

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 juli 2001

WETSONTWERP

**betreffende het beginsel van non-
discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	15
4. Advies van de raad van State	17
5. Wetsontwerp	21

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 juillet 2001

PROJET DE LOI

**relatif au principe de non-discrimination en
faveur des travailleurs à temps partiel**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	15
4. Avis du Conseil d'Etat	17
5. Projet de loi	21

De Regering heeft dit wetsontwerp op 24 juli 2001 ingediend.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 24 juillet 2001.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 14 september 2001 door de Kamer ontvangen.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 14 septembre 2001.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>
DOC 50 0000/000 : <i>Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer</i>	DOC 50 0000/000 : <i>Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif</i>
QRVA : <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA : <i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV : <i>Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)</i>	CRIV : <i>Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)</i>
CRIV : <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	CRIV : <i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
CRABV : <i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	CRABV : <i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
PLEN : <i>Plenum (witte kaft)</i>	PLEN : <i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
COM : <i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	COM : <i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen :</i>	<i>Commandes :</i>
<i>Natieplein 2</i>	<i>Place de la Nation 2</i>
<i>1008 Brussel</i>	<i>1008 Bruxelles</i>
<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.deKamer.be</i>	<i>www.laChambre.be</i>
<i>e-mail : alg.zaken@deKamer.be</i>	<i>e-mail : aff.generales@laChambre.be</i>

SAMENVATTING

Hoewel men dit kan terugvinden in een aantal wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen, bestaat het algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers als dusdanig niet in het Belgisch recht. Het huidige wetsontwerp heeft tot doel dit algemeen beginsel van non-discriminatie ten aanzien van deeltijdwerkers uitdrukkelijk op te nemen in het Belgisch recht, zoals dat wordt voorzien in de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

Conform deze richtlijn 97/81/EG, voorziet het wetsontwerp aldus het algemeen beginsel van non-discriminatie volgens hetwelk deeltijdwerkers op voet van gelijkheid moeten worden behandeld met hun voltijds werkende collega's voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden, tenzij een verschil in behandeling gerechtvaardigd is door objectieve redenen.

RÉSUMÉ

Bien qu'il se trouve dans une série de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, le principe général de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel n'existe pas comme tel en droit belge. Le présent projet de loi a pour objet d'inscrire expressément en droit belge ce principe de non-discrimination d'application générale pour les travailleurs à temps partiel tel qu'il est prévu par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Conformément à cette directive 97/81/CE, le projet de loi prévoit ainsi le principe général de non-discrimination selon lequel les travailleurs à temps partiel doivent être traités à égalité avec leurs collègues à temps plein en ce qui concerne les conditions d'emploi, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Het wetsontwerp dat ik de eer heb U ter goedkeuring voor te leggen beoogt de omzetting in Belgisch recht van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

Het doel van deze raamovereenkomst is :

- de opheffing van discriminatie van deeltijdwerkers te verzekeren en de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren;

- de ontwikkeling van deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen aan een flexibele organisatie van de arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers.

Clausule 4 van deze raamovereenkomst omschrijft het algemeen beginsel van non-discriminatie ten aanzien van deeltijdwerkers:

« Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil om objectieve redenen gerechtvaardigd is ».

« Wanneer zulks passend is, wordt het „pro rata temporis»-beginsel toegepast ».

Paragraaf 4 van deze clausule preciseert :

« Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners eventueel de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk stellen van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning. ... ».

Hoewel zij het algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers bevestigt, laat de raamovereenkomst toch verschillen in behandeling toe voor zover deze gebaseerd zijn op objectieve redenen.

Bij gebrek aan een definitie van « objectieve redenen » in de raamovereenkomst, kan men zich beroepen op de wezenlijke bestanddelen van dit begrip zo-

EXPOSE DES MOTIFS

Le projet de loi que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation vise à transposer en droit belge la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Cet accord-cadre a pour objectif:

- d'éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;

- et de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

La clause 4 de cet accord-cadre prévoit le principe général de la non-discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ».

« Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique ».

Le paragraphe 4 de cette clause précise :

« Lorsque des raisons objectives le justifient, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. ... ».

Tout en affirmant le principe général de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, l'accord-cadre autorise des différences de traitement pour autant qu'elles soient fondées sur des raisons objectives.

En l'absence d'une définition des « raisons objectives » dans l'accord-cadre, on peut utilement se référer aux éléments constitutifs de cette notion qui se

als die werden uiteengezet in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese gemeenschappen met betrekking tot de richtlijn 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, meer bepaald inzake indirecte discriminatie op grond van het geslacht die voortvloeit uit een onderscheid gemaakt tussen voltijdwerk en deeltijdwerk.

Zo heeft het Hof van Justitie erop gewezen dat de controle op het bestaan van objectieve rechtvaardigingsgronden moet gebeuren aan de hand van het principe van de evenredigheid. Volgens het Hof is een verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd in zoverre blijkt dat de regeling die zij invoert beantwoordt aan een wettige doelstelling van sociaal beleid, dat die doelstelling niets van doen heeft met discriminatie op grond van geslacht en dat de daartoe gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn ter verwezenlijking van dat doel (bestaan er geen andere, minder discriminerende maatregelen om hetzelfde doel te bereiken?). In die zin : H.v.J. 13 mei 1986 (Bilka), C-170/84, *Jur. H.v.J.* 1986, I, 1607; H.v.J. 13 juli 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 2743; H.v.J. 13 december 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 4311; H.v.J. 27 juni 1990 (Kowalska), C-33/89, *Jur. H.v.J.* 1990, I, 2591; H.v.J. 7 februari 1991 (Nimz), C-184/89, *Jur. H.v.J.* 1991, I, 297; H.v.J. 4 juni 1992 (Bötel), C-360/90, *Jur. H.v.J.* 1992, I, 3589; H.v.J. 15 december 1994 (Helmig), C-399/92, *Jur. H.v.J.* 1994, I, 5727; H.v.J. 14 december 1995 (Nolte), C-317/93, *Jur. H.v.J.* 1995, I, 4625; H.v.J. 2 oktober 1997 (Gerster), C-1/95, *Jur. H.v.J.* 1997, I, 5253; H.v.J. 17 juni 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Jur. H.v.J.* 1998, I, 3739; H.v.J. 9 februari 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 623; H.v.J. 9 september 1999 (Krüger), C-281/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis zouden dezelfde principes hier kunnen worden toegepast.

In het raam van de omzetting van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, werd de Nationale Arbeidsraad op 29 september 1998 om advies verzocht.

Op 9 februari 2000 heeft de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 35bis tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid afgesloten.

dégagent de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes relatives à la directive 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, plus spécialement en matière de discrimination indirecte dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes résultant d'une distinction opérée entre travail à temps partiel et travail à temps plein.

