rémunération garantie en faveur du travailleur à domicile.

*M. Lenssens* se demande s'il se convient pas de prévoir une base légale permettant au Roi de déterminer les cas où une suspension du contrat d'occupation de travail à domicile leur est possible.

En absence de base légale, le Comité de gestion de l'ONEM ne pourrait, semble-t-il, pas décider de l'octroi d'allocations de chômage.

La ministre répond que les indemnités de chômage peuvent être allouées aux travailleurs à domicile en cas de force majeure. Une base légale n'est pas nécessaire à cet effet.

*Votre rapporteuse* fait observer que dans la réglementation du chômage, outre le chômage économique on trouve le chômage technique et le chômage pour cause de force majeure.

Ces deux types de chômage obéissent à des réglementations et à des conditions de reconnaissance distinctes.

Le cas de force majeure, y compris pour les travailleurs à domicile, est visé par la réglementation.

L'accident technique ne donne en revanche pas lieu, à l'heure actuelle, à des indemnités de chômage pour les travailleurs à domicile.

Il conviendra, à l'avenir, d'apprécier si une adaptation de la réglementation du chômage s'impose.

*M. Jean-Jacques Viseur* rappelle que le CNT avait estimé qu'il convenait de prévoir des dispositions particulières réglant les cas de suspension du contrat.

Derhalve verdient het wellicht aanbeveling voor de huisarbeider te voorzien in een regeling, naar analogie van artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 (gewaarborgd weekloon voor de arbeider die in de onderneming werkt).

*De heer Lenssens* vraagt zich af of de voorgestelde tekst de mogelijkheid biedt de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders te schorsen als zich een technische stoornis voordoet.

*De minister* verwijst daaromtrent naar haar antwoord hierboven.

*Uw rapporteur* vraagt of de minister het eens is met de stelling als zou er reeds een wettelijke grondslag zijn die de RVA machtigt in geval van een technische stoornis waarvan huisarbeiders het slachtoffer zijn, te beslissen de betrokkenen werkloosheidsuitkeringen toe te kennen volgens dezelfde criteria als die welke voor de bedienden gelden.

*De minister* kan zich daarin terugvinden.

*Mevrouw Herzet* vreest voor mogelijke misbruiken als het in artikel 119.8 gehanteerde begrip « reden die onafhankelijk is van zijn wil » ten onrechte wordt ingeroepen. Hoe moet de huisarbeider bijvoorbeeld bewijzen dat hij door migraine of hevige kiespijn geplaagd wordt en hoe moet hij uitsluitsel geven over de vermoedelijke duur ervan ?

*De minister* antwoordt dat dergelijke aspecten onder arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vallen, het geen bij het voorgestelde artikel 119.9 wordt gerekend. In dergelijke gevallen dient de huisarbeid een medisch attest voor te leggen, ook al is hij maar één dag ziek.

\*  
\* \*

Amendement n° 4 van de heer Chevalier c.s. wordt eenparig aangenomen.

Amendement n° 24 van de heer Daems wordt verworpen met 11 tegen 2 stemmen.

#### 7. Het voorgestelde artikel 119.9

*Amendement n° 5 van de heer Chevalier c.s.* (Stuk n° 232/2) strekt ertoe in het voorgestelde artikel 119.9, 2°, de tweede zin te vervangen door de volgende zin : « Van deze termijn kan bij collectieve overeenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken ».

*De heer Anthuenis* geeft aan dat dit amendement tot doel heeft de leesbaarheid van de voorgestelde tekst te bevorderen.

\*  
\* \*

Amendement n° 5 van de heer Chevalier c.s. wordt eenparig aangenomen.

Il serait dès lors sans doute souhaitable de prévoir une disposition prévoyant pour le travailleur à domicile une disposition analogue à celle de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 (rémunération hebdomadaire garantie pour l'ouvrier dans l'entreprise).

*M. Lenssens* se demande si le texte proposé permet la suspension du contrat d'occupation de travailleur à domicile en cas d'accident technique.

*La ministre* renvoie à sa réponse fournie ci-dessus.