Ainsi, la Cour de Justice a indiqué que la vérification de l'existence de justifications objectives devait se faire en tenant compte du principe la proportionnalité. Pour elle, une différence de traitement est objectivement justifiée s'il apparaît que la règle qui la prévoit répond à un objectif légitime de sa politique sociale, que cet objectif est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, que les moyens mis en œuvre sont aptes et nécessaires à la réalisation de cet objectif (n'existe-t-il pas d'autres moyens n'opérant pas de différenciation pour réaliser le même objectif?). Dans ce sens : C.d.J. 13 mai 1986 (Bilka), C-170/84, *Recueil C.d.J.* 1986, I, 1607; C.d.J. 13 juillet 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Recueil C.d.J.* 1989, I, 2743; C.d.J. 13 décembre 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Recueil C.d.J.* 1989, I, 4311; C.d.J. 27 juin 1990 (Kowalska), C-33/89, *Recueil C.d.J.* 1990, I, 2591; C.d.J. 7 février 1991 (Nimz), C-184/89, *Recueil C.d.J.* 1991, I, 297; C.d.J. 4 juin 1992 (Bötel), C-360/90, *Recueil C.d.J.* 1992, I, 3589; C.d.J. 15 décembre 1994 (Helmig), C-399/92, *Recueil C.d.J.* 1994, I, 5727; C.d.J. 14 décembre 1995 (Nolte), C-317/93, *Recueil C.d.J.* 1995, I, 4625; C.d.J. 2 octobre 1997 (Gerster), C-1/95, *Recueil C.d.J.* 1997, I, 5253; C.d.J. 17 juin 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Recueil C.d.J.* 1998, I, 3739; C.d.J. 9 février 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Recueil C.d.J.* 1999, I, 623; C.d.J. 9 septembre 1999 (Krüger), C-281/97, *Recueil C.d.J.* 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis, ces mêmes principes pourraient s'appliquer ici.

Dans le cadre de la transposition de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, le Conseil national du Travail fait saisi d'une demande d'avis en date du 29 septembre 1998.

Le 9 février 2000, le Conseil national du Travail a conclu la convention collective de travail n° 35bis modifiant la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis neemt op formele manier het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers op in het Belgisch recht, zij het binnen het beperkte raam van de collectieve arbeidsovereenkomst en zonder enig gevolg voor de wettelijke en reglementaire bepalingen.

De Nationale Arbeidsraad heeft overigens, conform de clausule 5 van de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst, in zijn advies nr. 1.302 van 9 februari 2000, de verbintenis op zich genomen om de vereiste onderzoeken en nodige discussies te voeren met het oog op het vaststellen en bestuderen van de juridische of administratieve belemmeringen die de mogelijkheden voor deeltijdwerk kunnen beperken en deze, in voorkomend geval, te verwijderen.

In de mate waarin de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid een ruimer toepassingsgebied heeft dan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis van 9 februari 2000, is het noodzakelijk dat het algemene beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers wordt opgenomen in een wettekst waarvan het toepassingsgebied algemeen is en die aldus het geheel van alle deeltijdwerkers omvat. Dit is overigens ook de wens die de sociale partners hebben geuit in hun advies nr. 1.302 van 9 februari 2000.

Niettegenstaande het advies van de Raad van State van 9 februari 2001, bestaat er geen aanleiding om in een eigen regeling terzake te voorzien, noch om een specifieke bevoegdheid te verlenen aan de arbeidsrechtbanken, vermits het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers enkel de arbeidsvoorwaarden betreft die op hen van toepassing zijn ingevolge hun arbeidsovereenkomst en welke voortvloeien uit de toepassing van wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen.

Te noteren valt dat de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, waarnaar de Raad van State verwijst, een veel ruimer toepassingsgebied heeft dan het huidige wetsontwerp. Immers, het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is niet alleen van toepassing op de arbeidsvoorwaarden, maar

Cette convention collective de travail n° 35bis inscrit en droit belge le principe général de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel de manière formelle, mais dans le cadre limité de la convention collective de travail, sans effet sur les dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, conformément à la clause 5 de l'accord-cadre sur le travail partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, le Conseil national du Travail a pris, dans son avis n° 1.302 du 9 février 2000, l'engagement de se livrer aux examens requis et aux discussions utiles en vue d'identifier et d'examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, de les éliminer.

Dans la mesure où la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a un champ d'application plus large que celui de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la convention collective de travail n° 35bis du 9 février 2000, il est nécessaire que le principe général de la non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel soit repris dans un texte légal dont le champ d'application est général et couvre ainsi l'ensemble des travailleurs à temps partiel. C'est ce qu'ont également souhaité les partenaires sociaux dans l'avis n° 1.302 du 9 février 2000.

Nonobstant l'avis du Conseil d'Etat du 9 février 2001, il n'y a donc pas lieu de prévoir un régime propre à cette matière, ni d'attribuer une compétence spécifique aux tribunaux du travail dans la mesure où le principe de non-discrimination en faveur de travailleurs à temps partiel concerne les conditions d'emploi qui leur sont applicables en vertu de leur contrat de travail et qui résultent de l'application de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

On notera que la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale auxquelles fait référence le Conseil d'Etat a un champ d'application plus large que le présent projet de loi. En effet, le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes ne concerne pas uniquement les conditions de travail mais s'applique également à

eveneens op een hele reeks van situaties waarin mannen en vrouwen niet het statuut hebben van werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Zo kan bij wijze van voorbeeld worden verwezen naar artikel 8, uit hoofde waarvan het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd in de bepalingen en praktijken met betrekking tot, onder andere, de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot betrekkingen of functies.

In dit laatste geval is het inderdaad normaal om in een specifieke bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken te voorzien.

Welnu, in casu wordt voorzien dat het beginsel van non-discriminatie enkel van toepassing is op de arbeidsvoorwaarden van de deeltijdwerkers verbonden door een arbeidsovereenkomst, voorwaarden welke zijn vastgelegd door wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen ten aanzien waarvan de bevoegdheid van de arbeidsgerechten reeds vaststaat ingevolge artikel 578 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Artikel 1, tweede lid, verduidelijkt dat de huidige wet tot doel heeft de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid om te zetten.

Artikel 2 verduidelijkt een aantal begrippen voor de toepassing van deze wet.

De richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 voorziet in de clause 2 van de raamovereenkomst dat deze laatste « van toepassing is op deeltijdwerkers die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat ».

Artikel 2, 1^o, definieert het begrip van werknemers. Het gaat om personen die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. Daartoe behoren niet alleen personen die tewerkgesteld zijn uit hoofde van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar ook zij die werkzaam zijn uit hoofde van elke andere arbeidsovereenkomst, zoals o.a. de arbeids-overeenkomsten bedoeld in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschik-

toute une série de situations où les hommes et les femmes n'ont pas le statut de travailleurs liés par un contrat de travail. Ainsi, à titre d'exemple, on peut citer l'article 8 en vertu duquel le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être assuré dans les dispositions et les pratiques relatives, entre autres, aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois et aux postes de travail.

Il est dès lors normal dans ces cas de prévoir une compétence spécifique des tribunaux du travail.

Or, en l'espèce, le principe de non-discrimination n'est applicable qu'aux conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel liés par un contrat de travail, conditions fixées par des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour lesquelles la compétence des juridictions de travail est déjà prévue en vertu des articles 578 et suivants du Code judiciaire.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

L'article 1^{er}, alinéa 2, précise que la présente loi a pour objectif de transposer la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

L'article 2 précise une série de notions pour l'application de la présente loi.

La directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 prévoit dans la clause 2 de l'accord-cadre que ce dernier « s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque Etat membre ».

L'article 2, 1^o, définit la notion de travailleurs. Il s'agit des personnes qui, en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne. Sont ainsi visées les personnes occupées non seulement en vertu d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais également, en vertu de tout autre contrat de travail tels que les contrats de travail visés par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ou encore

king stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, of nog in de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

Zo zijn in het toepassingsgebied van deze wet ook de personen inbegrepen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst in het raam van de (her)inschakelingsprogramma's op de arbeidsmarkt (Rosetta-plan, Derde Arbeidscircuit, Interdepartementaal Begrotingsfonds, Activering van de werkloosheidsuitkeringen, Gesubsidieerde contractuelen, Prime-project, ...).

Eveneens inbegrepen zijn de contractuele werknemers van de overheid in de ruime zin van het woord (de Staat, de Gemeenschappen en Gewesten, de provincies, de gemeenten, de parastatalen, de overheidsbedrijven, de intercommunales ...). De werknemers van wie de toestand statutair geregeld is, zijn daarentegen niet inbegrepen in het toepassingsgebied van deze wet.

Het begrip deeltijdarbeid is nooit gedefinieerd door de wetgever. Dit gebrek aan vaste definitie is steeds bewust zo bedoeld, omdat een dergelijke bepaling, eenmaal opgenomen in een wet, het risico inhield om een strenge vorm te geven aan iets « wat in de praktijk niet meer is dan een uitvoeringsmodaliteit van een arbeidsovereenkomst die met veel soepelheid en verscheidenheid in de ondernemingen wordt toegepast » (Wetsontwerp waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *Parl. St. Kamer 1980-81, nr. 714/5, p. 3 en 15*).

Op internationaal vlak stelt men evenzeer vast dat de meerderheid van landen niet beschikt over een wettelijke definitie welke op algemene wijze kan worden toegepast op de deeltijdarbeid (Internationale Arbeidsconferentie, 80^{ste} zitting, Rapport V(1), De deeltijdarbeid, Genève, I.A.B., 1992, p. 11).

Geconfronteerd met dezelfde problematiek inzake begripsafbakening, heeft de Nationale Arbeidsraad, in zijn advies nr. 655 van 29 mei 1980, de wens uitgedrukt dat zou worden herinnerd aan de definitie van deeltijdarbeid die voortvloeit uit de door het Internationaal Arbeidsbureau vastgestelde principes.

Dit is de reden waarom voormelde definitie werd opgenomen in de artikelsgewijze bespreking van de wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen.

par la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré.

Ainsi, sont compris dans le champ d'application de la présente loi, les personnes qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail dans le cadre de programmes d'insertion ou de réinsertion sur le marché de l'emploi (Plan Rosetta, Troisième circuit de travail, Fonds budgétaire interdépartemental, Activation des allocations de chômage, Agent contractuel subventionné, Projet Prime, ...).

Sont également concernés les travailleurs occupés sous contrat de travail dans la fonction publique au sens large (l'Etat, les Communautés et Régions, les provinces, communes, les parastataux, les entreprises publiques, les intercommunales...). Par contre, ne sont pas visés les travailleurs qui sont régis par un statut.

La notion de travail à temps partiel n'a jamais été définie par le législateur. Cette absence de définition a toujours été volontaire, au motif qu'une telle définition, une fois insérée dans une loi, risquait de rendre plus rigide ce qui n'est « qu'une modalité d'exécution du contrat de travail, appliquée avec beaucoup de souplesse et de diversité dans les entreprises » (Projet de loi insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel, *Doc. Parl., Chambre, sess. 1980-81, 714/5, PP. 3 et 15*).

Au niveau international, on peut également constater que la plupart des pays ne disposent pas non plus d'une définition légale pouvant être appliquée de façon générale au travail à temps partiel (Conférence internationale du travail, 80^{ème} session, Rapport V(1), Le travail à temps partiel, Genève, B.I.T., 1992, p. 11).

Confronté à ce même problème de définition, le Conseil national du Travail a souhaité, dans son avis n° 655 du 29 mai 1980, que soit rappelée la définition du travail à temps partiel qui résulte des principes fixés par le Bureau international du Travail.

C'est la raison pour laquelle cette définition a été reprise dans le commentaire des articles de la loi du 23 juin 1981 insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Deze definitie komt eveneens voor in de commentaar bij artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.

De deeltijdarbeid wordt er omschreven als « arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht ».

In de mate waarin onderhavige wet voorziet in een algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, is het noodzakelijk om het begrip van deeltijdse werknemer nader te bepalen.

Artikel 2, 2°, definieert aldus het begrip van deeltijdse werknemers. Dit artikel herneemt de definitie zoals die voorkomt in clause 3 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid en die praktisch dezelfde is als die van het verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, afgesloten op het niveau van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De normale arbeidsduur waarnaar verwezen wordt is de duur van de arbeidsprestaties die worden geleverd in het raam van de uitvoering van de overeenkomst en niet de duur van de overeenkomst zelf.

Het kenmerkende van deeltijdwerkers is dat hun arbeidsduur minder bedraagt dan die van voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

Dientengevolge bepaalt **artikel 2, 3°**, wat moet worden verstaan onder « voltijdse werknemer die zich in een vergelijkbare situatie bevindt ». Deze definitie is geïnspireerd op die welke voorkomt in clause 3 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid en, meer in het bijzonder, op die van het verdrag nr. 175 betreffende de deeltijdse arbeid, afgesloten op het niveau van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De vergelijking met voltijdwerkers geschiedt enerzijds, op het vlak van de arbeidsovereenkomst en de aard van de arbeid of het beroep en anderzijds, op het vlak van de plaats van tewerkstelling van de betrokken werknemers. Er dient dus verwezen te worden naar een voltijdwerker die werkzaam is of werkzaam zou zijn onder dezelfde arbeidsvoorwaarden (zelfde functie, zelfde anciënniteit, zelfde kwalificaties, ...) als die van de deeltijdwerker, met als enige verschil dat deze laatste een arbeidsduur heeft die minder is dan die van de eerste.