*Votre rapporteur* demande si la ministre peut se rallier à la déclaration selon laquelle il existe déjà une base légale permettant à l'ONEM de décider, en cas d'accident technique dont sont victimes des travailleurs à domicile, de l'octroi d'allocations de chômage à ces derniers, en suivant les mêmes critères que ceux appliqués aux employés.

*La ministre* souscrit à cette déclaration.

*Mme Herzet* souligne le risque d'abus que pourrait entraîner l'utilisation inappropriée du concept de cause indépendante de la volonté. Comment le travailleur à domicile pourrait-il par exemple prouver l'existence et la durée d'une migraine ou d'une rage de dents ?

*La ministre* répond qu'on se situe dans ce cas dans le domaine de l'incapacité de travail à la suite d'une maladie (hypothèse réglée par l'article 119.9 proposé). Le travailleur à domicile doit, dans ce cas, produire un certificat médical, même pour un seul jour de maladie.

\*  
\* \*

L'amendement n° 4 de M. Chevalier et consorts est adopté à l'unanimité.

L'amendement n° 24 de M. Daems est rejeté par 11 voix contre deux.

#### 7. Article 119.9 proposé

*L'amendement (n° 5, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts* vise à remplacer la deuxième phrase du 2° de l'article 119.9 proposé par la phrase suivante : « Il peut être dérogé à ce délai par une convention collective ou dans le règlement de travail. ».

*M. Anthuenis* indique que cet amendement a pour but d'accroître la lisibilité du texte proposé.

\*  
\* \*

L'amendement n° 5 de M. Chevalier et consorts est adopté à l'unanimité.

### 8. De voorgestelde artikelen 119.10 en 119.12

*Amendement n° 20* (Stuk n° 232/4) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe in de voorgestelde artikelen 119.10 en 119.12 de woorden « 1/7<sup>e</sup> van zijn normaal wekelijks loon » telkens te vervangen door de woorden « 1/6<sup>e</sup> van zijn normaal wekelijks loon ».

*De heer Wauters* wijst erop dat zes dagen per week gewerkt kan worden, gelet op het feit dat de zondagsrust in acht moet worden genomen, eventueel via een compenserende rustdag.

Voor de bepaling van het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval, dient de breuk voor de berekening van dat forfaitaire dagloon derhalve te worden aangepast.

*De minister* merkt op dat in de huidige stand van de wetgeving de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing is op de huisarbeiders, met uitzondering van de bepalingen betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur. Om die reden wordt het forfaitaire loon waarop de werknemer recht heeft gedurende de bij de artikelen 51, 52, 54, 55, 70 en 71 van de wet van 3 juli 1978 bepaalde tijdvakken waarop de arbeidsovereenkomst geschorst is, berekend op basis van 1/7<sup>e</sup> van het normale weekloon.

De voorgestelde tekst wil het loonverlies dat de huisarbeider ingevolge de schorsing van de arbeidsovereenkomst lijdt, zo correct mogelijk compenseren. Anderzijds moet worden onderstreept dat sinds de huisarbeid bestaat, de beperkingen inzake arbeidsduur en het verbod op zondagswerk nooit doeltreffend bij enige bepaling konden worden opgelegd, precisely omdat een en ander niet te controleren valt.

*Amendement n° 6* (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s. strekt ertoe te preciseren dat de verloning wordt berekend op basis van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake vrije dagen.

*Amendement n° 12* (Stuk n° 232/2) van de heren Wauters en Detienne heeft een soortgelijke strekking.

*De minister* wijst erop dat,wanneer de voorgestelde tekst naar de wetgeving verwijst, daarbij de wetgeving sensu largo wordt bedoeld (wettelijke en verordningsbepalingen die ter uitvoering van die wet worden uitgevaardigd). De formulering van de voorgestelde tekst is voorts conform de tekst van de wet van 3 juli 1978.

*Amendement n° 13* (Stuk n° 232/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe in het laatste lid van paragraaf 2 van het voorgestelde artikel 119.10 de woorden « Na advies » door de woorden « Op voorstel » te vervangen.