Elle figure également dans le commentaire de l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel y est défini comme « un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale ».

Dans la mesure où la présente loi prévoit un principe général de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, il apparaît nécessaire de préciser davantage la notion de travailleur à temps partiel.

L'article 2, 2°, définit donc la notion de travailleurs à temps partiel. Il reprend la définition qui figure à la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et qui est pratiquement la même que celle de la convention n° 175 relative au travail à temps partiel, conclue au niveau de l'Organisation internationale du Travail.

La durée normale du travail à laquelle il est fait référence est la durée des prestations de travail effectuées dans le cadre de l'exécution du contrat et non la durée du contrat lui-même.

La caractéristique du travailleur à temps partiel est que la durée de leurs prestations de travail est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein qui se trouve dans une situation comparable.

En conséquence, **l'article 2, 3°**, définit ce qu'il faut entendre par « un travailleur à temps plein qui se trouve dans une situation comparable ». Cette définition s'inspire de celle qui figure à la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel et, plus particulièrement, de celle de la convention n° 175 relative au travail à temps partiel, conclue au niveau de l'Organisation internationale du Travail.

La comparaison par rapport au travailleur à temps plein se fait d'une part, au niveau du contrat de travail et de la nature du travail ou de la profession et d'autre part, au niveau du lieu d'occupation des travailleurs concerné. Il y a donc lieu de se référer à un travailleur à temps plein qui est ou serait occupé dans les mêmes conditions de travail (même fonction, même ancienneté, même qualifications, ...) que celles du travailleur à temps partiel, à la seule différence que ce dernier a une durée du travail inférieure à celle du premier.

Deze vergelijking wordt in de eerste plaats gemaakt ten aanzien van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, die in dezelfde vestiging werkzaam zijn. Bij gebreke hieraan gebeurt de vergelijking ten aanzien van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, die in dezelfde bedrijfstak werkzaam zijn. In dit geval wordt de vergelijking op een globale manier gemaakt, niet alleen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden voorzien door collectieve arbeidsovereenkomsten maar eveneens met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden die zouden worden voorzien door andere rechtsbronnen.

Artikel 2, 4°, omschrijft het begrip werkgevers. Het gaat om de natuurlijke personen of rechtspersonen die deeltijdse werknemers tewerkstellen.

Artikel 3 preciseert dat de wet van toepassing is op de deeltijdse werknemers en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Het algemene beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers bestaat niet als dusdanig in ons interne recht, wat niet belet dat het toch algemeen wordt toegepast. Aldus heeft het Arbitragehof, in zijn arrest van 20 april 1999 (Arbitragehof nr. 45/99, 20 april 1999, B.S. 11 augustus 1999), geoordeeld dat artikel 82, §§2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt in zoverre het loonbedrag dat als criterium dient voor het onderscheid tussen « lagere bedienden » en « hogere bedienden », identiek is, ongeacht de vraag of de bediende voltijds dan wel deeltijds is tewerkgesteld.

Hoewel niet uitdrukkelijk neergeschreven, is voormeld beginsel niettemin terug te vinden in een aantal wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen met betrekking tot deeltijdwerkers.

In het algemeen wordt de regel van de evenredigheid toegepast om de rechten en plichten van deeltijdwerkers te bepalen.

Zo bijvoorbeeld voorziet artikel 41, tweede alinea, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de deeltijds tewerkgestelde werknemer tijdens de opzeggingstermijn van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, dit evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties (voorbeeld : een voltijdwerker mag een- of tweemaal per week afwezig zijn met een maximale duur van één werkdag ; een halftijds tewerkgestelde werknemer mag een halve werkdag per week afwezig zijn).

Cette comparaison se fait d'abord par rapport aux travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable, occupés dans le même établissement. A défaut, la comparaison se fera par rapport aux travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable, occupés dans la même branche d'activité. Dans ce cas, la comparaison se fera de manière globale, non seulement par rapport aux conditions d'emploi prévues par convention collectives de travail mais également celles qui seraient prévues par d'autres sources de droit.

L'article 2, 4°, définit la notion d'employeurs. Il s'agit des personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs à temps partiel.

L'article 3 précise que la loi s'applique aux travailleurs à temps partiel et aux employeurs qui les occupent.

Le principe général de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel n'existe pas comme tel dans notre droit interne quoiqu'il soit communément appliqué. C'est ainsi que, dans son arrêt du 20 avril 1999 (C.A. n° 45/99, 20 avril 1999, M.B., 11 août 1999), la Cour d'Arbitrage a estimé que l'article 82, §§ 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violait les articles 10 et 11 de la constitution en tant que le montant de la rémunération qui sert de critère pour la distinction entre les employés « inférieurs » et « supérieurs » est identique, que l'employé travaille à temps plein ou qu'il travaille à temps partiel.

Bien que non écrit expressément, ce principe se retrouve dans une série de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant les travailleurs occupés à temps partiel.

En général, la règle de la proportionnalité est d'application pour déterminer les droits et obligations des travailleurs à temps partiel.

Ainsi, par exemple, l'article 41, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit qu'au cours de son préavis, le travailleur à temps partiel peut s'absenter de son travail en vue de rechercher un nouvel emploi, durant une période calculée en fonction de la durée de ses prestations de travail (exemple : un travailleur à temps plein peut s'absenter une ou deux fois par semaine avec une durée maximale d'un jour de travail ; un travailleur à mi-temps peut s'absenter un demi-jour par semaine).

Men kan eveneens artikel 1bis aanhalen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, dat bepaalt dat de deeltijdse werknemer die tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, recht heeft op inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de op die feestdag verrichte arbeid.

Wat de conventionele bepalingen betreft, kan men verwijzen naar artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, volgens hetwelk de deeltijdse werknemer recht heeft op een loon in verhouding tot dat van een voltijdwerker die gelijk werk of werk van gelijke waarde verricht. Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort.

Er dient wel aan te worden herinnerd dat het beginsel van non-discriminatie vervat in de richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid niet van toepassing is op loonaspecten.

Men kan eveneens artikel 4, §2 vernoemen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, die voorziet dat de deeltijdse werknemers genieten van een recht op verlof om dwingende redenen in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties (voor voltijdwerkers : 10 arbeidsdagen).

De Belgische regelgeving maakt niet altijd toepassing van de evenredigheidsregel voor deeltijdwerkers. Gelet op hun eigenheid, worden voor hen soms bijzondere regels vastgesteld.