*De heer Wauters* wijst erop dat dit amendement wil voldoen aan een principe dat ook in andere bepalingen van de voorgestelde tekst is vervat. Op grond daarvan komt het de — in het bevoegde paritaire comité bijeengekomen — sociale gesprekspartners

### 8. Articles 119.10 et 119.12

*L'amendement* (n° 20, Doc. n° 232/4) de MM. Wauters et Detienne vise, aux articles 119.10 et 119.12 proposés, à remplacer chaque fois les mots « 1/7 de sa rémunération hebdomadaire normale » par les mots « 1/6 de sa rémunération hebdomadaire normale ».

*M. Wauters* indique qu'étant donné la nécessité de respecter le repos du dimanche, fût-ce par le biais d'un jour de repos compensatoire, le travail sera presté durant 6 jours de la semaine.

Il convient dès lors d'adapter en conséquence la fraction de calcul de la rémunération forfaitaire journalière garantie en cas de maladie ou d'accident.

*La ministre* signale que dans l'état actuel de la législation, la loi du 16 mars 1971 sur le travail est applicable aux travailleurs à domicile sauf en ce qui concerne les dispositions relatives au repos du dimanche et la durée du travail. C'est pour cette raison que la rémunération forfaitaire (à laquelle a droit le travailleur pendant les périodes de suspension du contrat de travail fixées par les dispositions des articles 51, 52, 54, 55, 70 et 71 de la loi du 3 juillet 1978) est calculé sur la base d'un 1/7 de la rémunération hebdomadaire normale.

Le texte proposé tente de compenser la perte de rémunération du travailleur à domicile, par suite de la suspension du contrat de travail, le plus exactement possible. D'autre part, il convient de souligner que depuis l'existence du travail à domicile, aucune disposition n'a permis d'appliquer, de manière effective, les limites de la durée de travail et l'interdiction du travail du dimanche et ce, pour des raisons évidentes de contrôlabilité.

*L'amendement* (n° 6, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts vise à préciser que la rémunération se calcule conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de jours fériés.

*L'amendement* (n° 12, Doc. n° 232/2) de MM. Wauters et Detienne est identique.

*La ministre* indique que le texte proposé, en évoquant la législation, vise la législation au sens large du terme (loi et dispositions réglementaires prises en exécution de cette loi). La formulation du texte proposé est au demeurant conforme à celle de la loi du 3 juillet 1978.

*L'amendement* (n° 13, Doc. n° 232/2) de MM. Wauters et Detienne vise à remplacer au dernier alinéa du § 2 de l'article 119.10 proposé, les mots « après avis » par les mots « sur proposition ».

*M. Wauters* indique que cet amendement vise à se conformer au principe (repris dans d'autres dispositions du texte proposé) selon lequel il appartient aux interlocuteurs sociaux réunis au sein de l'organe paritaire compétent de proposer au préalable au Roi la

toe vooraf aan de Koning voor te stellen bepalingen uit te vaardigen die afwijken van de voorgestelde tekst.

*De heer Lenssens wijst erop dat men de Koning ter zake het initiatiefrecht moet laten.*

\*  
\* \*

Amendement n° 6 van de heer Chevalier c.s. wordt verworpen met 9 tegen 2 stemmen.

Amendement n° 12 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met dezelfde stemuitslag.

Amendement n° 13 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 10 tegen 1 stem.

Amendement n° 20 van dezelfde indieners wordt verworpen met 5 tegen 1 stem en 5 onthoudingen.

\*  
\* \*

Het aldus geamendeerde artikel 4 wordt aangenomen met 10 tegen 1 stem.

#### Art. 5

Over dat artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

#### Art. 6

Amendement n° 7 (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s. strekt ertoe in het eerste lid van de voorgestelde bepaling de woorden « afdelingen 1 en 2 » door de woorden « afdelingen I en II » te vervangen.

*De heer Anthuenis wijst er namens de indiener op dat het om een technische aanpassing gaat die erop gericht is de vorm van de voorgestelde tekst af te stemmen op die van de wet van 16 maart 1971.*

Amendement n° 8 (Stuk n° 232/2) van de heer Chevalier c.s. strekt ertoe het woord « besluit » weg te laten in de Nederlandse tekst van het derde lid van de voorgestelde bepaling.

Amendement n° 14 (Stuk n° 232/2) van de heren Wauters en Detienne strekt ertoe het voorgestelde artikel te vervangen door een bepaling die erop gericht is de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 in verband met de zondagsrust en de arbeidsduur, op de huisarbeiders toepasselijk te maken.

*De heer Wauters onderstreept de noodzaak om het in ruime kring aanvaarde principe van de zondagsrust na te leven. Het betreft een basisprincipe uit de wet van 16 maart 1971 dat ook in andere wetten moet worden nageleefd.*

Dit gezegd zijnde, moet de rustdag niet noodzakelijk 's zondags worden opgenomen : dat kan ook op een andere (« compensatie »)-dag gebeuren.

prise de dispositions dérogatoires à celles du texte proposé.

*M. Lenssens signale qu'il faut laisser possibilité au Roi de prendre l'initiative en la matière.*

\*  
\* \*

L'amendement n° 6 de M. Chevalier et consorts est rejeté par 9 voix contre 2.

L'amendement n° 12 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par le même vote.

L'amendement n° 13 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 10 voix contre une.

L'amendement n° 20 des mêmes auteurs est rejeté par 5 voix contre une et 5 abstentions.

\*  
\* \*

L'article 4, tel qu'amendé, est adopté par 10 voix contre une.

#### Art. 5

Cet article est adopté, sans discussion, à l'unanimité.

#### Art. 6

L'amendement (n° 7, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts vise, à l'alinéa premier de la disposition proposée, à remplacer les mots section 1 et 2 par les mots section « I et II ».

*M. Anthuenis indique, au nom de l'auteur, qu'il s'agit d'une adaptation technique destinée à harmoniser la rédaction du texte proposé avec celle de la loi du 16 mars 1971.*

L'amendement (n° 8, Doc. n° 232/2) de M. Chevalier et consorts vise, dans le texte néerlandais de l'alinéa 3 de la disposition proposée, à supprimer le mot « besluit ».

L'amendement (n° 14, Doc. n° 232/2) de MM. Wauters et Detienne vise à remplacer l'article proposé par une disposition visant à rendre applicables au travailleur à domicile les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail concernant le repos du dimanche et la durée du travail.

*M. Wauters souligne la nécessité de respecter le principe — qui recueille un large consensus — du repos du dimanche. Ce principe est un principe de base de la loi du 16 mars 1971 qui doit être respecté dans les autres législations.*

Ceci dit le jour de repos ne doit pas nécessairement être pris le dimanche, il peut coïncider avec un autre jour (dit de compensation).

*De minister wijst erop dat de NAR een ietwat dubbelzinnig advies had uitgebracht in verband met de mogelijke toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 op huisarbeid :*

« Wat meer bepaald de problematiek van de arbeids- en rusttijden betreft, merkt de Raad op dat de arbeidswet van 16 maart 1971 niet zomaar op de huisarbeid van toepassing kan zijn, gezien het specifieke karakter van die vorm van arbeid. Hij meent evenwel dat de algemene beginselen van die wetgeving nageleefd moeten worden en dat er met name voor gezorgd moet worden dat de thuiswerker niet verplicht wordt prestaties te verrichten die hoger liggen dan de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming of dat hij verplicht wordt te werken op zon- en feestdagen. »

De minister voegt eraan toe dat artikel 6 van de voorgestelde tekst handhaaft dan weer het principe van de niet-toepassing van de bepalingen inzake de zondagsrust en de arbeidsduur, maar laat de sociale gesprekspartners wel de mogelijkheid om in de toekomst, op sectoraal of intersectoraal vlak, die bepalingen van de wet van 16 maart 1971 vast te leggen die ze voornemens zijn toe te passen.