Dit is met name zo in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gemeenrechtelijk ongeval van werklieden en bepaalde bedienden (aangeworven op proef of voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden). In dit geval bepaalt artikel 52, §1, derde alinea van de wet van 3 juli 1978 dat, voor deeltijdse werknemers de carensdag de eerste werkdag is waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

On peut citer également l'article 1bis de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés qui stipule que le travailleur à temps partiel occupé pendant un jour férié a droit à un repos compensatoire dont la durée est égale à la durée réelle du travail effectué pendant ce jour férié.

En ce qui concerne les dispositions conventionnelles, on mentionnera l'article 9 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel en vertu duquel le travailleur à temps partiel a droit à une rémunération proportionnelle à celle d'un travailleur à temps plein effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. Tous les éléments qui constituent la rémunération du travailleur à temps plein doivent lui être appliqués suivant les mêmes normes, barèmes et critères d'octroi, proportionnellement à la durée de son travail dans l'entreprise, pour autant qu'il soit occupé dans des conditions similaires et relève de la même catégorie de travailleurs.

On rappellera toutefois que le principe de la non-discrimination contenu dans la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ne s'applique pas aux aspects de la rémunération.

On peut également citer l'article 4, §2, de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses qui prévoit que les travailleurs à temps partiel bénéficient du droit au congé pour raisons impérieuses proportionnellement à leurs prestations de travail (pour les travailleurs à temps plein : 10 jours).

La réglementation belge ne fait pas toujours application de la règle de la proportionnalité pour les travailleurs à temps partiel. Vu leur spécificité, elle prévoit parfois des règles particulières à leur égard.

Ainsi en est-il en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de droit commun des ouvriers ou de certains employés (engagés à l'essai ou engagés à durée déterminée de trois mois maximum). Dans ce cas, l'article 52, §1^{er}, al. 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule que, pour les travailleurs à temps partiel, le jour de carence est le premier jour de travail où le travailleur aurait dû normalement travailler.

Men kan eveneens melding maken van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, genomen in uitvoering van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978, dat de redenen bepaalt alsook de duur van de perioden gedurende dewelke de werknemer met behoud van het normale loon van het werk mag afwezig zijn ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van burgerlijke verplichtingen of opdrachten en in geval van verschijning in rechte (hetgeen men aanduidt met de term « klein verlet »). Op grond van artikel 2, tweede alinea, van dit koninklijk besluit, kan de deeltijdse werknemer hier slechts van genieten voor de dagen en perioden van afwezigheid die samenvallen met de dagen en perioden waarop hij normaal gewerkt zou hebben.

Tot slot kan worden opgemerkt dat ingevolge artikel 4 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, de deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster recht heeft, voor de feestdag die niet met een activiteitsdag samenvalt, op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon dat hij heeft ontvangen voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen gedurende welke gewerkt werd in de onderneming tijdens deze periode.

Artikel 4 neemt getrouw clause 4 over van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, zoals de Nationale Arbeidsraad het heeft gewenst in zijn advies nr. 1.302 van 9 februari 2000.

Dit artikel voorziet aldus het algemene beginsel van non-discriminatie volgens hetwelk deeltijdse werknemers op voet van gelijkheid moeten worden behandeld met hun voltijdse collega's voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden.

Wanneer zulks passend is, wordt het „pro rata temporis»-beginsel toegepast.

Net zoals de raamovereenkomst betreffende de deeltijdarbeid, alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis van 9 februari 2000, geeft artikel 4 geen definitie van het begrip arbeidsvoorwaarden. Het is immers onmogelijk om een exhaustieve lijst te geven van alle geviseerde materies.

Het beginsel van non-discriminatie zoals het voorkomt in artikel 4 heeft een algemene draagwijdte. Het is van toepassing op alle rechtsbronnen in het arbeidsrecht.

De instelling van dergelijk beginsel zal de toekomstige activiteit van de wetgever medebepalen, in die zin dat hij voortaan met dit beginsel rekening zal moeten houden bij de uitwerking van de wettelijke norm.

On peut également citer l'arrêté royal du 28 août 1963, pris en exécution de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978, qui détermine les motifs ainsi que la durée des périodes durant lesquelles le travailleur peut s'absenter avec maintien de la rémunération à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou missions civiles et en cas de comparution en justice (ce que l'on appelle « les petits chômages »). Sur base de l'article 2, alinéa 2, de cet arrêté royal, le travailleur à temps partiel ne peut en bénéficier que pour les jours et périodes d'absences qui coïncident avec les jours et périodes durant lesquels il aurait normalement travaillé.

On notera enfin qu'en vertu de l'article 4 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur à temps partiel occupé selon un horaire variable a droit pour le jour férié ne coïncidant pas avec un jour d'activité au paiement d'une rémunération correspondante à celle qu'il a gagnée au cours des quatre semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées au cours desquelles il a été travaillé dans l'entreprise pendant ladite période.

L'article 4 reprend tel quel la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel comme l'a souhaité le Conseil national du Travail dans son avis n° 1.302 du 9 février 2000.

Il prévoit ainsi le principe général de non-discrimination selon lequel les travailleurs à temps partiel doivent être traités à égalité avec leurs collègues à temps plein en ce qui concerne les conditions d'emploi.

Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.

Tout comme l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ainsi que la convention collective de travail n° 35bis du 9 février 2000, l'article 4 ne donne pas de définition de la notion de conditions d'emploi. Il est impossible de donner une liste exhaustive des matières visées.

Le principe de non-discrimination tel qu'il figure dans l'article 4 a une portée générale. Il est d'application pour toutes les sources de droit en droit du travail.

L'établissement d'un tel principe conditionnera l'activité future du législateur qui devra dorénavant en tenir compte dans l'élaboration de la norme légale.

De huidige wet heeft niet tot doel de bestaande wetsbepalingen te wijzigen, noch aan te vullen.

Zij voegt in het arbeidsrecht een algemeen beginsel van non-discriminatie in, in het licht waarvan alle huidige en toekomstige wetsbepalingen zullen moeten worden geïnterpreteerd.

Zo zal b.v. artikel 82, §§2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten, dat, voor de berekening van de duur van de opzegging, het criterium van de loonhoogte hanteert om het onderscheid te maken tussen « lagere bedienden » en « hogere bedienden », op een evenredige manier moeten worden toegepast op deeltijdse werknemers. Aldus moet voor een halftijds tewerkgestelde werknemer worden nagegaan of zijn jaarlijks brutoloon de grens van 494.000 frank al dan niet overschrijdt (toepasselijk loonbedrag voor voltijdse bedienden in 2001: 988.000 frank).

Voormeld wettelijk principe van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers geldt als zodanig ook ten aanzien van de reglementaire en conventionele bepalingen (de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement ...) voor wat betreft de vaststelling van hun rechten en plichten.