Bij ontstentenis van een initiatief van het paritair comité kan de Koning een regeling treffen waardoor kan worden beslist alle of een gedeelte van de bepalingen van de wet van 16 maart 1971 op de huisarbeiders toe te passen, wat een garantie biedt.

\*  
\* \*

De amendementen n°s 7 en 8 van de heer Chevalier c.s. worden eenparig aangenomen.

Amendement n° 14 van de heren Wauters en Detienne wordt verworpen met 7 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

Het aldus geamendeerde artikel 6 wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

\*  
\* \*

#### Art. 7

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 10 stemmen en 1 onthouding.

#### Art. 8

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Het wordt eenparig aangenomen.

*La ministre rappelle que le CNT avait émis un avis quelque peu équivoque sur l'applicabilité de la loi du 16 mars 1971 sur le travail au travail à domicile :*

« En ce qui concerne plus particulièrement la problématique du temps de travail et de repos, le Conseil fait observer que la loi du 16 mars 1971 ne peut s'appliquer telle quelle au travail à domicile en raison de sa spécificité. Il estime toutefois que les principes généraux de cette législation doivent être respectés et qu'il faut veiller notamment à ce que le travailleur à domicile ne puisse être amené obligatoirement à effectuer des prestations qui s'inscriraient au-delà de la durée hebdomadaire du travail d'un travailleur occupé à temps plein au sein de l'entreprise ou à effectuer des prestations le dimanche ou les jours fériés. »

La ministre ajoute que l'article 6 du texte proposé maintient, quant à lui, le principe de la non application des dispositions relatives au repos du dimanche et à la durée du travail, tout en laissant aux partenaires sociaux la possibilité de déterminer à l'avenir, par secteurs ou de manière intersectorielle, les dispositions de la loi du 16 mars 1971 qu'ils comptent appliquer.

A défaut d'initiative de la commission paritaire, le Roi peut établir un régime permettant de décider l'application de tout ou partie des dispositions de la loi du 16 mars 1971 aux travailleurs à domicile, ce qui constitue une garantie.

\*  
\* \*

Les amendements n°s 7 et 8 de M. Chevalier et consorts sont adoptés à l'unanimité.

L'amendement n° 14 de MM. Wauters et Detienne est rejeté par 7 voix contre une et trois abstentions.

L'article 6, tel qu'amendé, est adopté par 10 voix et une abstention.

\*  
\* \*

#### Art. 7

Cet article est adopté, sans discussion, par 10 voix et une abstention.

#### Art. 8

Cet article n'appelle pas d'observations.

Il est adopté à l'unanimité.

Art. 8bis (*nieuw*)

*Amendement n° 15* (Stuk n° 232/2) van de heer Delizée c.s. strekt ertoe onder een Titel IVbis (*nieuw*), met als opschrift « Voorrang voor huisarbeiders om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen », een artikel 8bis (*nieuw*) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 8bis. — De huisarbeider kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een dienstbetrekking binnen de onderneming.

De artikelen 153, 154 en 156 van de programmat wet van 22 december 1989 zijn op die aanvraag van toepassing. »

De indiener wijst erop dat het vrijwillige karakter van de huisarbeid moet worden gewaarborgd. Dat implieert met name dat de huisarbeiders toegang kunnen krijgen tot een betrekking binnen de onderneming.

Dit amendement strekt ertoe de huisarbeiders bij voorrang toegang te geven tot een vacante betrekking in de onderneming wanneer ze daartoe een schriftelijke aanvraag hebben ingediend, zulks naar analogie van de voorrang die overeenkomstig de programmat wet van 22 december 1989 geldt voor de deeltijdse werknemers bij het bekomen van een vol-tijdse of een gunstiger deeltijdse dienstbetrekking.

Dat veronderstelt evenwel dat de huisarbeiders worden ingelicht over de vacante betrekkingen die overeenstemmen met de werkzaamheden die zij als huisarbeider verrichten en waarvoor zij de vereiste kwalificaties hebben.

Sommige bepalingen van de programmat wet van 22 december 1989, alsmede de uitvoeringsbesluiten ervan, zijn derhalve van toepassing op de huisarbeiders.