Zoals de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid het voorziet, bepaalt artikel 4 dat een verschil in behandeling van deeltijdse werknemers mogelijk is in zoverre dit gerechtvaardigd wordt door objectieve redenen.

Aldus kunnen wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen deeltijdwerkers verschillend behandelen zolang dit verschil in behandeling gefundeerd is op objectieve redenen.

Het komt toe aan de rechtspraak, zowel de internationale als de nationale, om vast te stellen welke deze objectieve redenen zijn.

Zoals paragraaf 4 van clause 4 van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid het toelaat, bepaalt de derde alinea van artikel 4 dat de toegang tot bepaalde aspecten van het arbeidsrecht voor deeltijders kan worden afhankelijk gesteld van voorwaarden inzake anciënniteit, arbeidsduur of beloning, voor zover er objectieve redenen voorhanden zijn om deze voorwaarden op te leggen.

Momenteel bestaan er in de arbeidswetgeving geen wettelijke of reglementaire bepalingen die bijzondere voorwaarden vaststellen voor de toepassing van bepaalde normen op deeltijders.

La présente loi n'a pas pour objet de modifier, ni de compléter les dispositions légales existantes.

Elle introduit en droit du travail un principe général de non-discrimination au regard duquel toutes dispositions légales existantes et à venir devront être interprétées.

Ainsi par exemple, l'article 82, §§2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui, pour le calcul de la durée des préavis, utilise le critère du montant de la rémunération pour la distinction entre employés « inférieurs » et « supérieurs », doit être appliqués de manière proportionnelle aux travailleurs à temps partiel. En conséquence, pour un travailleur occupé à mi-temps, il convient de voir si sa rémunération brute annuelle dépasse ou non le montant de 494.000 francs (montant applicable pour les employés à temps plein en 2001 : 988.000 francs).

Ce principe légal de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel s'impose comme tel aux dispositions réglementaires et conventionnelles (les conventions collectives de travail, le règlement de travail ...) pour la détermination de leurs droits et obligations.

Toutefois, comme le prévoit l'accord-cadre concernant le travail à temps partiel, l'article 4 prévoit qu'un traitement différent pour les travailleurs à temps partiel peut être envisagé pour autant qu'il soit justifié par des raisons objectives.

Ainsi donc, des dispositions légale, réglementaire ou conventionnelle pourraient traiter différemment les travailleurs à temps partiel pour autant que cette différence de traitement soit fondée sur des raisons objectives.

Il appartiendra à la jurisprudence tant internationale que nationale de déterminer quelles sont ces raisons objectives.

Comme l'autorise le paragraphe 4 de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, le troisième alinéa de l'article 4 stipule que, pour certains aspects du droit du travail, l'accès des travailleurs à temps partiel peut être assorti de conditions d'ancienneté, de durée du travail et de rémunération pour autant qu'il existe des raisons objectives de prévoir ces conditions.

Il n'existe pas actuellement dans la législation du travail de dispositions légales ou réglementaires qui fixent des conditions particulières pour l'application de certaines normes aux travailleurs à temps partiel.

Niettemin is het mogelijk dat welbepaalde voorschriften uit collectieve arbeids-overeenkomsten dergelijke bijzondere toepassingsvoorwaarden bevatten ten aanzien van deeltijdwerkers. Indien dit het geval zou zijn, kunnen deze voorwaarden gebaseerd op diensttijd, arbeidsduur of beloning slechts worden ingesteld en toegepast voor zover ze gefundeerd zijn op objectieve redenen.

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

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

Il est toutefois possible que certaines dispositions figurant dans des conventions collectives de travail contiennent de telles conditions particulières d'application pour les travailleurs à temps partiel. Si tel était le cas, ces conditions basées sur l'ancienneté, la durée du travail ou encore sur la rémunération ne peuvent être prévues et appliquées que pour autant qu'elles se fondent sur des raisons objectives.

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

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot omzetting van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° werknemer, de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon;

2° deeltijdse werknemer: een werknemer als bedoeld in 1° wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;

3° voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie: de werknemer bedoeld in 1° die voltijds werkzaam is en die:

a) hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent;

b) en in dezelfde vestiging werkzaam is of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer;

4° werkgevers: de natuurlijke personen of rechtspersonen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de deeltijdse werknemers en op hun werkgevers.

Art. 4

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdse werknemers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdse werknemers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi transposant la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

Article 1er

La présente loi régit les matières visées à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° travailleur, la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne;

2° travailleur à temps partiel: un travailleur visé au 1° dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;

3° travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable: le travailleur visé au 1° occupé à temps plein:

a) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

b) est occupé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à temps plein, se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

4° employeurs: les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au 2°.

Art. 3

La présente loi s'applique aux travailleurs à temps partiel et à leurs employeurs.

Art. 4

Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail.

Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**Nr. 31.100/1**

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 22 december 2000 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «tot omzetting van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid», heeft op 25 januari 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET ONTWERP

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt de omzetting in het Belgische recht van richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid. Die raamovereenkomst, gesloten op 6 juni 1997, heeft als doel de discriminatie van deeltijdwerkers op te heffen en de kwaliteit van de deeltijdarbeid te verbeteren, evenals de ontwikkeling van de deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen tot een flexibele organisatie van de arbeidstijd, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers.

Het ontwerp heeft enkel betrekking op dat deel van de raamovereenkomst waarin het beginsel van de gelijke behandeling van deeltijdwerkers nader wordt uitgewerkt.

Dat beginsel wordt in artikel 4 van het ontwerp uitdrukkelijk in het Belgische recht opgenomen door een vrijwel letterlijke overname van clause 4 van de raamovereenkomst. Het beginsel is van toepassing op de privé-sector en op de personeelsleden van de openbare sector waarvan de rechtspositie niet statutair wordt geregeld, maar niet op het statutaire overheidspersoneel ⁽¹⁾.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Het ontwerp neemt op een aantal plaatsen haast letterlijk bepalingen over uit de raamovereenkomst van 6 juni 1997 waaraan in richtlijn 97/81/EG wordt gerefereerd. De Raad van State, afdeling wetgeving, zal zich derhalve onthouden van het geven van tekstkritiek bij deze bepalingen.

⁽¹⁾ Volgens de gemachtigde ambtenaar zal voor deze laatste categorie een afzonderlijk ontwerp worden uitgewerkt. Dat ontwerp dient dan wel beperkt te blijven tot de ambtenaren die onder de federale bevoegdheid ressorteren, aangezien het aan de gemeenschappen en de gewesten toekomt om door of krachtens hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hen toegewezen aangelegenheden - te dezen het bepalen van het statuut van de ambtenaren - te effectueren (zie hieromtrent het advies 28.197/1 van 16 februari 1999 over een voorontwerp van wet «op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid» (Parl. St. Kamer 1998-99, nr. 2057/1, 34-36).

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**N° 31.100/1**

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 22 décembre 2000, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi «transposant la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Unice, le CEEP et la CES», a donné le 25 janvier 2001 l'avis suivant :

PORTEE DU PROJET

L'avant-projet de loi soumis pour avis entend transposer en droit belge la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Unice, le CEEP et la CES. Cet accord-cadre, conclu le 6 juin 1997, a pour objet d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, ainsi que de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

Le projet concerne uniquement la partie de l'accord-cadre mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel.

L'article 4 du projet transpose formellement ce principe en droit belge en reproduisant quasi littéralement la clause 4 de l'accord-cadre. Le principe s'applique au secteur privé et aux membres du personnel du secteur public dont la situation juridique n'est pas réglée statutairement, mais ne s'applique pas aux agents statutaires de la fonction publique ⁽¹⁾.

OBSERVATIONS GENERALES

1. En plusieurs endroits, le projet reproduit quasi littéralement des dispositions de l'accord-cadre du 6 juin 1997 auquel se réfère la directive 97/81/CE. Le Conseil d'Etat, section de législation, s'abstiendra dès lors de critiquer le texte de ces dispositions.

⁽¹⁾ Selon le fonctionnaire délégué, cette dernière catégorie fera l'objet d'un projet distinct. Ce projet devra dès lors se limiter aux fonctionnaires relevant de la compétence fédérale, attendu qu'il appartient aux communautés et aux régions de mettre en oeuvre, dans les matières qui leur sont attribuées, les droits fondamentaux définis par des normes juridiques supérieures ou en vertu de celles-ci - en l'occurrence, fixer le statut des fonctionnaires (cf. l'avis 28.197/1 du 16 février 1999 sur un avant-projet de loi "sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale" (Doc. parl., Chambre, 1998-99, n° 2057/1, 34-36).

2. Het ontwerp is beperkt tot het omschrijven van het beginsel van de niet-discriminatie van de deeltijdse werknemers, maar bevat geen nadere regels betreffende de afdwingbaarheid van dat recht of betreffende de klachten of geschillen met betrekking tot de toepassing van dat recht. De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of het geen aanbeveling verdient om, naar analogie van de wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in een eigen regeling daaromtrent te voorzien en desgevallend aan de arbeidsrechtbanken een specifieke bevoegdheid te verlenen. In dat laatste geval wordt wel een aangelegenheid als bedoeld bij artikel 77 van de Grondwet geregeld, zodat bepalingen met die strekking conform de bestaande parlementaire praktijk terzake in een afzonderlijk ontwerp zullen dienen te worden ondergebracht.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

1. Het verdient aanbeveling om in het opschrift de inhoud van de ontworpen wet aan te geven, eerder dan louter te verwijzen naar de omzetting van richtlijn 97/81/EG.

2. Volgens de regels van de wetgevingstechniek kan ermee worden volstaan het opschrift van het ontwerp te vermelden vóór de samenvatting van het ontwerp en de memorie van toelichting. Aan de indieningsformule en de tekst van het ontwerp zelf dient enkel de vermelding «wetsontwerp» vooraf te gaan.

Bovendien dient de indieningsformule enkel te worden geplaatst vóór het eigenlijke ontwerp en niet ook nog eens vóór de memorie van toelichting.

Artikel 1

Indien de verwijzing naar richtlijn 97/81/EG uit het opschrift wordt weggelaten, dient artikel 1, ter voldoening aan het bepaalde in artikel 2.1, laatste lid, van die richtlijn, te worden aangevuld met een nieuw lid waarin wordt verwezen naar die richtlijn.

Artikel 2

1. De definitie van het begrip «voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie» stemt niet geheel overeen met de definitie die van dat begrip wordt gegeven in clause 3 van de raamovereenkomst van 6 juni 1997⁽²⁾.

⁽²⁾ De notie «die werkzaam is uit hoofde van dezelfde soort arbeids-overeenkomst of arbeidsverhouding» ontbreekt in a), terwijl in b) de regel ontbreekt dat bij ontstentenis van een vergelijkbare voltijdse werknemer in dezelfde vestiging, de vergelijking in eerste instantie wordt gemaakt op basis van de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Le projet se limite à définir le principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel, mais ne fixe pas de modalités concernant la force contraignante de ce droit ou concernant les plaintes ou litiges relatifs à l'application de ce droit. Il y a lieu que les auteurs du projet vérifient s'il n'est pas recommandé, par analogie avec la loi du 7 mai 1999 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, de prévoir un régime propre à ce sujet et, le cas échéant, d'attribuer une compétence spécifique aux tribunaux du travail. Dans ce cas, ce serait cependant une matière visée à l'article 77 de la Constitution qui serait réglée, de sorte que pareilles dispositions devraient figurer dans un projet distinct, conformément aux usages parlementaires existants.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

1. Il est recommandé d'indiquer la teneur de la loi en projet dans l'intitulé, plutôt que de se référer simplement à la transposition de la directive 97/81/CE.

2. Conformément aux règles de légistique, il suffit de mentionner l'intitulé du projet avant le résumé de ce dernier et l'exposé des motifs. Seule la mention «projet de loi» doit précéder la formule de présentation et le texte du projet même.

En outre, la formule de présentation ne doit précéder que le projet proprement dit et ne doit pas être répétée avant l'exposé des motifs.

Article 1^{er}

Si la référence à la directive 97/81/CE est omise de l'intitulé, il s'impose, pour se conformer à la disposition de l'article 2.1, dernier paragraphe, de cette directive, de compléter l'article 1er par un nouvel alinéa se référant à cette directive.

Article 2

1. La définition de la notion de «travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable» ne concorde pas parfaitement avec la définition qu'en donne la clause 3 de l'accord-cadre du 6 juin 1997⁽²⁾.

⁽²⁾ La notion «ayant le même type de contrat ou de relation de travail» ne figure pas au point a), alors qu'au point b), c'est la règle disposant que lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective de travail applicable, qui fait défaut.

Het is raadzaam de in het ontwerp voorkomende definities af te stemmen op de definities die in de raamovereenkomst worden gegeven.

2. Het verdient aanbeveling ook het begrip «arbeidsvoorwaarden», dat in artikel 4 wordt gebruikt, te omschrijven⁽³⁾.

Artikel 4

1. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat het algemene beginsel van de niet-discriminatie, zoals het voorkomt in artikel 4, een algemene draagwijdte heeft en «van toepassing is op al de rechtsbronnen van het arbeidsrecht». Daaruit wordt afgeleid dat «elke huidige en toekomstige wetsbepaling moet gebaseerd zijn op dat algemeen beginsel en in het licht daarvan moet worden geïnterpreteerd» en dat «het wettelijk principe van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers als zodanig geldt ten aanzien van reglementaire (...) bepalingen (...) voor wat betreft de vaststelling van hun rechten en plichten».