*De minister* stemt in met dit amendement.

Zij preciseert in antwoord op een vraag van *mme Pieters* dat, mocht het amendement worden aangenomen, de criteria opgenomen in de artikelen 153, 154 en 156 van de programmat wet van 22 december 1989 (met name het criterium betreffende de vereiste kwalificaties) van toepassing zijn op de aanvraag van de huisarbeider tot het verkrijgen van een vacante dienstbetrekking binnen de onderneming.

*De heer Anthuenis* vraagt of het niet overdreven is de werkgever te verplichten bij voorrang een voormalige huisarbeider aan te werven.

*De heer Goutry* vraagt zich af of de werkgever verplicht is een voormalig huisarbeider aan te werven die een slechte beoordeling heeft gekregen.

*De minister* antwoordt dat een werkgever niet verplicht is een werknemer die een slechte beoordeling heeft gekregen, in dienst te houden.

\*  
\* \*

Art. 8bis (*nouveau*)

*L'amendement (n° 15, Doc. n° 232/2) de M. Delizée et consorts* vise, sous un Titre IVbis (*nouveau*) intitulé « Priorité aux travailleurs à domicile pour obtenir un emploi vacant chez leur employeur », à insérer un article 8bis (*nouveau*), libellé comme suit :

« Art. 8bis. — Le travailleur à domicile peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'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. »

L'auteur indique que le caractère volontaire du travail à domicile doit être garanti. Ceci implique notamment que les travailleurs à domicile puissent avoir accès à un emploi au sein même de l'entreprise.

Cet amendement vise, par analogie avec la priorité à un emploi à temps plein ou à un temps partiel plus favorable, instaurée au profit des travailleurs à temps partiel en vertu de la loi-programme du 22 décembre 1989, à donner aux travailleurs à domicile la priorité d'accès à un emploi vacant dans l'entreprise, s'ils ont introduit une demande écrite à cet effet.

Cela suppose évidemment que les travailleurs à domicile soient informés des emplois vacants correspondant aux travaux qu'ils effectuent en tant que travailleur à domicile et pour lesquels ils possèdent les qualifications requises.

Certaines dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989, ainsi que leurs arrêtés d'exécution, sont dès lors applicables aux travailleurs à domicile.

*La ministre* souscrit à cet amendement.

Elle précise, en réponse à une question de *Mme Pieters*, que l'adoption de celui-ci implique que les critères repris aux articles 153, 154 et 156 de la loi-programme du 22 décembre 1989 (et notamment celui afférent aux qualifications requises) sont applicables à la demande du travailleur à domicile visant à obtenir un emploi vacant au sein de l'entreprise.

*M. Anthuenis* se demande s'il n'est pas exagéré de contraindre l'employeur à engager par priorité dans l'entreprise un travailleur auparavant occupé à domicile.

*M. Goutry* se demande si l'employeur est tenu d'engager un travailleur, auparavant occupé à domicile, s'il dispose d'une évaluation défavorable à son égard.

*La ministre* répond que l'employeur n'est pas tenu de garder en service un travailleur dont l'appréciation est défavorable.

\*  
\* \*

Amendement n° 15 van de heer Delizée c.s., dat ertoe strekt een artikel 8bis (*nieuw*) in te voegen, wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem.

Art. 9

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

\*  
\* \*

Het gehele wetsontwerp zoals het in Stuk n° 232/7 is opgenomen, wordt aangenomen met 11 tegen 1 stem.

*De rapporteur,*

G. D'HONDT

*De voorzitter,*

P. CHEVALIER

L'amendement n° 15 de M. Delizée et consorts, visant à insérer un article 8bis (*nouveau*), est adopté par 11 voix contre une.

Art. 9

Cet article est adopté, sans discussion, à l'unanimité.

\*  
\* \*

L'ensemble du projet de loi, tel qu'il figure dans le document n° 232/7, est adopté par 11 voix contre une.

*La rapporteuse,*

G. D'HONDT

*Le président,*

P. CHEVALIER