In zoverre uit deze toelichting zou moeten worden opgemaakt dat het in de bedoeling ligt de ontworpen wet te laten hanteren als een norm waaraan reglementaire en zelfs wettelijke bepalingen moeten worden getoetst en aangepast, dient te worden opgemerkt dat het ontwerp slechts van toepassing is op de deeltijdse werknemers en hun werkgevers (artikel 3) en slechts een beginsel poneert waarop afwijkingen mogelijk zijn die op grond van objectieve redenen dienen te worden geconcretiseerd⁽⁴⁾.

De bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen dienen weliswaar te worden herbekeken in het licht van richtlijn 97/81/EG en de raamovereenkomst welke die richtlijn beoogt te effectueren, maar de wet die thans in ontwerpvorm voorligt, vermag die bepalingen noch te wijzigen noch aan te vullen.

2. De in artikel 2 gedefinieerde begrippen dienen consequent in het ontwerp te worden gebruikt. In artikel 4, eerste lid, dient derhalve te worden geschreven «voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie» in plaats van «vergelijkbare voltijdse werknemers».

3. Er is een discordantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst van artikel 4, derde lid, waar in de Nederlandse tekst gewag wordt gemaakt van de begrippen «bepaalde diensttijd» en «beloning», terwijl in de Franse tekst de begrippen «période d'ancienneté» en «conditions de salaire» worden gebruikt. Alhoewel die discordantie ook voorkomt in de raamovereenkomst van 6 juni 1997, dient ze in het ontwerp te worden verholpen aangezien de Nederlandse en de Franse tekst van de wetten gelijklopend moeten zijn.

⁽³⁾ Zie in dit verband de omschrijving van dat begrip in artikel 13 van de wet van 7 mei 1999.

⁽⁴⁾ Bovendien kunnen wetten bezwaarlijk worden getoetst aan een andere (gewone) wet aangezien die gelijke rechtskracht heeft.

Il est recommandable d'aligner les définitions figurant dans le projet sur les définitions que donne l'accord-cadre.

2. Il est recommandé de définir également la notion de "conditions d'emploi" (lire : conditions de travail) utilisée à l'article 4⁽³⁾.

Article 4

1. L'exposé des motifs relève que le principe général de non-discrimination, tel qu'il figure à l'article 4, a une portée générale et "est d'application pour toutes les sources de droit en droit du travail". Il s'ensuit que "toute disposition légale actuelle et à venir doit être basée sur ce principe général et, le cas échéant, être interprétée au regard de celui-ci" et que "ce principe légal de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel s'impose comme tel aux dispositions réglementaires (...) pour la détermination de leurs droits et obligations".

Dans la mesure où il s'imposerait de déduire de ce commentaire qu'il s'agit de considérer la loi en projet comme une norme à laquelle doivent être confrontées et adaptées des dispositions réglementaires et même légales, il est à noter que le projet ne s'applique qu'aux travailleurs à temps partiel et à leurs employeurs (article 3) et ne pose qu'un principe auquel il est possible de déroger, dérogations qui doivent être concrétisées en s'appuyant sur des motifs objectifs⁽⁴⁾.

Si les dispositions légales et réglementaires existantes doivent être réexaminées sous l'angle de la directive 97/81/CE et de l'accord-cadre que celle-ci entend mettre en oeuvre, il reste que la loi actuellement en projet ne peut ni modifier ni compléter ces dispositions.

2. Le projet doit faire un usage cohérent des notions définies à l'article 2. Dès lors, il s'impose d'écrire à l'article 4, alinéa 1er, "travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable" au lieu de "travailleurs à temps plein comparables".

3. Il y a une discordance entre le texte français et le texte néerlandais de l'article 4, alinéa 3, le texte français utilisant les notions de "période d'ancienneté" et de "conditions de salaire", alors que le texte néerlandais fait mention de "bepaalde diensttijd" et de "beloning". Bien que cette disparité apparaisse également dans l'accord-cadre du 6 juin 1997, il s'impose de l'éliminer dans le projet, le texte français et le texte néerlandais des lois devant être concordants.

⁽³⁾ Cf. la définition de cette notion donnée à l'article 13 de la loi du 7 mai 1999.

⁽⁴⁾ En outre, des lois peuvent difficilement être confrontées à une autre loi (ordinaire), celle-ci ayant une même force obligatoire.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. VAN DAMME, kamervoorzitter,

J. BAERT,
J. SMETS, staatsraden,

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, assessoren van de
afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. BECKERS, griffier,

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

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. E. VANHERCK, referendaris.

DE GRIFFIER, *DE VOORZITTER,*
A. BECKERS M. VAN DAMME

La chambre était composée de

Messieurs

M. VAN DAMME, président de chambre,

J. BAERT,
J. SMETS, conseillers d'Etat,

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, assesseurs de la
section de législation,

Madame

A. BECKERS, greffier.

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

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. E. VANHERCK, référendaire.

LE GREFFIER, *LE PRESIDENT,*
A. BECKERS M. VAN DAMME

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

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

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Werkgelegenheid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst volgt, in Onze Naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen :

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Zij heeft tot doel de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid om te zetten.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemer : de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon ;

2° deeltijdse werknemer : een werknemer als bedoeld in 1° wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie ;

3° voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie : de werknemer bedoeld in 1° die voltijds werkzaam is en die :

a) dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent ;

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de présenter en Notre nom aux Chambres législatives, et de déposer à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

La présente loi régit les matières visées à l'article 78 de la Constitution.

Elle a pour objet de transposer la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° travailleur : la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne ;

2° travailleur à temps partiel : un travailleur visé au 1° dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable ;

3° travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable : le travailleur visé au 1° occupé à temps plein :

a) ayant le même type de contrat de travail et effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire ;

b) en in dezelfde vestiging werkzaam is of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdse werknemer ;

4° werkgevers : de natuurlijke personen of rechtspersonen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de deeltijdse werknemers en op hun werkgevers.

Art 4

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdse werknemers niet minder gunstig behandeld dan voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

Gegeven te Brussel, 13 juni 2001

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

b) et occupé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé ;

4° employeurs : les personnes physiques ou morales qui occupent les travailleurs visés au 2°.

Art. 3

La présente loi s'applique aux travailleurs à temps partiel et à leurs employeurs.

Art 4

Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail.

Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée du travail ou des conditions de salaire.

Donné à Bruxelles, le 13 juin 2001 ,

ALBERT

PAR LE ROI:

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX