

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1969-1970

18 JUNI 1970

ONTWERP
van arbeidswet.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER : NYFFELS.

DAMES EN HEREN,

De Commissie wijdde zes vergaderingen aan de bespreking van het in meer dan één opzicht belangrijke ontwerp van arbeidswet.

In de eerste plaats wordt hierbij een nieuwe arbeidsreglementering ten gunste van de jonge arbeiders in onze wetgeving ingevoerd. Het was immers noodzakelijk de verouderde bepalingen van onze wetgeving op de kinderarbeid te vervangen door andere bepalingen, die aan de noden van onze tijd beter zijn aangepast. Die bepalingen liggen in de lijn van de aanbeveling van de E. E. G.-Commissie van 31 januari 1967 betreffende de bescherming van de tewerkgestelde jongeren.

Voorts ordent het ontwerp vier tot nu toe verschillende reglementeringen :

1° de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigjarige arbeidsweek in de bedrijven of bedrijfstakken waarin

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Castel.

A. — Leden : de heren Dhoore, Duerinck, Henckens, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — de heren Castel, Christiaenssens, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — de heren Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Rolin Jaquemyns, Vreven — de heren Raskin, Schiltz. — de heer Massart.

B. — Plaatsvervangers : de heren Callebert, Claeys, Kelchtermans, Persoons. — de heren Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — de heren Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — de heer Van Leemputten. — de heer Defosset.

Zie :

556 (1969-1970) :

— N° 1 : Wetsontwerp.
— N° 2 tot 7 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1969-1970

18 JUIN 1970

PROJET DE LOI
sur le travail.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)

PAR M. NYFFELS.

MESDAMES, MESSIEURS,

La Commission a consacré 6 séances à l'examen du projet de loi sur le travail, important à plus d'un point.

Premièrement, il introduit dans notre législation une nouvelle réglementation du travail en faveur des jeunes travailleurs. On se devait en effet de remplacer les dispositions désuètes de la législation sur le travail des enfants par d'autres textes mieux adaptés aux exigences de notre époque. Ces dispositions s'inscrivent dans la ligne de la recommandation de la Commission de la C. E. E. du 31 janvier 1967 concernant la protection des jeunes au travail.

En second lieu, il coordonne quatre réglementations jusqu'ici distinctes :

1° la loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les industries ou sections d'industries où le tra-

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Castel.

A. — Membres : MM. Dhoore, Duerinck, Henckens, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — MM. Castel, Christiaenssens, Mevr. Copée-Gerbinet, MM. Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — MM. Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Rolin Jaquemyns, Vreven. — MM. Raskin, Schiltz. — M. Massart.

B. — Suppléants : MM. Callebert, Claeys, Kelchtermans, Persoons. — MM. Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — MM. Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — M. Van Leemputten. — M. Defosset.

Voir :

556 (1969-1970) :

— N° 1 : Projet de loi.
— N° 2 à 7 : Amendements.

onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden wordt gewerkt;

2° de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven;

3° de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust;

4° het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Aldus wordt een samenhangende tekst, arbeidswet genoemd, tot stand gebracht welk gemakkelijker kan worden geraadpleegd en dat heel wat overzichtelijker is.

Daar het ontwerp een zeer technisch karakter heeft, neemt de Commissie geen algemene gedachtenwisseling over het ontwerp te moeten houden.

Na de inleidende uiteenzetting van de Minister wordt onmiddellijk begonnen met de bespreking van de artikelen.

I. — UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

Ten einde de wetgeving betreffende de kinderarbeid aan te passen aan het moderne sociale leven, werd een voorontwerp van wet betreffende de arbeidsbescherming voor jeugdige personen aan de Nationale Arbeidsraad en voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

Dit hoge rechtscollege heeft voorgesteld van de gelegenheid gebruik te maken om een eerste coördinatie van het arbeidsrecht tot stand te brengen.

Het onderhavige ontwerp van « Arbeidswet » heeft dus een tweevoudig doel.

Enerzijds, de wettelijke teksten die ten aanzien van de kinderarbeid bestaan, aanpassen aan de huidige toestand en aldus voor een betere arbeidsbescherming voor jeugdige personen zorgen.

Anderzijds, een eerste gecoördineerde tekst van bepaalde wetgevingen betreffende de arbeid vastleggen.

Arbeidsbescherming voor jeugdige personen.

De bepalingen in verband met de jeugdige personen, die in het onderhavige ontwerp van arbeidswet zijn vervat, vormen geen echte Code van de arbeid der jeugdige personen, zoals sommigen zouden hebben gewild en volgens het principe van de Aanbeveling van 31 januari 1967 van de Commissie der Europese Economische Gemeenschappen met betrekking tot de arbeidsbescherming voor jeugdige personen.

Bepaalde materies in verband met de jeugdige personen, zoals het onthaal in de onderneming, de jaarlijkse vakantie, het cultureel verlof, de opleiding, die reeds in bijzondere reglementeringen zijn opgenomen, worden in het onderhavige ontwerp niet behandeld. Dat zou om redenen van wetgevingstechniek moeilijk te doen zijn geweest.

In 1967 hebben de bijzondere machten het mogelijk gemaakt de bepalingen betreffende de vrouwenarbeid, die voorkomen in de in 1919 gecoördineerde wetten betreffende de vrouwen- en kinderarbeid, aan te passen aan de huidige sociale toestand. Zulks werd gedaan bij het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Het onderhavige ontwerp van « Arbeidswet » vult de modernisering van die wetgeving ten aanzien van de jeugdige werknemers aan en versterkt door ze te preciseren en te verruimen, de bescherming die zij hun reeds verleende.

Het tracht eveneens de richtlijnen over te nemen die vervat liggen in de internationale verdragen en aanbeve-

vail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles;

2° la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale;

3° la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche;

4° l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Cet ensemble coordonné en une seule loi, appelée loi sur le travail, nous donne ainsi un instrument beaucoup plus clair et qui pourra être consulté bien plus aisément.

En raison de son aspect très technique, la Commission n'a pas cru devoir entamer un examen global du projet.

L'exposé introductif du Ministre sera suivi immédiatement de l'examen des articles.

I. — EXPOSE DU MINISTRE.

En vue d'adapter la législation sur le travail des enfants à la vie sociale moderne, un avant-projet de loi sur la protection des jeunes au travail avait été soumis au Conseil national du Travail ainsi qu'à l'avis du Conseil d'Etat.

Cette haute juridiction a suggéré de profiter de l'occasion pour réaliser une première coordination du droit du travail.

Le présent projet de « loi sur le travail » a donc un double objet.

D'une part, adapter à la situation actuelle les textes légaux existant en matière de travail des enfants et assurer ainsi une meilleure protection des jeunes au travail.

D'autre part, établir un premier texte coordonné de certaines législations sur le travail.

Protection des jeunes au travail.

Les dispositions relatives aux jeunes, contenues dans le présent projet de loi sur le travail ne constituent pas un véritable Code du travail des jeunes comme d'aucuns l'auraient souhaité et selon le principe de la Recommandation du 31 janvier 1967 de la Commission des Communautés économiques européennes concernant la protection des jeunes au travail.

Certaines matières ayant trait aux jeunes, telles que l'accueil dans l'entreprise, les vacances annuelles, les congés culturels, la formation, qui font déjà l'objet de réglementation particulières ne sont pas traitées dans le présent projet. Il eut été malaisé de le faire pour des raisons de technique législative.

En 1967, les pouvoirs spéciaux ont permis d'adapter à la situation sociale actuelle les dispositions relatives au travail des femmes contenues dans les lois coordonnées en 1919 sur le travail des femmes et des enfants. Ce fut l'œuvre de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Le présent projet de « loi sur le travail » complète la modernisation de cette législation en ce qui concerne les jeunes travailleurs et renforce en la précisant et en l'étendant la protection qu'elle leur accordait déjà.

Il s'efforce également de rencontrer ou tout au moins de permettre au pouvoir exécutif de rencontrer les directives

lingen inzake de arbeidsbescherming voor jeugdige personen, of tracht althans die verruiming mogelijk te maken voor de uitvoerende macht. Het onderhavige ontwerp neemt inderdaad niet in detail ieder van die richtlijnen over, doch beperkt zich tot het opgeven van de principes die voor de materie moeten gelden en laat aan de Koning een zeer ruime uitvoeringsmacht.

Ten aanzien van de wetgeving van 1919 hebben de essentiële wijzigingen betrekking op :

1. Het toepassingsgebied.

Het toepassingsgebied van de gecoördineerde wetten steunde op het begrip « onderneming » of « bijzonder werk ».

Dat van het ontwerp van arbeidswet is, zoals dat reeds het geval was voor de wetten op de zondagsrust en betreffende de arbeidsduur alsmede voor het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid, gebaseerd op het begrip « personen ». Op die wijze breidt het wetsontwerp de wettelijke bescherming uit tot zekere categorieën van jeugdige personen welke die bescherming niet genoten : zo de dienstboden of het huispersoneel, de huisarbeiders, de leden van de familieondernemingen, de landarbeiders.

De termen « kinderen », « jongeren », « meisjes », die in de gecoördineerde wetten voorkomen, zijn in het onderhavige ontwerp niet overgenomen. Daar het doel ervan is te zorgen voor de optimale bescherming van de jongelieden die een beroepsarbeid verrichten, welke overeenstemt met die van de volwassen werknemers, wordt in het ontwerp het begrip « jeugdige werknemers » gebezigd, d.w.z. jongens en meisjes van minder dan 18 jaar die arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid.

Door de inwerking van de notie « jeugdige werknemers », brengt het ontwerp twee verbeteringen in de bestaande wetgeving aan.

In de eerste plaats wordt daarmee gezorgd voor de bescherming van de arbeidende jeugdige personen zonder onderscheid van de kunne. In de gecoördineerde wetten genoten de meisjes een ruimere bescherming dan de jongens. Daar bij het koninklijk besluit n° 40 specifieke maatregelen werden getroffen ter bescherming van de vrouwenarbeid, is het niet meer gerechtvaardigd die discriminatie voor de jeugdige personen te handhaven.

Vervolgens wordt de leeftijd voor de bijzondere bescherming eenvormig gemaakt en op 18 jaar vastgesteld, terwijl, hij in de gecoördineerde wetten nu eens op 16 jaar (bijvoorbeeld voor gevaarlijk of ongezond werk), dan weer op 18 jaar (voor de nachtarbeid inzonderheid) en ten slotte op 21 jaar voor de meisjes was vastgesteld.

Aangezien medisch wordt aangenomen dat personen van hun 18 jaar af dezelfde arbeid kunnen verrichten als de volwassenen zonder hierdoor bijzondere gevaren te lopen, stelt het onderhavige ontwerp op 18 jaar de leeftijd vast die de scheiding uitmaakt tussen de jeugdige werknemers die een bijzondere bescherming genieten, en de gewone werknemers.

Nochtans, al is het over het algemeen zo dat de werknemers vanaf 18 jaar, onder dezelfde voorwaarden als de ouderen arbeid kunnen verrichten, toch kan het gebeuren dat zekere uitzonderlijke toestanden vergen dat zij tot op een hogere leeftijd beschermende maatregelen genieten. Daarom is bepaald dat de Koning het toepassingsgebied van de wet kan verruimen tot de werknemers tussen 18 en 21 jaar of voor bepaalde onder hen alle beschermingsmaatregelen kan voorschrijven die aangepast zijn aan de omstandigheden welke zijn tussenkomst hebben uitgelokt.

qui résultent des conventions et recommandations internationales en matière de protection des jeunes au travail. Le présent projet en effet ne rencontre pas en détail chacune de ces directives mais se borne à énoncer les principes généraux qui doivent régir la matière et laisse au Roi un très large pouvoir d'exécution.

Par rapport à la législation de 1919, les modifications essentielles portent sur :

1. Le champ d'application.

Les lois coordonnées avaient leur champ d'application basé sur la notion d'entreprise ou de travaux particuliers.

Le projet de loi sur le travail base le sien, comme cela était déjà le cas dans les lois sur le repos dominical et la durée du travail ainsi que dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes, sur la notion de « personnes ». De cette manière, il étend la protection de la loi à certaines catégories de jeunes qui n'en bénéficiaient pas : tels les domestiques et gens de maison, les travailleurs à domicile, les membres des entreprises familiales, les travailleurs agricoles.

Les termes « enfants », « garçons », « filles », qui figurent dans les lois coordonnées n'ont pas été repris dans le présent projet. Le but de celui-ci étant d'assurer la protection optimale des adolescents qui exercent une activité professionnelle analogue à celle des travailleurs adultes, le projet consacre la notion de « jeunes travailleurs » c'est-à-dire des garçons et filles âgés de moins de 18 ans qui effectuent des prestations de travail dans un lieu de subordination.

En introduisant la notion de « jeunes travailleurs », le projet apporte deux améliorations à la législation existante.

Tout d'abord, elle assure la protection des jeunes au travail sans distinction de sexe. Dans les lois coordonnées, les jeunes filles profitaient d'une protection plus étendue que les jeunes gens. L'arrêté royal n° 40 ayant pris des mesures spécifiques de protection du travail des femmes, il ne se justifie plus de maintenir cette discrimination pour les jeunes.

Ensuite l'âge de la protection spéciale est uniformisé et fixé à 18 ans, alors que dans les lois coordonnées, il était tantôt fixé à 16 ans (par exemple pour les travaux dangereux ou insalubres) tantôt à 18 ans (pour le travail de nuit notamment) et enfin à 21 ans pour les jeunes filles.

Etant donné qu'il est médicalement admis que les personnes âgées de 18 ans peuvent exécuter le même travail que leurs aînés sans encourir de risques particuliers, le présent projet fixe à 18 ans l'âge qui établit la distinction entre jeunes travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale et les travailleurs ordinaires.

Toutefois, si généralement les travailleurs peuvent, à partir de 18 ans, être occupés dans les mêmes conditions que leurs aînés, il est possible que certaines situations exceptionnelles justifient des mesures de protection jusqu'à un âge plus élevé. C'est la raison pour laquelle il a été prévu que le Roi peut étendre le champ d'application de la loi aux travailleurs âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans ou édicter pour certains d'entre eux toutes mesures de protection adaptées aux circonstances qui auraient amené son intervention.

2. De leeftijd voor toelating tot het arbeidsproces.

De leeftijd voor toelating tot het arbeidsproces blijft vastgesteld op 14 jaar, doch zij is voortaan gekoppeld aan de wettelijke schoolplicht.

Zulks wil zeggen dat ieder kind van minder dan 14 jaar, ongeacht het al dan niet zijn wettelijke schoolplicht heeft vervuld, niet mag worden tewerkgesteld, doch zulks betekent ook dat vanaf de dag dat de schoolplichtige leeftijd, welke thans op 14 jaar is vastgesteld, op een hogere leeftijd zal worden gebracht, het deze leeftijd zal zijn welke de toelating tot het arbeidsproces zal bepalen.

Het is te wensen dat de moeilijkheden die de verlenging van de schoolplicht tot de leeftijd van 15 jaar in de weg staan, vlug zullen worden overwonnen en het aldus mogelijk zal zijn gevolg te geven aan de Aanbeveling van de E. E. G. waarin voor de leeftijd van 15 jaar als leeftijd voor toelating tot het arbeidsproces wordt gepleit.

Het ontwerp verbiedt voor kinderen van minder dan 14 jaar niet alleen elke arbeid, verricht onder het gezag van een ander persoon krachtens een arbeidsbetrekking, doch eveneens iedere werkzaamheid die, al wordt zij verricht buiten het kader van een arbeidsbetrekking, het kader van de opvoeding en de vorming te buiten gaat.

De huidige reglementering laat toe dat men, met een voor ieder kind afzonderlijk verleende ministeriële vergunning, kinderen van minder dan 14 jaar aan theatervoorstelling laat deelnemen.

In het onderhavige wetsontwerp wordt die uitzondering overgenomen. Meer nog, om aan bepaalde behoeften van onze maatschappij te voldoen, versoepelt het de van kracht zijnde regeling door het wettelijk toelaten van zekere activiteiten die, al vormen zij zelden een echte arbeid in de betekenis welke aan dat begrip in het onderhavige wetsontwerp gegeven wordt, toch buiten het kader van de opvoeding en de vorming worden uitgeoefend.

Zo maakt dit ontwerp het mogelijk dat kinderen, mits een voorafgaande individuele vergunning, als acteur of figurant deelnemen aan diverse culturele uitvoeringen, aan opnamen voor film, televisie en radio, aan modeshows en voorstelling van klederen collecties.

3. Het verbod om bepaalde arbeid te verrichten.

Wat het verbod om bepaalde arbeid te verrichten betreft, preciseert het ontwerp de thans van toepassing zijnde regels en versterkt het de bescherming die zij verlenen. Het ontwerp maakt een onderscheid tussen drie categorieën van arbeid.

In de eerste plaats is er de ondergrondse arbeid. Te dien aanzien brengt het geen innovatie en handhaaft het de zeer strikte bescherming die thans reeds bestaat, d.w.z. dat ondergrondse arbeid in mijnen, graverijen en groeven absoluut verboden blijft voor jeugdige werknemers, terwijl ondergrondse arbeid die niet in mijnen, graverijen en groeven wordt verricht, door de Koning kan worden verboden of kan worden toegelaten mits inachtneming van de beschermingsmaatregelen die Hij onontbeerlijk oordeelt.

Vervolgens komt de arbeid die de krachten van de jeugdige werknemers te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of hun zedelijkheid in gevaar brengt. Deze drie soorten van arbeid zijn voor de jeugdige werknemers op de meest absolute wijze verboden. De regeling van het ontwerp is terzake veel strenger dan die van de gecoördineerde wetten.

2. L'âge d'admission au travail.

L'âge d'admission au travail reste fixé à 14 ans mais il est désormais lié à l'obligation scolaire légale.

Cela veut dire que tout enfant âgé de moins de 14 ans, qu'il ait ou non accompli son obligation scolaire légale, ne peut être occupé au travail mais cela signifie également que le jour où l'âge de la scolarité obligatoire qui est actuellement aussi fixé à 14 ans sera porté à un âge plus élevé, ce sera cet âge qui déterminera l'admission au travail.

Il est à souhaiter que les difficultés susceptibles d'affecter la prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 15 ans seront bientôt surmontées et qu'il sera ainsi possible de satisfaire à la Recommandation de la C. E. E. qui prône l'âge de 15 ans comme âge d'admission au travail.

Le projet interdit aux enfants de moins de 14 ans non seulement toute prestation de travail accomplie sous l'autorité d'une autre personne dans le cadre d'une relation de travail mais il prohibe également toute activité qui, même exercée en dehors d'une relation de travail, sort néanmoins du cadre de l'éducation et de la formation des enfants.

La réglementation actuelle permet, moyennant autorisation ministérielle accordée individuellement pour chaque enfant, de faire participer des enfants de moins de 14 ans à des représentations théâtrales.

Le présent projet reprend cette exception. Bien plus, en vue de répondre à certains besoins de notre société, il assouplit le régime en vigueur, en rendant légalement possibles certaines activités qui, si elles sont rarement un véritable travail dans le sens conféré à cette notion par le présent projet de loi, n'en sont pas moins exercées en dehors du cadre de l'éducation et de la formation.

C'est ainsi qu'il permet, moyennant bien entendu autorisation individuelle préalable, la participation d'enfants comme acteur ou figurant à des manifestations culturelles diverses, à des prises de vues et enregistrements pour le cinéma, la télévision et la radio, à des défilés de mode et présentation de collections de vêtements.

3. L'interdiction de certains travaux.

En ce qui concerne l'interdiction de certains travaux, le projet de loi précise les règles actuellement d'application et renforce la protection qu'elles accordent. Le projet établit une distinction entre trois catégories de travaux.

Tout d'abord, les travaux souterrains. A cet égard, il n'innove pas et maintient la protection très stricte qui existe déjà à l'heure actuelle, c'est-à-dire que les travaux souterrains dans les mines, minières et carrières restent interdits de façon absolue aux jeunes travailleurs tandis que ceux qui s'exécutent autre part que dans les mines, minières et carrières peuvent être interdits par le Roi ou autorisés par Lui moyennant l'observation de mesures de protection qu'il estime indispensables.

Ensuite, les travaux dépassant les forces des jeunes travailleurs, menaçant leur santé ou compromettant leur moralité. Ces trois sortes de travaux sont interdits aux jeunes travailleurs de la façon la plus absolue. Le régime du projet est ici beaucoup plus sévère que celui des lois coordonnées.

Inderdaad, een arbeid die « de gezondheid bedreigt » van de jeugdige werknemers, is een arbeid die schadelijk is voor de normale fysische ontwikkeling van de jeugdige personen, zonder dat enige bijzondere maatregel zulks kan verhelpen. Arbeid die in een immorele omgeving wordt verricht, houdt steeds een gevaar in voor de jeugdige werknemers en « brengt hun zedelijkheid in gevaar ».

Daar het in de drie gevallen gaat om objectieve toestanden die niet kunnen worden goedge maakt met bijzondere beschermingsmaatregelen, kon ten aanzien van dit verbod geen uitzondering worden gemaakt.

Het is evenwel zo dat het ontwerp, om doeltreffend te zorgen voor de aan de jeugdige werknemers verleende bescherming en met het oog op de rechtszekerheid, aan de Koning de bevoegdheid toekent om zo nauwkeurig en concreet mogelijk de arbeid te bepalen die de krachten van de jeugdige werknemers te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of hun zedelijkheid in gevaar brengt.

Ten slotte is het verrichten van gevaarlijke of ongezonder arbeid in principe verboden aan jeugdige werknemers, doch het staat de Koning vrij de uitvoering daarvan toe te laten op voorwaarde dat deze gepaard gaat met de vereiste beschermingsmaatregelen. De arbeid waarover het hier gaat, is arbeid die voor iedere werknemer hetzij een zeker gevaar inhoudt bij de uitvoering ervan, hetzij een nadelige invloed heeft op de gezondheid, doch waarvan de schadelijke gevolgen door passende maatregelen kunnen worden voorkomen of althans binnen aanvaardbare grenzen kunnen worden gehouden. Daarom was het niet nodig een absoluut verbod op te leggen.

4. *Het overwerk en de zondagsarbeid.*

De gecoördineerde wetten verboden aan de werkgevers hun werknemers van minder dan 16 jaar en hun werknemers van minder dan 21 jaar overwerk te laten verrichten.

Het ontwerp van arbeidswet gaat veel verder en verbiedt, behoudens in geval van overmacht, alle overwerk aan de jeugdige werknemers. Onder overwerk dient te worden verstaan iedere arbeid die de dagelijkse maximumduur welke voor de jeugdige werknemers is vastgesteld, te weten 10 uur, overschrijdt, en iedere arbeid die in het kader van de bepalingen betreffende de arbeidsduur als overwerk wordt beschouwd. In het algemeen betekent zulks iedere arbeid die gaat boven 8 of 9 uur per dag naargelang de arbeid bij een 6- of 5 dagenweekregeling wordt verricht, en boven 45 uur per week of de lagere wekelijkse grens, vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst.

Het ontwerp van arbeidswet verbiedt eveneens dat jeugdige werknemers 's zondags en op feestdagen arbeiden. Een uitzondering op dat verbod wordt gemaakt voor de gevallen van absolute noodzakelijkheid en met de toelating van de Koning, eveneens voor de uitvoering van bepaalde arbeid of voor zekere categorieën van jeugdige werknemers.

Bovendien zullen de jeugdige werknemers in die gevallen niet meer dan één zondag op twee mogen arbeiden.

5. *Nachtarbeid.*

Net als de gecoördineerde wetten verbiedt het onderhavige ontwerp dat de jeugdige werknemers nachtarbeid verrichten, doch de voorgestelde regeling verschiet van de huidige wetgeving en de bescherming die het aan jeugdige personen verleent, is ruimer.

En effet, un travail « menaçant la santé », des jeunes travailleurs est un travail qui est nuisible au développement physique normal des jeunes sans qu'aucune mesure spéciale puisse y remédier. Un travail qui s'exécute dans un environnement immoral comporte toujours un risque pour les jeunes travailleurs et « compromet leur moralité ».

Comme il s'agit dans les trois cas de situations objectives qui ne peuvent être aménagées en prescrivant des mesures particulières de protection, l'interdiction ne pouvait souffrir d'exception.

Toutefois, afin d'assurer de façon efficace la protection accordée aux jeunes travailleurs et dans l'intérêt de la sécurité juridique, le projet permet au Roi de déterminer d'une manière aussi précise et concrète que possible la liste des travaux qui doivent être considérés comme dépassant les forces des jeunes travailleurs, menaçant leur santé ou compromettant leur moralité.

Enfin, les travaux dangereux ou insalubres sont en principe interdits aux jeunes travailleurs mais il est loisible au Roi d'en autoriser l'exécution à condition de subordonner celle-ci à l'observation des mesures de protection nécessaires. Les travaux dont il s'agit ici sont des travaux qui pour tout travailleur, soit présentent un certain danger dans leur exécution, soit ont une influence préjudiciable sur la santé mais dont les conséquences dommageables peuvent, par des mesures de protection adéquates, être écartées ou, tout au moins, contenues dans des limites acceptables. C'est pourquoi il n'était pas nécessaire d'imposer une interdiction absolue.

4. *Le travail supplémentaire et le travail du dimanche.*

Les lois coordonnées interdisaient aux employeurs de donner à leurs travailleurs âgés de moins de 16 ans et à leurs travailleuses âgées de moins de 21 ans, du travail supplémentaire à effectuer à domicile.

Le projet de loi sur le travail va beaucoup plus loin et sauf cas de force majeure, interdit tout travail supplémentaire aux jeunes travailleurs. Par travail supplémentaire, il faut entendre tout travail qui dépasse la durée journalière maximale autorisée pour les jeunes travailleurs, à savoir 10 heures, et tout travail considéré comme supplémentaire dans le cadre des dispositions sur la durée du travail, c'est-à-dire, d'une manière générale, tout travail presté au-delà de 8 à 9 heures par jour suivant que le travail s'effectue dans le régime de la semaine de 6 ou 5 jours, et au-delà de 48 heures par semaine ou de la limite hebdomadaire inférieure fixée par une convention collective de travail.

Le projet de loi sur le travail interdit également le travail aux jeunes travailleurs les dimanches et jours fériés. Exception est faite à cette interdiction pour les cas de nécessité absolue et également avec autorisation du Roi pour l'exécution de certains travaux ou pour certaines catégories de jeunes travailleurs.

De plus, dans ces cas les jeunes travailleurs ne pourront travailler plus d'un dimanche sur deux.

5. *Le travail de nuit.*

Tout comme les lois coordonnées, le présent projet interdit aux jeunes travailleurs le travail de nuit, mais le régime proposé est différent de celui de la législation en vigueur et la protection qu'il assure aux jeunes est plus étendue.

Het ontwerp preciseert wat onder « nachtarbeid » dient te worden verstaan, en de definitie die het daaraan geeft, is dezelfde als die welke in het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid voorkomt.

Verder verbiedt het absoluut dat nachtarbeid wordt verricht door jeugdige werknemers van minder dan 16 jaar. Voor deze categorie van jeugdige werknemers, wil zulks zeggen dat zij, behalve wanneer zij medewerken aan uitvoeringen van culturele aard, opnamen van filmen, televisie en radio of aan modeshows en voorstellingen van klederen, nooit tussen 20 en 6 uur mogen worden tewerkgesteld.

Voor de werknemers van meer dan 16 jaar wordt het verbod nachtarbeid te verrichten opgeheven, enerzijds, voor de gevallen van overmacht tot 23 uur en, anderzijds, in de gevallen en onder de voorwaarden die de Koning bepaalt. Die soepelere regeling zal het mogelijk maken het hoofd te bieden aan de vereisten die volgen uit bijzondere toestanden en bepaalde moeilijkheden bij de organisatie van het arbeidsproces te voorkomen waarmee een absoluut verbod ongetwijfeld zou gepaard gaan.

Ten slotte bepaalt het ontwerp, zonder dat hier enige afwijking mogelijk is, dat voor de jeugdige werknemers de tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid ten minste twaalf opeenvolgende uren moet bedragen. Zulks betekent nog een vooruitgang ten aanzien van de gecoördineerde wetten, welke slechts een tussentijd van elf uur voorschreven.

6. Geneeskundig toezicht.

Het ontwerp van arbeidswet wijzigt artikel 1 der wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, en vult het aan met een bepaling die de ruimte macht aan de Koning toekent en het geneeskundig toezicht op de jeugdige werknemers verstevigt.

Coördinatie van bepaalde wetten betreffende de arbeidsregeling.

Uitgaande van de vaststelling dat reeds een zekere eenvormigheid bereikt is in de wetgevingen op de arbeidsduur, de zondagsrust, de vrouwenarbeid en het ontwerp van wet op de arbeidsbescherming van de jeugdige personen, zulks in verband met het toepassingsgebied, de bevoegdheid inzake advies, het toezicht, de sancties, heeft de Raad van State gesuggereerd van de indiening van onderhavig ontwerp betreffende de jeugdige personen gebruikt te maken om een coördinatie van de teksten welke die materies regelen tot stand te brengen.

Die suggestie werd gevolgd.

Ofschoon de bepalingen betreffende de arbeid der jeugdige personen volstrekt nieuwe teksten zijn, toch heeft de Regering, rekening houdend met de door de coördinatie geleverde aanpassingen, getracht zich zoveel mogelijk te houden aan de bestaande tekst wat de drie andere wetgevingen betreft.

Er zij evenwel genoteerd dat die coördinatie van bepaalde wetten tot reglementering van de arbeid die wetgeving verduidelijkt, de eenvormigheid ervan bevordert en het inzage nemen ervan vergemakkelijkt, want, zoals de Raad van State opmerkt, het ontwerp van arbeidswet vermindert het aantal te raadplegen teksten.

Van vijf wetten die 157 artikelen bevatten, maakt het een verzamelwet die slechts 65 artikelen telt.

Le projet précise ce qu'il faut entendre par « travail de nuit », et la définition qu'il en donne est la même que celle qui figure dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes.

De plus, il interdit de façon absolue le travail de nuit des jeunes travailleurs de moins de 16 ans. Pour cette catégorie de jeunes travailleurs, cela veut dire que sauf lorsqu'ils participent à des manifestations culturelles, à des prises de vue ou enregistrements pour le cinéma, la radio et la télévision ou à des défilés de mode et présentations de vêtements, ils ne peuvent jamais être occupés au travail entre 20 heures et 6 heures.

Pour les travailleurs âgés de plus de 16 ans, l'interdiction du travail de nuit est levée d'une part pour les cas de force majeure jusqu'à 23 heures et d'autre part dans les cas et conditions que le Roi détermine. Ce régime plus souple permettra de faire face aux exigences résultant de situations particulières et d'éviter certaines difficultés dans l'organisation du travail qu'une interdiction absolue n'aurait pas manqué de susciter.

Enfin, le projet prévoit, sans dérogation possible, qu'en ce qui concerne les jeunes travailleurs, l'intervalle entre la cessation et la reprise du travail doit être de douze heures consécutives au minimum. Ceci est encore un progrès par rapport aux lois coordonnées qui ne prévoyaient qu'un intervalle de onze heures.

6. La surveillance médicale.

Le projet de loi sur le travail modifie l'article 1^{er} de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que des lieux de travail et le complète par une disposition qui accorde au Roi les plus larges pouvoirs et renforce la surveillance médicale des jeunes travailleurs.

Coordination de certaines lois de réglementation du travail.

Ayant constaté qu'une certaine uniformisation était déjà réalisée dans les législations sur la durée du travail, le repos du dimanche, le travail des femmes et le projet de loi sur la protection des jeunes au travail, notamment en ce qui concerne le champ d'application, la compétence d'avis, la surveillance, les sanctions, le Conseil d'Etat a suggéré de profiter du dépôt de ce projet sur les jeunes pour réaliser une coordination des textes régissant ces matières.

Cette suggestion a été suivie.

Si les dispositions relatives au travail des jeunes sont des textes tout à fait nouveaux, le Gouvernement s'est efforcé, compte tenu bien entendu des adaptations nécessitées par la coordination, de s'en tenir le plus possible au texte existant en ce qui concerne les trois autres législations.

Il importe cependant de souligner que cette coordination de certaines lois de réglementation du travail clarifie cette législation, en favorise l'uniformité et en facilite la consultation car, comme le note le Conseil d'Etat, le projet de loi sur le travail réduit le nombre des textes à consulter.

De cinq lois qui comportaient 157 articles, il fait une loi unique qui ne compte que 65 articles.

II. — BESPREKING DER ARTIKELEN.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied en heeft een algemene draagwijdte.

1. De wet zal van toepassing zijn op de werknemers en werkgevers.

Onder werknemers dient men te verstaan elke persoon die arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon.

De werkgever is de persoon die een werknemer tewerkstelt.

De beslissende factor ligt dus in de dienstbetrekking die de werknemer bindt aan de persoon die hem tewerkstelt, en waarbij het niet noodzakelijk is die betrekking juridisch te kwalificeren of de geldigheid ervan te onderzoeken. Het is noodzakelijk en het is voldoende dat een arbeid — de aard ervan doet er weinig toe — wordt uitgevoerd en dat de persoon die deze arbeid verricht, in een verhouding van ondergeschiktheid staat t.o.v. is persoon die hem tewerkstelt.

Bij deze wet komen inzonderheid de volgende dienstbetrekkingen in aanmerking :

1° de traditionele arbeidsovereenkomsten : arbeidsovereenkomst voor werklieden, arbeidsovereenkomst voor bedienden, arbeidsovereenkomst voor schepelingen, arbeidsovereenkomst voor binnenschippers;

2° de leerovereenkomst;

3° de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

4° de statutaire of gemeenrechtelijk rechtsstoestand waaraan het personeel van het Rijk, van de provincies, van de gemeenten en van de openbare instellingen die eronder ressorteren en van de instellingen van openbaar nut is onderworpen.

5° de dienstbetrekking die het gevolg is van een tewerkstelling krachtens bepaalde wetgevingen, bij voorbeeld krachtens artikel 15 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel of krachtens de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

De wetten op de zondagrust, de arbeidsduur en het koninklijk besluit betreffende de vrouwenarbeid hebben in het algemeen hetzelfde toepassingsgebied.

2. — Ten aanzien van de aangehaalde wettelijke teksten bevat het ontwerp een nieuwigheid door de termen « bedrijf » en « bedrijfstak » te omschrijven. Aldus wordt de suggestie van de Raad van State gevolgd die zich hierbij op volgende overwegingen steunde :

« Deze termen hebben immers voor de toepassing van het voorstel een ruimere betekenis dan in andere wetten, precies omdat al degenen die als ondergeschikte arbeid verrichten of doen verrichten, onder het toepassingsgebied van de arbeidswet vallen, ongeacht of de betrokkenen al dan niet onder een bedrijfstak ressorteren of in een bedrijf arbeiden of doen arbeiden.

Wanneer in het ontwerp sprake is van bedrijf of bedrijfstak, moet daaronder eventueel ook worden verstaan respec-

II. — DISCUSSION DES ARTICLES.

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

Article premier.

Cet article, qui détermine le champ d'application du projet, est d'une portée générale.

1. La loi s'appliquera aux travailleurs et aux employeurs.

Par travailleurs, il faut entendre toute personne qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

L'employeur est celui qui occupe un travailleur.

L'élément déterminant se situe donc dans la relation de travail qui unit le travailleur à la personne qui l'occupe, sans qu'il soit nécessaire de qualifier juridiquement cette relation, ni d'examiner sa validité. Il faut et il suffit qu'un travail, peu importe sa nature, soit exécuté et que la personne qui exécute ce travail soit soumise à la personne qui l'occupe par un lien de subordination.

Dans la présente loi, sont particulièrement prises en considération, les relations de travail suivantes :

1° les contrats de louage de travail traditionnels : contrat de travail, contrat d'emploi, contrat d'engagement maritime, contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure :

2° le contrat d'apprentissage;

3° le contrat de travail domestique;

4° la situation réglementaire ou de droit commun à laquelle sont soumises les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes et les établissements publics qui en dépendent, ainsi que les organismes d'intérêt public;

5° la relation de travail qui résulte d'une occupation effectuée en vertu de certaines législations, par exemple en vertu de l'article 15 de la loi du 15 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier ou en vertu de la loi du 16 avril 1963, relative au reclassement social des handicapés.

Les lois sur le repos du dimanche, la durée du travail et l'arrêté royal sur le travail des femmes couvrent en général le même champ d'application.

2. Le projet innove par rapport aux textes légaux cités en précisant les notions de « branche d'activité » et d'« entreprise », suivant en cela une suggestion du Conseil d'Etat qui s'inspirait des considérations suivantes :

« En effet, pour l'application de la loi proposée, ces termes ont un sens plus large que dans les autres lois, précisément parce que le champ d'application de la loi sur le travail s'étend à toutes les personnes qui effectuent ou font effectuer du travail dans un lien de subordination, que les intéressés relèvent ou non d'une branche d'activité ou qu'ils effectuent un travail ou fassent effectuer du travail dans une entreprise.

Lorsque le projet parle d'entreprise ou de branche d'activité, ces termes devront s'entendre comme visant aussi,

tievelijk de inrichtingen en groepen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een activiteit uitoefenen. »

3. Afwijkingen worden voorzien bij artikel 3 van het ontwerp.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2.

Dit artikel vervat een algemeen principe : beneden 18 jaar wordt de werknemer, van beider kunne, als jeugdige werknemer beschouwd.

Van die regel kan niet worden afgeweken. Wel wordt de Koning ertoe gemachtigd andere werknemers, van 18 tot 21 jaar, onder de categorie der jeugdige werknemers op te nemen.

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3.

Paragraaf 1, 1^o, sluit van de bepalingen over de zondagsrust en de arbeidsduur de werknemers uit welke worden tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, tenzij het om industriële en commerciële activiteiten gaat of om instellingen voor geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging.

De begrippen « openbare instellingen die er onder ressorteren » en « de instellingen van openbaar nut » worden op verzoek van de commissie als volgt door de Minister omschreven :

« De inhoud van deze begrippen werd door de bevoegde Senaatscommissie onderzocht naar aanleiding van de bespreking van het wetsontwerp tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen (cfr. Stuk van de Senaat, nr. 426 van 1962-1963 — Verslag namens de Commissie voor de Arbeid, de Tewerkstelling en de Sociale Voorzorg p. 9 en 10) .

Onder « openbare instelling die eronder ressorteren » worden bedoeld de openbare instellingen die tot stand zijn gebracht door de Staat, de provincies of de gemeenten en die onder de voogdij en de controle staan van het oprichtend orgaan.

« Volgens Buttgenbach (Théorie générale des modes de gestion des services publics en Belgique, uitg. 1952, nr. 374), aldus vermeld verslag, is een openbare instelling een stichting van openbare dienst door de Staat, de provincie of de gemeente, d.w.z. dat die openbare besturen een bijzonder vermogen, juridisch onderscheiden van het algemeen vermogen van het oprichtend bestuur, bestemmen voor een openbare dienst die organisch en technisch autonoom is in het beheer van zijn vermogen en het verwezenlijken van zijn doel, doch onder de voogdij en de controle staat van het oprichtend bestuur. »

Het begrip « instelling van openbaar nut » daarentegen is veel ruimer. « Het omvat, aldus genoemd verslag, niet alleen de openbare instellingen maar ook de regieën en de openbare besturen met rechtspersoonlijkheid, de publiekrechtelijke verenigingen, de adviserende lichamen van het bedrijfsleven, de openbare lichamen die erkend zijn

le cas échéant, les établissements et les groupes d'employeurs et de personnes assimilées qui exercent une activité en dehors d'un secteur de l'économie. »

3. Des dérogations sont prévues à l'article 3 du projet.

L'article premier a été adopté à l'unanimité.

Art. 2.

Cet article renferme un principe général : en dessous de 18 ans et quel que soit son sexe, le travailleur est considéré comme jeune travailleur.

Il ne peut être dérogé à cette règle. En revanche, le Roi est autorisé à inclure dans la catégorie des jeunes travailleurs, d'autres travailleurs dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans.

L'article 2 a été adopté à l'unanimité.

Art. 3.

Le paragraphe 1^{er}, 1^o, prévoit que les dispositions relatives au repos du dimanche et à la durée du travail ne sont pas applicables aux travailleurs occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à moins qu'il ne s'agisse d'activités industrielles et commerciales ou d'établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

A la demande de la Commission, le Ministre a établi entre les notions d'« établissements publics qui en dépendent » et d'« organismes d'intérêt public » la distinction suivante :

« La signification de ces notions a été examinée par la Commission compétente du Sénat lors de l'examen du projet de loi modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (cfr. doc. Sénat, n° 426, de 1962-1963 — Rapport fait au nom de la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, p. 9 et 10) .

On entend par « établissements publics qui en dépendent » les établissements publics fondés par l'Etat, la province ou la commune et qui sont placés sous la tutelle et le contrôle du pouvoir créateur.

« Selon Buttgenbach (Théorie générale des modes de gestion des services publics en Belgique, éd. 1952, n° 374), lit-on dans ce rapport, l'établissement public est une fondation de service public réalisée par l'Etat, la province ou la commune. En d'autres termes, c'est l'affectation réalisée par ces autorités publiques d'un patrimoine spécial, juridiquement distinct du patrimoine général du pouvoir créateur, à un service public, qui, pour la gestion de ce patrimoine et la réalisation de son objet, est doté d'une autonomie organique et technique sous la tutelle et le contrôle de ce dernier. »

La notion d'« organisme d'intérêt public » est beaucoup plus large. Le même rapport ajoute : « Elle englobe non seulement les établissements publics, mais également les régies et les administrations publiques personnalisées, les associations de droit public, les organismes consultatifs de l'économie, les organismes publics agréés pour assurer le

met het oog op het waarnemen van een openbare dienst en de openbare lichamen die concessiehouder zijn van openbare diensten. »

De Raad van State heeft in zijn advies betreffende het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (Stuk van de Senaat, nr. 148 van 1966-1967, p. 101) gepreciseerd dat onder instellingen van openbaar nut niet verstaan worden de privaatrechtelijke stichtingen die vallen onder de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, maar wel de publiekrechtelijke openbare instellingen, zoals die onder meer bedoeld zijn in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle van sommige instellingen van openbaar nut, zoals bij voorbeeld de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de Nationale Maatschappij voor goedkope woningen, de Sabena, enz. »

Onder paragraaf 1, 6° worden de woorden « doctors in de geneeskunde » vervangen door « artsen » en wordt onmiddellijk erna het woord « veeartsen » bijgevoegd.

Bij de paragrafen 2 en 3 werden geen opmerkingen gemaakt.

Het gewijzigd artikel 3 wordt eenparig aangenomen.

Art. 4.

In verband met het eerste lid, wordt er de nadruk op gelegd dat de Koning enkel na eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan optreden.

In verband met het tweede lid van dit artikel, worden de volgende opmerkingen gemaakt :

1° in de eerste zin, zijn de woorden « en beslist » overbodig : zij komen ook niet voor in de franse versie;

2° in de voorlaatste zin zouden de woorden « hebben beslissende stem » moeten vervangen worden door de woorden « zijn stemgerechtigd »;

3° wanneer de Nationale Arbeidsraad beslissingen treft, is in zijn schoot steeds eenparigheid van stemmen vereist; derhalve is de laatste zin overbodig.

De Minister geeft hierbij de volgende toelichting :

— Wat betreft het eerste punt :

Artikel 4, tweede lid, van het wetsontwerp bepaalt op welke wijze de Nationale Arbeidsraad geldig kan beraadslagen en beslissen.

De Franse versie gebruikt hiertoe het werkwoord « délibérer », terwijl in de Nederlandse versie hiervoor twee werkwoorden voorkomen « beraadslagen en beslissen ».

Bij de bespreking in de Senaatscommissie van het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités werd de overeenstemming van deze twee versies onderzocht. Aan de hand van meerdere auteurs werd aangetoond dat de term « délibérer » werkelijk een dubbele betekenis heeft (beraadslaging en resultaat van de beraadslaging) waarvoor in het Nederlands de twee werkwoorden « beraadslagen en beslissen » moeten gebruikt worden. (cfr. Stuk van de Senaat nr. 78 (1967-1968) van 14 december 1967 — Verslag namens de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg betreffende het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, p. 106 en 107).

fonctionnement d'un service public et les organismes publics concessionnaires de services publics. »

Le Conseil d'Etat a précisé dans son avis concernant le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (doc. Sénat, n° 148 de 1966-1967, p. 101), qu'on entend par « organismes d'intérêt public », non pas les établissements d'utilité publique, de droit privé, tombant sous l'application de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, mais les établissements de droit public tels qu'ils sont visés, notamment, dans la loi du 16 mars 1954 concernant le contrôle de certains organismes d'intérêt public, comme par exemple le Conseil national du Travail, le Conseil national de l'Economie, la Société nationale des habitations et logements à bon marché, la Sabena, etc. »

Au paragraphe 1, 6°, les mots « docteurs en médecine » sont remplacés par « médecins » et immédiatement après ce mot sont insérés les mots « médecins vétérinaires ».

Les paragraphes 2 et 3 n'ont donné lieu à aucune observation.

L'article 3, tel qu'il a été modifié, a été adopté à l'unanimité.

Art. 4.

En ce qui concerne le premier alinéa, il a été souligné que le Roi ne peut intervenir qu'après avis unanime de la Commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail.

Le deuxième alinéa de cet article a donné lieu aux observations suivantes :

1° dans la première phrase du texte néerlandais, les mots « en beslist » sont superflus : il n'apparaissent d'ailleurs pas dans la version française;

2° dans l'avant-dernière phrase du texte néerlandais, les mots « hebben beslissende stem » devraient être remplacés par les mots « zijn stemgerechtigd »;

3° lorsque le Conseil national du Travail prend des décisions, l'unanimité des voix est toujours requise en son sein : aussi la dernière phrase est-elle superflue.

Le Ministre a répondu à ces observations comme suit :

— En ce qui concerne le premier point :

L'article 4, alinéa 2, du projet de loi dispose de quelle façon le Conseil national du Travail délibère valablement.

La version française emploie à ce sujet le verbe « délibérer », tandis que la version néerlandaise utilise deux verbes, à savoir « beraadslagen en beslissen ».

Lors de la discussion du projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la concordance de ces deux versions a été examinée. A l'appui de plusieurs auteurs, il a été démontré que le terme « délibérer » a réellement une double signification (échange de vues et le résultat de l'échange de vues) pour laquelle en néerlandais les deux verbes « beraadslagen en beslissen » doivent être utilisés (cfr. doc. Sénat, n° 78 (1967-1968) du 14 décembre 1967 — Rapport fait au nom de la Commission de l'Emploi et du Travail et de la Prévoyance sociale au sujet du projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, p. 106 et 107).

— Wat betreft het tweede punt :

Dezelfde terminologie komt eveneens voor in de artikelen 47 en 64 van de wet van 5 december 1968.

De Minister wijst er verder nog op dat andere personen stemgerechtigd zijn, namelijk zij die advies uitbrengen en die slechts een adviserende stem hebben. Om te verhinderen dat deze zouden stemmen, wordt hier gesproken van « beslissende stem » en niet van « stemgerechtigd ».

— Wat betreft het derde punt :

Hier wordt een bestaande tekst overgenomen, waarop de basisprincipen inzake stemrecht van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten worden toegepast.

Een lid deed opmerken dat de Nationale Arbeidsraad zich slechts met eenparigheid van stemmen hoeft uit te spreken indien hij een beslissing neemt.

Indien hij een advies uitbrengt, dan is geen eenparigheid vereist.

Hier wordt van die regel afgeweken. Het lid verklaart dat hij zich om die reden bij de stemming van dit artikel zal onthouden.

De Minister voert aan dat de Nationale Arbeidsraad hier ter vervanging van een paritair comité optreedt en zodoende de regels moet naleven die voor de paritaire comités gelden.

De laatste zin van het tweede lid moet als volgt worden gelezen : « Het voorstel moet bovendien worden aangenomen met eenparigheid van stemmen ».

Het gaat hier om een louter vormwijziging.

Artikel 4 wordt aangenomen met 12 stemmen en één onthouding.

Art. 5.

Nieuw is hier de bepaling ter bescherming van de jeugdige werknemers tegen wie die nietigheid van dienstbetrekking nooit mag worden ingeroepen.

De bepaling die voor de andere werknemers geldt is overgenomen uit de wetten van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités en van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5 wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK II.

Verbod om arbeid te verrichten.

AFDELING I.

Kinderarbeid.

De heer Gillet diende een amendement in tot wijziging van de titel van hoofdstuk II (stuk n° 556/2).

Dit amendement hangt nauw samen met amendementen van dezelfde auteur er toe strekkend een nieuwe afdeling III

— En ce qui concerne le deuxième point :

La même terminologie figure dans les articles 47 et 64 de la loi du 5 décembre 1968.

Le Ministre a souligné également que d'autres personnes participent aux délibérations, en l'occurrence celles qui émettent un avis et qui n'ont qu'une voix consultative. Pour éviter que ces dernières ne soient comprises parmi les votants, le texte néerlandais parle de « beslissende stem » et non de « stemgerechtigd ».

— En ce qui concerne le troisième point :

La formulation critiquée reprend un texte existant, auquel s'appliquent les principes de base en matière de droit de vote contenus dans la loi sur les conventions collectives de travail.

Un membre a fait observer que le Conseil national du Travail doit toujours se prononcer à l'unanimité lorsqu'il prend une décision.

S'il émet un avis, l'unanimité n'est pas requise.

Le présent texte déroge à cette règle. Le membre a déclaré que, pour cette raison, il s'abstiendra lors du vote de l'article.

Le Ministre a répondu que le Conseil national du Travail agit ici en remplacement d'une commission paritaire et que, partant, il doit respecter les règles en vigueur pour les commissions paritaires.

La dernière phrase du deuxième alinéa doit être lue comme suit : « de plus, la proposition doit être adoptée à l'unanimité des voix ».

Il s'agit, en l'occurrence, d'une modification de pure forme.

L'article 4 a été adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 5.

La disposition prévoyant la protection des jeunes travailleurs auxquels la nullité de l'engagement ne peut être opposée constitue une innovation. La disposition applicable aux autres travailleurs est empruntée aux lois du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires et du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 5 a été adopté à l'unanimité.

CHAPITRE II.

Interdiction de travailler.

SECTION I.

Travail des enfants.

M. Gillet a présenté un amendement tendant à modifier l'intitulé du chapitre II (Doc. n° 556/2).

Cet amendement est en rapport étroit avec les amendements du même auteur, tendant à insérer une section III

en nieuwe artikelen 10bis tot quater in te voegen. Het wordt dan ook verder besproken.

Art. 6.

Artikel 6 huldigt het volgende beginsel :

1° principieel werkverbod beneden de leeftijd van 14 jaar;

2° boven die leeftijd, werkverbod indien schoolplicht. Zo de schoolplicht wordt verlengd, volgt automatisch tot dezelfde leeftijd het werkverbod;

3° afwijking in het kader van de opvoeding of vorming.

Ter verduidelijking van de draagwijdte van dit artikel lijkt het aangewezen de commentaar van de Raad van State aan te halen :

« Uit deze bepaling blijkt duidelijk het onderscheid tussen arbeid in onderschiktheid in de zin van artikel 1 van het ontwerp en andere werkzaamheden. Het verbod om arbeid te verrichten is absoluut en geldt ook voor arbeid verricht in het kader van de beroepsopleiding, zoals de werkstelling krachtens een leerovereenkomst. Onder de andere werkzaamheden daarentegen vallen niet de bezigheden in de eigen gezinshouding, de school, de jeugdorganisatie of elke andere groepering en instelling die zich met de opvoeding en vorming van de kinderen bezig houdt, zelfs indien deze werkzaamheden een productief karakter hebben (bijvoorbeeld in een vakschool) of in het maatschappelijk verkeer zijn ingeschakeld (bijvoorbeeld een openbare voorstelling gegeven door school of jeugdorganisatie). In dit laatste geval is ook geen toelating nodig voor de activiteiten bedoeld in artikel 4, omdat alsdan niet van artikel 3 wordt afgeweken. Vanzelfsprekend zijn werkzaamheden in een opvoedingsinstelling alleen toegelaten, wanneer zij werkelijk op de opvoeding en de vorming van het kind zijn gericht, zodat optreden in geval van misbruik mogelijk blijft ».

In verband met de leerplicht en de toelating tot het arbeidsproces werd op verzoek van de Commissie de toestand in de andere lidstaten van de E. E. G. door de Minister toegelicht.

1. In Duitsland :

Leerplicht.

Het einde van de leerplicht verschilt volgens de Länder. De verplichting begint in de regel niet vóór de voltooiing van het 6^{de} levensjaar en duurt :

— 9 jaar in de Länder Berlijn, Hamburg, Nedersaksen, Sleeswijk-Holstein en Bremen;

— 8 jaar in de Länder Baden-Württemberg, Beieren, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland — Pfalz en Saarland.

Leeftijd voor toelating tot het arbeidsproces.

Arbeid is verboden voor elk kind dat nog geen 14 jaar oud is of nog leerplichtig is.

(nouvelle) et des articles 10bis à 10quater (nouveaux). Dès lors, il sera discuté plus loin.

Art. 6.

L'article 6 énonce le principe suivant :

1^{er} il est interdit en principe de faire travailler des enfants âgés de moins de 14 ans;

2^o après cet âge, il est interdit de les faire travailler s'il y a obligation scolaire. En cas de prolongation de l'obligation scolaire l'interdiction de travailler est automatiquement prolongée jusqu'au même âge;

3^o des dérogations sont prévues dans le cadre de l'éducation ou de la formation des enfants.

En vue de préciser la portée de cet article il semble opportun de citer le commentaire du Conseil d'Etat :

« Cette disposition fait clairement ressortir la distinction entre le travail effectué dans un lien de subordination au sens de l'article 1^{er} du projet et les autres activités. L'interdiction d'effectuer du travail est absolue et s'applique aussi aux prestations de travail accomplies dans le cadre de la formation professionnelle, telle que l'occupation en vertu d'un contrat d'apprentissage. En revanche, n'entrent pas dans les autres activités, les occupations exercées dans le ménage propre, à l'école, dans une organisation de jeunesse ou tout autre groupement et établissement qui s'occupe de l'éducation et de la formation des enfants, quand bien même ces activités présenteraient un caractère productif (par exemple dans une école professionnelle) ou seraient intégrées dans le circuit social (par exemple une représentation publique donnée par une école ou par une organisation de jeunesse). Dans ce dernier cas, aucune autorisation n'est davantage requise pour les activités visées à l'article 4 puisqu'aussi bien il n'est pas dérogé à l'article 3. Il va sans dire que les activités exercées dans un établissement d'éducation ne sont autorisées que lorsqu'elles ont effectivement en vue l'éducation et la formation de l'enfant, en sorte qu'en cas d'abus il sera toujours possible d'intervenir. »

En ce qui concerne l'obligation scolaire et l'admission au travail, le Ministre a exposé, à la demande de la Commission, la situation des autres pays membres de la C. E. E. :

1. En Allemagne :

Obligation scolaire.

La fin de l'obligation scolaire varie selon les Länder de la République fédérale. Celle-ci ne commence pas, en règle générale, avant que l'enfant ait 6 ans accomplis et dure :

— 9 ans dans les Länder de Berlin, de Brême, de Hambourg, de Basse-Saxe et de Schleswig-Holstein;

— 8 ans dans les Länder de Bade-Wurtemberg, Bavière, Hesse, Rhénanie du Nord, Westphalie, Rhénanie — Palatinat, Sarre.

Age minimum d'admission au travail.

Tout travail est en principe interdit aux personnes qui sont encore assujetties à l'obligation scolaire ou qui n'ont pas encore 14 ans.

2. In Frankrijk :

Leerplicht.

Op grond van de Ordonnantie n° 59-45 van 6 januari 1959, zijn de kinderen leerplichtig vanaf hun 6^{de} levensjaar tot op het ogenblik dat zij de volledige leeftijd van 16 jaar hebben bereikt.

Minimumleeftijd.

Ingevolge de verlenging van de leerplicht, is het verboden jongeren beneden 16 jaar tewerk te stellen.

Part-time tewerkstelling van jongeren tussen 14 en 16 jaar is onder bepaalde voorwaarden mogelijk, indien terzelfdertijd dagonderwijs, eveneens part-time, gevolgd wordt in uitvoering van een opleidingsovereenkomst.

3. In Italië :

Leerplicht.

De leerplicht duurt 8 jaar en de kinderen zijn eraan onderworpen van hun 6^{de} tot hun 14^{de} levensjaar.

Minimumleeftijd.

De minimumleeftijd is op 15 jaar vastgesteld.

Krachtens de wet n° 424 van 2 april 1968 mogen de kinderen die de volle leeftijd van 14 jaar hebben bereikt ook onder leercontract arbeid verrichten. Zij mogen in dat geval evenwel niet tegen prestatieloon worden tewerkgesteld.

4. In Luxemburg.

Leerplicht.

De verplichte leerplicht duurt negen jaar voor alle kinderen, d.w.z. tot het 15^e levensjaar.

Minimumleeftijd.

De minimumleeftijd om tot de arbeid toegelaten te worden bedraagt 15 jaar.

Een wetsontwerp op 22 oktober 1969 door de Kamer van Volksvertegenwoordigers aangenomen, maar dat nog geen kracht van wet heeft verkregen, bevestigt de huidige toestand en verbiedt kinderen die de volle leeftijd van 15 jaar nog niet bereikt hebben of die nog leerplichtig zijn, om het even welke arbeid te doen verrichten.

5. In Nederland.

Leerplicht.

Op dit ogenblik strekt de leerplicht zich uit tot de leeftijd van 14 jaar.

Een in 1969 gestemde wet brengt deze leeftijd op 15 jaar, maar de datum van inwerkingtreding moet nog bepaald worden.

Minimumleeftijd.

De minimumleeftijd is in beginsel vastgesteld op 15 jaar.

2. En France :

Obligation scolaire.

Sur base de l'Ordonnance n° 59-45 du 6 janvier 1959 les enfants sont soumis à l'obligation scolaire depuis l'âge de 6 ans jusqu'à l'âge de 16 ans révolus.

Age minimum d'admission au travail.

Par suite de la prolongation de l'obligation scolaire, il est interdit d'occuper des jeunes de moins de 16 ans.

Une occupation part-time peut être autorisée aux jeunes de 14 à 16 ans en exécution d'un contrat d'apprentissage, à condition que l'enseignement « terminal » soit également suivi part-time.

3. — En Italie :

Obligation scolaire.

La scolarité obligatoire dure huit ans et les enfants de 6 à 14 ans y sont soumis.

Age minimum d'admission au travail.

L'âge minimum d'admission au travail est fixé à 15 ans.

En application de la loi n° 424 du 2 avril 1968 les jeunes de 14 ans révolus peuvent être occupés en vertu d'un contrat d'apprentissage.

Dans ce cas, ils ne peuvent pas être payés sur base du rendement.

4. Au Luxembourg.

Obligation scolaire.

La scolarité obligatoire dure neuf ans pour tous les enfants, c'est-à-dire jusqu'à leur quinzième année.

Age d'admission au travail.

Cet âge est fixé à 15 ans.

Un projet de loi, adopté le 22 octobre 1969 par la Chambre des Députés, mais qui n'a pas encore force de loi, confirme la situation actuelle et interdit d'employer des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans accomplis ou jusqu'à la fin de leur obligation scolaire, à des travaux d'une nature quelconque.

5. Aux Pays-Bas.

Obligation scolaire.

Actuellement l'obligation scolaire s'étend jusqu'à l'âge de 14 ans.

Une loi votée en 1969 porte l'âge requis à 15 ans, mais la date d'entrée en vigueur de cette loi doit encore être fixée.

Age d'admission au travail.

L'âge minimum d'admission est en principe de 15 ans.

Bijzondere bepalingen werden evenwel voorzien :

a) in sommige speciale gevallen voor de meisjes van 14 jaar die niet meer schoolplichtig zijn (huishoudelijke arbeid).

b) voor de tewerkstelling van kinderen beneden 14 jaar of 15 jaar, die mag worden toegelaten wanneer het gaat om kunst, wetenschap en onderwijs.

c) voor de jongens van 14 jaar, die niet meer schoolplichtig zijn, indien zijn een medisch onderzoek hebben ondergaan; hun arbeidsduur mag echter niet meer dan 8 uur per dag bedragen en er moet hen per week een dag of twee halve dagen vrijaf worden gegeven, om aanvullende cursussen of cursussen voor hun algemene vorming te volgen.

Artikel 6 wordt eenparig aangenomen.

Art. 7.

Bij wijze van amendement stelde de heer Raskin voor (stuk n° 556/3-III) het 2° op tweeërlei wijze te verruimen :

1° naast het opnemen voor film, televisie of radio, moet eveneens het optreden van kinderen mogelijk worden gemaakt;

2° kinderen moeten bij de publiciteit kunnen betrokken worden.

Het amendement wordt ingetrokken nadat de Minister had aangetoond dat het te ruim was opgevat. Het had het bijvoorbeeld mogelijk gemaakt kinderen als sandwichmannen te laten optreden, hetgeen zeker de bedoeling van de indiener van het amendement niet is.

Artikel 7 wordt aangenomen met 12 stemmen en één onthouding.

AFDELING II

Verbod om bepaalde arbeid te verrichten.

Art. 8.

Het eerste lid van dit artikel houdt in aangepaste bewoordingen het verbod in van de artikelen 2 § 1 van het koninklijk besluit n° 40 op de vrouwenarbeid en 4bis, eerste lid van de geordende wetten op de kinderarbeid.

Het tweede lid van voormeld artikel 4bis voorzagt in afwijkingsmogelijkheden voor werknemers vanaf 16 jaar met het oog op hun beroepsvorming. Dit werd niet overgenomen.

De Minister deelt mede dat die afwijkingsmogelijkheid verder mogelijk blijft zonder dat het nodig is dit hier te bepalen :

« De aanwezigheid van jeugdige personen in de mijnen, groeven en graverijen is in de huidige wetgeving geregeld in artikel 4bis van de wetten op de kinderarbeid. Krachtens dit artikel is deze aanwezigheid verboden aan alle jongens

Des dispositions spéciales sont toutefois prévues :

a) dans certains cas spéciaux pour les filles âgées de 14 ans et libérées de l'obligation scolaire (travaux ménagers);

b) dans l'intérêt des arts, de la science et de l'éducation, pour les enfants de moins de 14 ans ou 15 ans;

c) pour les garçons de 14 ans, libérés de l'obligation scolaire et ayant passé l'examen médical; la durée du travail ne pourra toutefois dépasser huit heures par jour et une journée ou deux demi-journées de temps libre leur sont accordées pour suivre des cours complémentaires ou de culture générale.

Cet article a été adopté à l'unanimité.

Art. 7.

Par voie d'amendement (Doc. n° 556/3-III), M. Raskin a proposé d'élargir la portée du 2° sous un double aspect :

1° outre les prises de vue et enregistrements pour le cinéma, la télévision et la radiodiffusion il y a lieu de permettre aussi les représentations d'enfants;

2° des enfants doivent pouvoir être associés à la publicité.

L'amendement a été retiré après que le Ministre eut démontré qu'il était d'une conception trop large. Il aurait permis par exemple d'employer des enfants comme hommes-sandwiches, ce qui n'était certes pas l'intention de l'auteur de l'amendement.

L'article 7 a été adopté par 12 voix et 1 abstention.

SECTION II.

Interdiction d'effectuer un travail déterminé.

Art. 8.

Le premier alinéa de cet article reprend sous une formulation appropriée, l'interdiction prévue aux articles 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes et 4bis, premier alinéa, des lois coordonnées sur le travail des enfants.

Le deuxième alinéa de l'article 4bis précité prévoyait des possibilités de dérogation pour les travailleurs à partir de 16 ans, en vue de leur formation professionnelle. Cette alinéa n'a pas été repris.

Le Ministre a déclaré que cette possibilité de dérogation demeure sans qu'il soit nécessaire de la stipuler expressément :

« La présence des jeunes dans les mines, minières et carrières est réglementée dans la législation actuellement en vigueur, par l'article 4bis des lois sur le travail des enfants. En application de cet article, cette présence est in-

beneden 18 jaar. Onder de door de Koning te bepalen voorwaarden mogen ze evenwel, met het oog op hun beroepsvorming vanaf hun zestiende jaar er aanwezig zijn, zelfs 's nachts.

Bij de voorbereiding van het voorontwerp van wet heeft men deze beschermingsmaatregelen willen uitbreiden door aan de Koning de bevoegdheid te verlenen de aanwezigheid in alle werkplaatsen te verbieden aan alle personen beneden 21 jaar of deze afhankelijk te stellen van de naleving van bepaalde voorwaarden.

De Raad van State merkte in zijn advies evenwel op (stuk n° 556/1, p. 21) dat deze bepaling kennelijk overbodig is, aangezien artikel 1, § 1, vierde lid, van de wet van 10 juni 1952 de Koning reeds machtigt om de aanwezigheid van alle jongeren in alle ondernemingen en alle openbare diensten te verbieden.

Bovendien is de Koning eveneens bevoegd de aanwezigheid van gelijk welke persoon, zelfs vreemd aan de onderneming, te verbieden in de mijnen, groeven en graverijen op basis van artikel 76 van de bij koninklijk besluit van 15 december 1919 samengeordende wetten op de mijnen, groeven en graverijen.

Artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

Art. 9 en 10.

Men kan zich afvragen of de artikelen 9 en 10 op bepaalde punten niet tegenstrijdig zijn. Het eerste verbiedt de jonge werknemers immers wettelijk werken te verrichten die hun krachten te boven gaan of hun gezondheid in gevaar brengen, terwijl het tweede bepaalt dat de uitvoering van gevaarlijk of ongezond werk door jonge werknemers bij koninklijk besluit zal worden geregeld. Er is echter slechts schijnbaar tegenspraak.

Artikel 9 verbiedt de werkzaamheden die uiteraard een gevaar betekenen voor de gezondheid van de jonge werknemers of hun krachten te boven gaan. Artikel 10 betreft de werken die niet vallen onder de bepalingen van artikel 9 maar voor het overige toch enigszins gevaarlijk of ongezond zijn.

Er zij voorts aangestipt dat artikel 10 zowel de jonge werknemers als de werknemers beschermt.

Beide artikelen worden eenparig aangenomen.

AFDELING III (nieuw).

Arbeidsvrijheid voor gepensioneerden.

Bij wijze van amendement (stuk n° 556/2) stelt de heer Gillet voor de titel van hoofdstuk II te wijzigen en een nieuwe afdeling III in te voeren met drie nieuwe artikelen.

Art. 10bis (nieuw), 10ter (nieuw), en 10quater (nieuw).

Die amendementen strekken ertoe volledige arbeidsvrijheid ten gunste van de gepensioneerden van de privé-sector in te voeren. De auteur verantwoordt dit op grond van het principe van de gelijkberechtiging en op grond van medische en sociale overwegingen. Nadat werd aangetoond dat het ontwerp van arbeidswet geen enkele beperking terzake inhoudt werd het amendement tot invoeging van een artikel 10bis verworpen met 11 stemmen tegen 2 en 1 onthouding. Dientengevolge vervielen de twee andere amendementen.

terdite à tout garçon de moins de 18 ans. Dans les conditions déterminées par le Roi, ils peuvent toutefois y être présents, même la nuit, à partir de leur 16^e année, pour satisfaire aux nécessités de leur formation professionnelle.

Lors de l'élaboration de l'avant-projet de loi, l'intention était d'élargir ces mesures de protection en accordant au Roi le pouvoir d'interdire la présence sur les lieux de travail à toutes personnes âgées de moins de 21 ans, ou de subordonner cette présence à l'observation de certaines mesures de protection.

Le Conseil d'Etat faisait cependant observer dans son avis (doc. n° 556/1, p. 21) qu'une telle disposition est manifestement superflue, étant donné que l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 4, de la loi du 10 juin 1952 permet déjà au Roi d'interdire ou de réglementer « la présence de tous jeunes dans n'importe quelle entreprise et service public. »

De plus, le Roi est également habilité à interdire la présence de toute personne, même étrangère à l'entreprise, dans les mines, minières et carrières sur base de l'article 76 des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919.

L'article 8 a été adopté à l'unanimité.

Art. 9 et 10.

On peut se demander si les articles 9 et 10 ne sont pas contradictoires à certains égards. En effet, le premier interdit légalement aux jeunes travailleurs d'effectuer des travaux dépassant leurs forces ou menaçant leur santé, tandis que le second soumet à réglementation royale l'exécution de travaux dangereux ou insalubres par des jeunes travailleurs. La contradiction n'est cependant qu'apparente.

L'article 9 interdit les travaux qui, en tant que tels, menacent la santé ou dépassent les forces des jeunes travailleurs. L'article 10 se rapporte aux travaux qui ne sont pas classés dans la catégorie interdite à l'article 9 mais qui présentent néanmoins un aspect dangereux ou insalubre.

Il est, par ailleurs, à noter que l'article 10 protège tant les jeunes travailleurs que les travailleuses.

Ces deux articles ont été adoptés à l'unanimité.

SECTION III (nouvelle).

Liberté de travail des pensionnés.

Par voie d'amendement (doc. n° 556/2), M. Gillet a proposé de modifier l'intitulé du chapitre II et d'insérer une nouvelle section III, comprenant trois articles nouveaux.

Art. 10bis (nouveau), 10ter (nouveau) et 10quater (nouveau).

Ces amendements ont pour objet d'instaurer une complète liberté de travail en faveur des pensionnés du secteur privé. L'auteur a justifié ces amendements sur la base du principe de l'égalité et de considérations médicales et sociales. Après qu'il eût été démontré que le projet de loi sur le travail ne contient aucune limitation en la matière, l'amendement, insérant un article 10bis, a été rejeté par 11 voix contre 2 et 1 abstention. En conséquence, les deux autres amendements sont devenus sans objet.

HOOFDSTUK III.

Arbeids- en rusttijden.

AFDELING I.

Zondagsrust.

Art. 11.

De Franse tekst wordt als volgt gewijzigd : « il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche ».

Artikel 11 wordt eenparig aangenomen.

Art. 12.

Ingaande op een suggestie van de Commissie, heeft de Regering een vormwijziging aangebracht (Stuk n° 556/5).

Het geamendeerd artikel 12 wordt eenparig aangenomen.

Art. 13.

De Commissie stelde voor de opsomming weg te laten en de Koning ertoe te machtigen de bedrijven en werkzaamheden aan te duiden waar werknemers 's zondags zouden mogen worden tewerkgesteld. Het heeft inderdaad weinig zin een opsomming te geven wanneer de Koning bij punt 27 toch wordt gemachtigd ervan af te wijken.

De Nationale Arbeidsraad wiens advies door de Minister werd ingewonnen ging akkoord met de weglating van die opsomming (advies n° 326 van 26 mei 1970).

De Commissie keurde een terzake door de Regering ingediend amendement eenparig goed (stuk n° 556/7).

Zolang de Koning geen besluiten heeft genomen ter uitvoering van het geamendeerd artikel 13 zullen de werknemers 's zondags verder mogen tewerkgesteld worden in de bedrijven en instellingen of voor het uitvoeren van werken bedoeld in het oorspronkelijk artikel 13.

Hiertoe wordt in het ontwerp een overgangsbepaling ingevoerd onder artikel 66 (nieuw).

Het geamendeerd artikel 13 wordt eenparig aangenomen.

Art. 14.

Het eerste lid van § 1 van dit artikel moet worden aangepast aan de nieuwe tekst van artikel 13 (samen met artikel 66 (nieuw)).

Het desbetreffend regeringsamendement (stuk n° 556/7) wordt eenparig aangenomen.

Het geamendeerd artikel 14 wordt eenparig aangenomen.

Art. 15.

Het eerste lid houdt in dat de Koning voorafgaandelijk toelating geeft. Wanneer de bedrijven daadwerkelijk gebruik maken van de toelating die zij verkregen om werknemers bij toepassing van dit artikel 's zondags te doen werken, dienen zij dit bij toepassing van het laatste lid achteraf telkens nog aan de bevoegde ambtenaar mede te delen.

CHAPITRE III.

Temps de travail et de repos.

SECTION I.

Repos du dimanche.

Art. 11.

Le texte français a été modifié comme suit : « il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche ».

L'article 11 a été adopté à l'unanimité.

Art. 12.

Donnant suite à une suggestion de la Commission, le Gouvernement a apporté une modification de forme (Doc. n° 556/5).

L'article 12 amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 13.

La Commission a proposé de supprimer l'énumération et d'autoriser le Roi à désigner les entreprises et activités où les travailleurs pourraient être occupés le dimanche. Procéder à une énumération n'a, en effet, guère de sens, si le 27° autorise quand même le Roi à prévoir des dérogations.

Le Conseil national du Travail dont le Ministre avait demandé l'avis, a marqué son accord sur la suppression de cette énumération (avis n° 326 du 26 mai 1970).

La Commission a adopté à l'unanimité un amendement présenté par le Gouvernement à ce sujet (Doc. n° 556/7).

En conséquence, aussi longtemps que le Roi n'aura pas pris d'arrêtés en exécution de l'article 13 amendé, les travailleurs pourront être occupés le dimanche dans les entreprises et établissements ou pour l'exécution de travaux visés à l'article 13 initial.

A cet effet, une disposition transitoire est introduite dans le projet sous l'article 66 (nouveau).

L'article 13 amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 14.

Le premier alinéa du § 1^{er} de cet article doit être adapté au texte nouveau de l'article 13 (conjointement avec l'article 66 nouveau).

L'amendement présenté à cet effet par le Gouvernement (doc. n° 556/7) a été adopté à l'unanimité.

L'article 14 ainsi amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 15.

Le premier alinéa implique que le Roi accorde une autorisation préalable. Lorsque les entreprises qui, par application du présent article, ont obtenu l'autorisation d'employer des travailleurs le dimanche, font effectivement usage de ce droit, elles doivent, en application du dernier alinéa, le confirmer encore chaque fois par après au fonctionnaire compétent.

Onder het 1^o zal het hotelwezen en onder het 2^o zal het bouwbedrijf ressorteren.

In het eerste lid van de Nederlandse tekst worden de woorden : « weken achtereen » vervangen door : « opeenvolgende weken ».

In de Franse versie van het eerste lid wordt het woord « consécutivement » vervangen door het woord « consécutives ».

Het aldus gewijzigde artikel 15 wordt eenparig aangenomen.

Art. 16.

Het artikel wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 17.

Op de vraag van een lid of de arbeid die bij toepassing van dit artikel 's zondagsnacht tot 6 uur wordt doorgezet als zondagsarbeid wordt beschouwd, antwoordt de Minister bevestigend.

Artikel 17 wordt eenparig aangenomen.

Art. 18.

In verband met artikel 18, 2^o, moet de vraag of de concessiehouders van de N. M. B. S. en van de N. M. V. B. voor gemeenschappelijk vervoer bij uitbreiding mogen geassimileerd worden met de « spoor- en buurtspoorwegbedrijven » negatief beantwoord worden.

Door deze concessie verkrijgen inderdaad private ondernemingen slechts de machtiging tijdelijk tegen betaling van een huursom een openbare of bijzonder autobusdienst te exploiteren. Deze machtiging heeft geen invloed op het privaatrechtelijk karakter van de vervoeronderneming noch op de sociaal-rechtelijke toestand van de er tewerkgestelde werknemers. Het statuut van de personeelsleden van de N. M. B. S. of van de N. M. V. B., waaronder de uurtijdregeling, is op deze werknemers niet van toepassing.

Bovendien zij opgemerkt dat de bepalingen van artikel 18 uitzonderingsbepalingen zijn die volgens de algemene rechtsprincipes aan strikte interpretatie zijn en niet bij wijze van analogie mogen worden uitgebreid.

Artikel 18 wordt eenparig aangenomen.

AFDELING II.

Arbeidsduur.

Art. 19.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat onder arbeidsduur moet worden verstaan de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever. De Koning kan in drie gevallen die tijd voor bepaalde sectoren vastleggen. Hieronder is de ziekenhuissector niet onder te brengen. Nemen wij het volgende geval : bepaalde personeelsleden, welke niet onder het in artikel 21 vermeld personeel kunnen worden ondergebracht, b.v. de technici van de radiografische dienst, werken van maandagmorgen tot vrijdagavond. De zaterdag en de zondag moeten zij thuis ter beschikking staan (bereikbaar), van het ziekenhuis. Zo die zaterdag en zondag als werkelijke arbeidsduur in aan-

L'industrie hôtelière ressortira au 1^o et la construction au 2^o.

Au premier alinéa du texte néerlandais, les mots « weken achtereen » sont remplacés par les mots « opeenvolgende weken ».

Au premier alinéa du texte français, le mot « consécutivement » est remplacé par le mot « consécutives ».

L'article 15 ainsi modifié a été adopté à l'unanimité.

Art. 16.

L'article a été adopté à l'unanimité, sans discussion.

Art. 17.

Le Ministre a répondu affirmativement à la question d'un membre qui désire savoir si, en application de cet article, le travail poursuivi dans la nuit du dimanche, jusqu'à 6 heures, doit être considéré comme travail du dimanche.

L'article 17 a été adopté à l'unanimité.

Art. 18.

A la question de savoir si une entreprise privée, concessionnaire de la S. N. C. B. ou de la S. N. C. V. pour les transports en commun peut, par analogie, être assimilée aux « entreprises de chemins de fer et de chemins de fer vicinaux » visées à l'article 18, 2^o, du projet, il doit être répondu négativement.

Par cette concession, les entreprises privées reçoivent uniquement l'autorisation d'exploiter un service d'autobus, public ou spécial, à titre précaire et contre redevance. Cette concession ne change en rien le caractère privé de ces entreprises ni de leur personnel. Le statut des agents de la S. N. C. B. ou de la S. N. C. V., et au même titre, le régime des temps de repos, n'est pas d'application au personnel de ces entreprises privées.

En outre, il est à noter que l'article 18 du projet contient des dispositions dérogatoires qui, d'après les principes généraux du droit, sont de stricte interprétation et ne peuvent jamais être interprétées par analogie.

L'article 18 a été adopté à l'unanimité.

SECTION II.

Durée du travail.

Art. 19.

Le 2^o alinéa de cet article prévoit que, par durée du travail, il faut entendre le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Le Roi peut déterminer ce temps dans trois cas pour certains secteurs. Le secteur des hôpitaux ne figure pas parmi ceux-ci. Posons le cas suivant : certains membres du personnel qui ne peuvent être compris parmi le personnel mentionné à l'article 21, par exemple les techniciens du service de radiographie, travaillent du lundi matin au vendredi soir. Le samedi et le dimanche ils doivent se tenir à la disposition de l'hôpital qui doit pouvoir les atteindre à leur domicile. Si ces samedis et dimanches doivent entrer en ligne de compte comme durée

merking moeten genomen worden, dat tellen zij voor drie werkdagen (de zondag telt dubbel), zodat die personeelsleden de volgende week slechts twee dagen kunnen werken. De Minister antwoordt dat dergelijke gevallen eventueel op te lossen zijn in het kader van artikel 4.

Artikel 19 wordt eenparig aangenomen.

Art. 20.

Het tweede lid van § 2 omschrijft nader wat onder werknemer die niet elke dag naar zijn woon- of verblijfplaats kan terugkeren moet worden verstaan : het criterium is 14 uren afwezigheid. Werd hier rekening gehouden met de reglementering betreffende de werkloosheidsverzekering welke in verband met de passende betrekking eveneens op een bepaald aantal uren afwezigheid steunt ?

De Minister antwoordt dat de reglementering inzake werkloosheidsverzekering als criterium voor een passende betrekking deze neemt die geen dagelijkse afwezigheid uit de woning van meer dan 14 uur meebrengt (artikel 42, § 1, van het ministerieel besluit van 4 juni 1964), behalve wat de werknemers en de jeugdige werknemers beneden 18 jaar betreft, voor wie het aantal uren afwezigheid van 14 op 13 wordt gebracht (artikelen 47 en 49 van hetzelfde ministerieel besluit).

Vermits artikel 20, § 2, van het wetsontwerp eerder uitsluitend op deze twee categorieën van werknemers van toepassing kan zijn, bestaat tussen de werkloosheidsreglementering en het wetsontwerp een bevredigende harmonie.

Bovendien moet genoteerd worden dat de *ratio legis* van deze twee bepalingen dezelfde is : de werkloosheidsreglementering laat toe een dienstbetrekking te weigeren die de werkloze te lang van zijn gezin en zijn familiaal leven verwijderd houdt, terwijl artikel 20, § 2, van het ontwerp toelaat aan de werknemers, die niet elke dag naar huis kunnen terugkeren, tien uur per dag te werken om het hun mogelijk te maken gedurende ten minste twee opeenvolgende dagen per week van het gezinsleven te genieten (Wet op de arbeidsduur, stuk Kamer 1962-1963, Doc. 476/1, p. 1).

Het derde lid van § 2 doet de vraag rijzen of de berekening der uren afwezigheid insgelijks op basis van de dienstregelingen der gemeenschappelijke vervoermiddelen zal geschieden indien de werkgever zelf voor het vervoer van zijn personeel instaat.

Volgens de Minister komt de berekening op basis van de dienstregelingen der gemeenschappelijke vervoermiddelen als de enige norm voor die een juiste en voor nazicht vatbare berekening toelaat.

De tijd die vereist is voor het gemeenschappelijk vervoer dat door de werkgever met eigen middelen wordt ingericht is te zeer afhankelijk van veranderlijke elementen, zoals de aard van het gebruikte voertuig (autobus, vrachtwagen), de verkeersintensiteit, de gebruikte reisweg, enz. om een in de wet in te schrijven objectieve maatstaf uit te maken.

Artikel 20 wordt eenparig aangenomen.

Art. 21.

De commentaar bij artikel 19 geldt eveneens voor dit artikel.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

réelle de travail, ils comptent pour trois jours ouvrables (le dimanche comptant double), de sorte que ces membres du personnel ne peuvent travailler que deux jours la semaine suivante. Le Ministre a répondu que de tels cas pourraient éventuellement être résolus dans le cadre de l'article 4.

L'article 19 a été adopté à l'unanimité.

Art. 20.

Le 2^e alinéa du § 2 précise ce qu'il faut entendre par travailleurs qui ne peuvent rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence : le critère est 14 heures d'absence. A-t-il, en l'occurrence, été tenu compte de la réglementation relative à l'assurance-chômage qui, en ce qui concerne l'emploi convenable, s'appuie également sur un certain nombre d'heures d'absence ?

Le Ministre répond que la réglementation sur l'assurance-chômage applique le critère de 14 heures d'absence pour déterminer l'emploi convenable (article 42, § 1^{er}, de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964) sauf en ce qui concerne les femmes et les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans pour lesquels le nombre d'heures est ramené de 14 à 13 (articles 47 et 49 du même arrêté ministériel).

Etant donné que l'article 20, § 2, du projet de loi sera plutôt exceptionnellement d'application à ces deux catégories de travailleurs, il y a une harmonie satisfaisante entre la réglementation du chômage et le projet de loi.

En outre, il est à noter que la *ratio legis* de ces deux dispositions est similaire : la réglementation du chômage permet de refuser un emploi qui tient le chômeur trop longtemps éloigné de son foyer et de sa vie de famille, tandis que l'article 20, § 2, du projet permet aux travailleurs qui ne peuvent retourner chaque jour dans leur foyer, de travailler 10 heures par jour, afin de leur permettre de jouir pendant au moins deux jours consécutifs par semaine de la vie de famille (loi sur la durée du travail, doc. Chambre, n° 476/1, 1962-1963, p. 6).

Le troisième alinéa du § 2 suscite la question de savoir si le calcul des heures d'absence sera également effectué sur la base des horaires des moyens de transport en commun si l'employeur se charge lui-même du transport de son personnel.

Selon le Ministre, le calcul sur base des horaires de transports en commun apparaît comme la seule norme qui permette un calcul précis, susceptible de vérification.

Le temps nécessaire au transport collectif organisé par l'employeur par ses propres moyens est trop lié à des éléments variables, comme le caractère du véhicule utilisé (autobus, camion), l'intensité de la circulation, l'itinéraire suivi, etc... pour constituer une règle objective, à inscrire dans un texte de loi.

L'article 20 a été adopté à l'unanimité.

Art. 21.

Le commentaire de l'article 19 est également applicable à cet article.

L'article a été adopté à l'unanimité.

Art. 22.

De ploegenarbeid bedoeld in het 1^o hangt niet af van de aard van de arbeid. Als voorbeeld wordt hierbij het werken in twee ploegen in grootwarenhuizen aangehaald.

Op de vraag van een lid of overlapping toegelaten wordt, antwoordt de Minister bevestigend.

Artikel 22 wordt eenparig aangenomen.

Art. 23.

Dit artikel wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 24.

Een regeringsamendement (stuk n^o 556/7) wordt eenparig aangenomen. Het heeft tot doel — door de schrapping van de woorden « die niet bedoeld zijn in § 1, 2^o, en » — de tekst van artikel 14 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur getrouwer over te brengen in artikel 24, § 2 van het ontwerp.

Het zinsdeel, bedoeld in dit amendement, was in het ontwerp van arbeidswet opgenomen op voorstel van de Raad van State met de verantwoording dat artikel 14 van de wet op de arbeidsduur geen toepassing kan vinden op de arbeiders tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen, zoals bedoeld in artikel 16 van dezelfde wet (artikel 24, § 1, 2^o, van het ontwerp van arbeidswet).

Die beperking van de huidige tekst van de wet op de arbeidsduur kan voortaan de toepassing verbieden, bij voorbeeld bij het vervoer te water, van artikel 14 (24, § 2, van het ontwerp van arbeidswet) betreffende de arbeid waarbij de tijd nodig voor de uitvoering van het werk, wegens de aard ervan, niet nauwkeurig kan worden bepaald of waarbij de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

Wellicht kan worden gesteund op artikel 4, lid 4 (art. 29, vierde lid, van het ontwerp van arbeidswet) voor de zeevaartondernemingen en voor de ondernemingen van vervoer langs de binnenwateren; daarentegen valt het werk, zelfs indien het van dezelfde aard is, van vervoer te water niet onder artikel 4, lid 4, als het door een andere onderneming wordt verricht (b.v. : vervoer te water van aardolieprodukten door een aardoliemaatschappij voor eigen rekening); artikel 14 van de wet betreffende de arbeidsduur vindt dus toepassing in zulk een veronderstelling.

Het geamendeerd artikel 24 wordt eenparig aangenomen.

Art. 25.

Het artikel wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 26.

De Raad van State heeft in zijn advies betreffende het ontwerp van arbeidswet (stuk Kamer n^o 556/1, blz. 47 en 48) voorgesteld de bepalingen van artikel 26, 1^o (artikel 17, § 1, eerste lid, van de wet op de arbeidsduur), en van artikel 28 (artikel 19, eerste lid van dezelfde wet) van het ontwerp in overeenstemming te brengen met de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, door de termen « beslissing van het bevoegd paritaire comité, algemeen binden verklaard bij koninklijk besluit overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités » te vervangen door de woorden (collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard ».

Art. 22.

Le travail par équipes, visé au 1^o, ne dépend pas de la nature du travail. A titre d'exemple est cité, à ce propos, le travail en deux équipes dans les grands magasins.

Un membre ayant demandé si le chevauchement est permis, le Ministre a répondu affirmativement.

L'article 22 a été adopté à l'unanimité.

Art. 23.

Cet article a été adopté à l'unanimité sans discussions.

Art. 24.

Un amendement du Gouvernement (Doc. n^o 556/7) a été adopté à l'unanimité. Il a pour objet, en supprimant les mots « qui ne sont pas visés au § 1^{er}, 2^o et », de mettre le texte de l'article 14 de la loi du 15 juillet 1965 relative à la durée du travail en concordance avec l'article 24, § 2, du projet.

Le membre de phrase visé par cet amendement qui avait été ajouté dans le projet de loi sur la proposition du Conseil d'Etat, sous la justification de l'article 14 de la loi sur la durée du travail ne saurait s'appliquer aux travailleurs occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement tels que visés à l'article 16 de la même loi (article 24, § 1^{er}, 2^o, du projet de loi sur le travail).

Cette restriction du texte actuel de la loi sur la durée du travail interdirait désormais de faire application, par exemple, dans le transport par eau, du régime de l'article 14 (24, § 2, du projet de loi) relatif aux activités où le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature même, être déterminé de manière précise ou encore où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération très rapide.

Sans doute est-il possible de recourir à l'article 4, alinéa 4 (art. 29, alinéa 4 du projet de loi) pour les entreprises de navigation maritime et pour les entreprises de batellerie; par contre, les travaux, même identiques, de transport par eau, échappent à l'article 4, alinéa 4, s'ils sont effectués par une autre entreprise (ex. : transport par eau de produits pétroliers pratiqué à son compte par une société pétrolière); l'article 14 de la loi sur la durée du travail est donc applicable dans une telle hypothèse.

L'article 24 amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 25.

Cet article a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Art. 26.

Le Conseil d'Etat, dans son avis relatif au projet de loi sur le travail (Doc. n^o 556/1, p. 47 et 48) a proposé de mettre en concordance les dispositions de l'article 26, 1^o (art. 17, § 1^{er}, de la loi sur la durée du travail) de même que les dispositions de l'article 28 (article 19, alinéa 1^{er}, de la même loi) avec la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires en remplaçant uniformément les termes « décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires » par les mots « convention collective de travail rendue obligatoire ».

Dit advies werd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid niet gevolgd voor wie de term « beslissing » moet behouden of vervangen worden door de woorden « collectieve overeenkomst », naargelang het al dan niet om een afwijking gaat op een wettelijke of reglementaire grens. Men kan het aldus stellen dat in het eerste geval de wetgever de paritaire comités, als dusdanig heeft willen betrekken bij de uitwerking van een uitvoeringsmaatregel die het principe van de wet of van het reglement niet eerbiedigt.

Dit is het geval voor artikel 26, 1^o, dat een inbreuk toelaat op het wettelijke principe van de achturige arbeidsdag en van de vijfenveertigurige arbeidsweek.

Daarentegen is in de hypothese van artikel 28 de inbreuk slechts schijnbaar, vermits in feite het principe geëerbiedigd is, zelfs meer dan de wet vereist. Niets belet hier de tussenkomst van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ter staving van deze bewijsvoering dient nog aangestipt dat in zijn advies (L 10990/1, p. 24) betreffende een ontwerp van koninklijk besluit bestemd om bepaalde wetsbepalingen in overeenstemming te brengen met voormelde wet van 5 december 1968 en meer bepaald ten aanzien van artikel 8, tweede lid, van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, de Raad van State eveneens schijnt aan te nemen dat de term « beslissing » moet behouden worden wanneer hierdoor van een algemene regeling van een koninklijk besluit wordt afgeweken.

Dezelfde opvatting werd in het genoemde advies gehuldigd wat artikel 17, § 1, (artikel 26, 1^o, van het wetsontwerp) betreft, vermits omtrent het behoud van de term « beslissing » geen opmerking werd gemaakt.

Bovendien dient nog genoteerd dat de « collectieve arbeidsovereenkomst » gesloten moet worden door alle syndicale organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn, neergelegd moet worden bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, bij wijze van bericht in het *Belgisch Staatsblad* moet bekendgemaakt worden, in een koninklijk besluit moet opgenomen worden en bekendgemaakt moet worden in het *Belgisch Staatsblad*. De « beslissing » moet genomen worden bij eenparigheid van stemmen der aanwezige leden, moet in een koninklijk besluit opgenomen en bekend gemaakt worden in het *Belgisch Staatsblad*.

Zowel in het een als in het andere geval kan de Minister voorstellen de verbindendverklaring in te willigen of te weigeren, zonder evenwel wijzigingen aan de overeenkomst of aan de beslissing te mogen aanbrengen.

In het 2^o is er spake van een akkoord tussen de werkgever en de « organisaties waarbij de meerderheid van de betrokken werknemers is aangesloten, of bij ontstentenis van zulke organisaties, de meerderheid van de betrokken werknemers ».

De voorgestelde procedure is overgenomen van artikel 17 van de wet van 15 juni 1964.

In de praktijk wordt als volgt tewerkgegaan : de arbeidsinspecteur gaat na of de werknemers al dan niet bij een vakbond zijn aangesloten. Zo de meerderheid aangesloten is dan raadpleegt de arbeidsinspecteur deze. In het tegenovergestelde geval vraagt hij rechtstreeks aan de werknemers of zij met de voorgestelde uurregeling instemmen.

Sommige commissieleden achten de raadpleging van de arbeidsinspecteur weinig efficiënt omdat vele werknemers tegen deze achterdocht koesteren. Ook wordt de dubbele raadpleging al te gecompliceerd geacht.

Die leden wensen dat de vakbonden zelfs wanneer de meerderheid van de werknemers niet zijn gesyndiceerd,

Cet avis n'a pas été suivi par le Ministre de l'Emploi et du Travail pour lequel le terme « décision » doit être maintenu ou remplacé par les mots « convention collective » selon qu'il s'agit ou non d'une dérogation à l'obligation de respecter une limite légale ou réglementaire. On peut en effet estimer que, dans le premier cas, le législateur a voulu associer les commissions paritaires comme telles à l'élaboration d'une mesure d'exécution qui ne respecte pas un principe édicté par la loi ou le règlement.

Tel est le cas pour l'article 26, 1^o, qui autorise une atteinte au principe légal des 8 heures de travail journalier et des 45 heures de travail hebdomadaire.

Par contre, dans le cas de l'article 28, l'atteinte n'est qu'apparente, car en fait le principe est respecté au-delà des exigences légales. Rien ne s'oppose ici à l'intervention des conventions collectives.

A l'appui de cette argumentation, il y a lieu de faire remarquer encore que dans son avis (L. 10990/1, p. 24) sur un projet d'arrêté royal destiné à mettre en concordance certaines dispositions légales avec la loi précitée du 5 décembre 1968 et plus particulièrement à propos de l'article 8, alinéa 2, des lois coordonnées sur les vacances annuelles, le Conseil d'Etat semble également admettre que le terme « décision » doit être maintenu, lorsque son contenu déroge à un régime général établi par arrêté royal.

La même opinion a été défendue dans le même avis à propos de l'article 17, § 1^{er} (article 26, 1^o, du projet de loi) où le maintien proposé du terme « décision » n'a fait l'objet d'aucune observation.

Il importe encore de noter que la « convention collective de travail » doit être conclue par toutes les organisations syndicales représentées dans la commission paritaire, être déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail, être publiée par voie d'avis au *Moniteur belge*, faire l'objet d'un arrêté royal qui doit être publié au *Moniteur belge*. La « décision » doit être adoptée à l'unanimité des membres présents en commission paritaire et faire l'objet d'un arrêté royal qui doit être publié au *Moniteur belge*.

Dans l'un et l'autre cas, le Ministre peut accepter ou refuser de faire octroyer la force obligatoire mais il ne peut pas apporter de modifications à la convention ou à la décision qui lui est soumise.

Au 2^o il est question d'un accord entre l'employeur et « le ou les groupements auxquels sont affiliés la majorité des travailleurs intéressés ou, à défaut de pareil groupement, la majorité des travailleurs intéressés ».

La procédure proposée a été reprise de l'article 17 de la loi du 15 juin 1964.

En pratique, le processus est le suivant : l'inspecteur du travail vérifie si les travailleurs sont ou non affiliés à un syndicat. S'il appert qu'ils sont en majorité affiliés à un syndicat, l'inspecteur du travail consulte celui-ci. Dans le cas contraire, il demande directement aux travailleurs s'ils sont d'accord sur l'horaire proposé.

Certains membres de la Commission ont estimé la consultation de l'inspecteur du travail peu efficace, étant donné que de nombreux travailleurs s'en méfient. La double consultation est aussi considérée comme trop compliquée.

Ces membres ont souhaité que le syndicat soit consulté, même lorsque les travailleurs, en majorité, ne sont pas

zouden worden geraadpleegd. De meeste commissieleden sluiten zich bij die stelling aan. Er moest nog nader bepaald worden over welke vakbonden het zou gaan : de meest representatieve, zij die in het paritair comité zetelen waaronder het bedrijf ressorteert of zij die in het bedrijf zijn vertegenwoordigd. De Commissie gaf er de voorkeur aan de vakbonden die in het bedrijf zijn vertegenwoordigd in de procedure te betrekken en, bij ontstentenis, de in het paritair comité vertegenwoordigde vakbonden.

Wat betreft het orgaan dat de vakbond moet vertegenwoordigen wordt de voorkeur gegeven aan de syndicale afvaardiging boven de secretaris van de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbond, omdat de afgevaardigde beter op de hoogte is van de specifieke werkvoorwaarden van het bedrijf.

Een amendement van de heer Castel (stuk n° 556/5) komt tegemoet aan de wens van de Commissie.

Het houdt in dat :

1° de werknemers zelf niet meer rechtstreeks worden geraadpleegd;

2° de syndicale afvaardiging optreedt;

3° subsidiair de organisaties tussenkomen, welke in het bevoegd paritair comité vertegenwoordigd zijn.

De Minister deelde bij de bespreking van dit amendement mede dat hij er in principe niet tegen gekant is : hij liet nochtans opmerken dat een in het paritair comité vertegenwoordigde vakbond welke in het bedrijf niet zou zijn vertegenwoordigd wel eens remmend zou kunnen optreden.

Een voorstel om de ondernemingsraad in het akkoord te betrekken werd afgewezen omdat aldus in twee procedures zouden moeten voorzien worden, een voor de bedrijven met een ondernemingsraad en een voor de bedrijven zonder ondernemingsraad en mede omdat het eerder de taak is van de vakbonden om werkvoorwaarden te bespreken.

Het amendement van de heer Castel wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen, nadat de woorden « organisatie of » werden weggelaten.

Het geamendeerd artikel 26 wordt eenparig aangenomen.

Art. 27.

Artikel 27 wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 28.

De bewoordingen van artikel 28, § 3, van het ontwerp, zoals ook deze van artikel 20 van de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur, laten de meest extensieve interpretatie van het begrip loon toe ten voordele van de werknemers en de ermee gelijkgestelden.

In onderhavig geval moet het begrip loon op dezelfde wijze omschreven worden als in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, waarvan artikel 2 bepaalt dat onder loon wordt verstaan :

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

syndiqués. La plupart des membres de la Commission se sont ralliés à cette thèse. Il fallait encore préciser de quels syndicats il s'agirait : les plus représentatifs, ceux qui siègent à la commission paritaire dont relève l'entreprise, ou ceux représentés dans l'entreprise ? La Commission a préféré intégrer dans la procédure les syndicats représentés dans l'entreprise et, à défaut, les syndicats représentés à la commission paritaire.

En ce qui concerne l'organe qui doit représenter le syndicat, la préférence est donnée à la délégation syndicale, plutôt qu'au secrétaire du syndicat représenté dans l'entreprise, parce que les délégués sont mieux au courant des conditions spécifiques de travail dans l'entreprise.

Un amendement de M. Castel (Doc. n° 556/5) rencontre le vœu de la Commission.

Cet amendement prévoit que :

1° les travailleurs ne seront plus consultés directement;

2° c'est la délégation syndicale qui interviendra;

3° subsidiairement, il y aura intervention des organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente.

Le Ministre a déclaré, lors de la discussion de cet amendement, ne pas être, en principe, opposé à ce dernier : il a toutefois fait remarquer qu'un syndicat représenté à la commission paritaire, tout en ne l'étant pas dans l'entreprise, pourrait bien parfois exercer une action réfrénante.

Une proposition tendant à impliquer le conseil d'entreprise dans l'accord a été repoussée, parce qu'il faudrait alors prévoir deux procédures, l'une pour les entreprises comportant un conseil d'entreprise, l'autre pour les entreprises qui en sont dépourvues, et également, parce qu'il incombe plutôt au syndicat de discuter des conditions de travail.

L'amendement de M. Castel a été adopté par 11 voix et 2 abstentions, après suppression des mots « la ou ».

L'article 26 amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 27.

L'article 27 a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Art. 28.

Les termes de l'article 28, § 3, comme ceux de l'article 20 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dont il procède, autorisent l'interprétation la plus extensive, en faveur des travailleurs et assimilés, de la notion de rémunération.

Dans ce cas, la rémunération peut se définir, comme l'a fait la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dont l'article 2 dispose qu'on entend par rémunération :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Nochtans was ter gelegenheid van de bespreking van de term « gewone loon », gebruikt in het laatste lid van artikel 21 van voormelde wet van 15 juli 1954, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid van oordeel volgende bepaling te mogen geven : gemiddeld uurloon dat betaald is of dat betaald moet worden voor de dag of voor de week in de loop waarvan de overuren gepresteerd werden, met uitsluiting van de premies die op het einde van het jaar onder welke benaming ook worden uitbetaald, maar met inbegrip van de premies, die rechtstreeks met het loon verband houden en samen met dit loon op iedere betaaldag worden uitbetaald, zoals een gevaarpremie die berekend wordt op basis van de in de onderneming doorgebrachte uren.

Vermindering van het loon. Deze termen betekenen in werkelijkheid : « behoud van het vroeger globale loon ». Indien de werknemer tegen uurloon tewerkgesteld was, dan zal de tijdseenheid automatisch opgevoerd worden. Bijvoorbeeld : week van 45 uren, herleid tot 44 uren. De beloning van elk arbeidsduur zal zijn één vierenveertigste van het weekloon, in plaats van één vijfenveertigste.

Zo ook indien de werknemer betaald wordt per gewicht, maat, enz., zal de werknemer voortaan gemiddeld evenveel verdienen als hij vroeger gemiddeld verdiende. Daartoe zal de berekeningsbasis dienovereenkomstig moeten aangepast worden.

Artikel 28 wordt eenparig aangenomen.

Art. 29.

Aan de vroegere regeling inzake betaling van overwerk wordt hier niet getornd.

Artikel 29 wordt eenparig aangenomen.

AFDELING III.

Arbeidstijdregeling voor jeugdige werknemers.

Art. 30.

De wetgeving op de betaalde feestdagen wordt in het ontwerp slechts aangeraakt i.v.m. de jeugdige werknemers.

Artikel 30 wordt eenparig aangenomen.

Art. 31, 32, 33 en 34.

Deze artikelen worden zonder bespreking eenparig aangenomen.

AFDELING IV.

Nachtarbeid.

Art. 35.

Het Franse begrip « équipes successives » is in het wetsontwerp weergegeven door « ploegenarbeid » (artikelen 17,

Toutefois, lors de la discussion du terme « rémunération ordinaire » figurant au dernier alinéa de l'article 21 de la loi précitée du 15 juillet 1964, le Ministre de l'Emploi et du Travail a estimé pouvoir donner la définition suivante : rémunération moyenne qui a été payée ou qui doit être payée pour la journée ou pour la semaine au cours de laquelle ont été effectuées les prestations supplémentaires, excluant les primes payables en fin d'année sous n'importe quel vocable, mais incluant les primes qui se rapportent directement au salaire et qui sont payées avec celui-ci à chaque échéance de paie, telle une prime de danger calculée sur la base des heures passées dans l'entreprise.

Diminution de la rémunération. Ces termes signifient en réalité « maintien de la rémunération globale antérieure ». Si le travailleur est rémunéré au temps, l'unité de temps sera automatiquement bénéficiaire d'un complément de rémunération. Ex. : semaine de 45 h ramenée à 44 h. La rémunération de chaque heure de travail sera d'un quarante-quatrième de la rémunération hebdomadaire, au lieu d'un quarante-cinquième.

De même, si un travailleur est rémunéré au poids, à la mesure de longueur, etc... ce travailleur gagnera en moyenne ce qu'il gagnait auparavant en moyenne. A cette fin, les bases d'estimation devront être adoptées en conséquence.

L'article 28 a été adopté à l'unanimité.

Art. 29.

Cet article ne porte aucune atteinte à la réglementation antérieure relative à la rémunération du travail supplémentaire.

L'article 29 a été adopté à l'unanimité.

SECTION III.

Régime des temps de travail pour jeunes travailleurs.

Art. 30.

La législation sur les jours fériés payés n'est abordée dans le cadre du projet qu'en ce qui concerne les jeunes travailleurs.

L'article 30 a été adopté à l'unanimité.

Art. 31, 32, 33 et 34.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité sans discussion.

SECTION IV.

Travail de nuit

Art. 35.

Pour la notion d'« équipes successives », la version néerlandaise emploie deux termes, à savoir « ploegenarbeid »

22, 1^o, en 34, derde lid), of door « opeenvolgende ploegen » (artikel 35, tweede lid, 2^o, en artikel 37, § 1, 17^o). Is het niet aangewezen slechts een enkele term te gebruiken?

Volgens het Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek zijn beide Nederlandse termen synoniemen. « Opeenvolgende ploegen », aldus dit woordenboek is « ploegen van werknemers waarvan de ene ploeg de andere aflost », en « ploegenarbeid, arbeid welke wordt verricht in ploegendienst » d.i., aldus hetzelfde woordenboek « regeling, waarbij twee of meer ploegen elkander aflossen ».

In de mate van het mogelijke dient voor één begrip ook slechts één term gebruikt te worden. Bijgevolg stelt de commissie voor in de Nederlandse tekst de woorden van het 2^o van het tweede lid van artikel 35 van het ontwerp « in opeenvolgende ploegen arbeiden » te vervangen door de woorden « ploegenarbeid verrichten ».

Artikel 37, § 1, 17^o, zal dienovereenkomstig worden gewijzigd.

De heer Baeskens diende een amendement in (stuk n^o 556/6) ertoe strekkend de tijdsgrenzen voor nachtarbeid voorzien in het tweede lid eveneens toepasselijk te maken in toeristische centra tijdens het toeristisch seizoen.

Het werd eenparig verworpen nadat de Minister de volgende verklaring had afgelegd :

« De indiener van het amendement vreest blijkbaar dat het wetsontwerp het niet mogelijk maakt op voldoende soepele wijze te voorzien in de behoeften aan arbeidskrachten in toeristische centra tijdens het toeristisch seizoen. De vraag is meer bepaald, in hoeverre jeugdige werknemers kunnen worden tewerkgesteld na 20 uur.

Allereerst zij hierbij opgemerkt dat artikel 35, tweede lid, van het ontwerp niet hoeft geamendeerd te worden om toepassing te vinden « in de toeristische centra tijdens het toeristische seizoen », voor zover het gaat om arbeid die uiteraard niet mag worden onderbroken of uitgesteld of om arbeid in opeenvolgende ploegen.

Zo het om dergelijke arbeid gaat, is de tewerkstelling van jeugdige werknemers boven de 16 jaar tot 22 uur of zelfs tot 23 uur krachtens artikel 35, tweede lid, geoorloofd, mits de nachtrust ten minste twaalf achtereenvolgende uren bedraagt.

Er zijn nog andere soorten van arbeid die van zodanige aard zijn dat zij de tewerkstelling van jeugdige werknemers 's avonds noodzakelijk maken. Hierin voorziet artikel 36, § 1, tweede lid, van het onderhavige wetsontwerp.

Op grond hiervan kan de Koning de grenzen van de bepalingen aanpassen waarbinnen nachtarbeid wordt verboden aan jeugdige werknemers boven de 16 jaar, die in toeristische centra tijdens het toeristische seizoen arbeid verrichten welke nog vastgesteld moet worden.

De normen welke de Koning moet eerbiedigen om de afwijking te kunnen verlenen, zijn in elk geval de volgende :

1. Het moet arbeid gelden die 's nachts mag worden verricht door volwassen werknemers, d.w.z. die ten minste 18 jaar oud zijn (zie opsomming in artikel 37 van het ontwerp van wet).
2. De jeugdige werknemers moeten ten minste 16 jaar oud zijn.
3. Arbeid na 23 uur is niet geoorloofd.
4. De nachtrust moet ten minste twaalf achtereenvolgende uren bedragen.

Tot besluit mag gezegd dat het onderhavige ontwerp ten overvloede lijkt te beantwoorden aan de bedoelingen van de indiener van het amendement. »

Het gewijzigd artikel 35 wordt eenparig aangenomen.

(articles 17, 22, 1^o, et 34, alinéa 3) et « opeenvolgende ploegen » (article 35, alinéa 2, 2^o et article 37, § 1^{er}, 17^o). N'est-il pas indiqué de n'employer qu'un seul terme ?

D'après le « Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek » les deux termes néerlandais sont des synonymes. Ce dictionnaire donne comme définition pour « opeenvolgende ploegen », « ploegen van werknemers waarvan de ene ploeg de andere aflost » et pour « ploegenarbeid », « arbeid welke wordt verricht in ploegendienst », c'est-à-dire, d'après le même dictionnaire, « regeling waarbij twee of meer ploegen elkander aflossen ».

Dans la mesure du possible il est souhaitable d'employer un seul terme pour déterminer une seule notion. Par conséquent, la Commission a proposé de remplacer, dans la version éerlandaise, le libellé du 2^o de l'alinéa 2 de l'article 35 du projet « in opeenvolgende ploegen arbeiden » par le libellé suivant : « ploegenarbeid verrichten ».

L'article 37, § 1, 17^o, sera adapté en conséquence.

M. Baeskens a introduit un amendement (Doc. n^o 556/6) tendant à rendre les limites du temps de travail de nuit prévues au deuxième alinéa également applicables dans les centres touristiques pendant la saison touristique.

Cet amendement a été repoussé à l'unanimité après la déclaration suivante du Ministre :

« L'auteur de l'amendement semble craindre que le projet de loi ne permette pas de répondre avec une souplesse suffisante aux nécessités du travail dans les centres touristiques pendant la saison du tourisme. Plus précisément, la question est de savoir dans quelle mesure de jeunes travailleurs pourraient être occupés en soirée au-delà de 20 heures.

Il faut d'abord noter que l'article 35, alinéa 2, du projet ne doit pas être amendé pour être applicable « dans les centres touristiques pendant la saison touristique », dans la mesure où il s'agit soit de travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou retardée, soit de travaux organisés par équipes successives.

Dans le cas de semblables travaux, l'article 35, al. 1^{er}, autorise l'occupation des jeunes travailleurs âgés d'au moins 16 ans jusqu'à 22 h. ou même 23 h., à condition que le repos de nuit soit de douze heures consécutives au moins.

Il y a encore d'autres travaux susceptibles de nécessiter l'occupation de jeunes travailleurs en soirée. L'éventualité est couverte par l'article 36, § 1^{er}, alinéa 2, du projet de loi.

Sur base de cette dernière disposition, le Roi pourrait adapter les limites de l'interdiction du travail de nuit, vis-à-vis des jeunes travailleurs âgés de plus de 16 ans, occupés à des activités à déterminer dans les centres touristiques pendant la saison du tourisme.

Les normes auxquelles le Roi ne pourrait autoriser à déroger sont en tout cas les suivantes :

1. Il doit s'agir d'une occupation autorisée la nuit pour des travailleurs adultes, c'est-à-dire âgés de 18 ans au moins (voir l'énumération à l'article 37 du projet de loi).
2. Les jeunes travailleurs doivent être âgés de 16 ans au moins.
3. Le travail ne peut être autorisé au-delà de 23 h.
4. Le repos de nuit doit comporter au moins douze heures consécutives.

On pourrait conclure en disant que dans son état actuel le projet de loi paraît répondre à suffisance aux préoccupations de l'auteur de l'amendement. »

L'article 35 modifié a été adopté à l'unanimité.

Art. 36.

Het verbod nachtarbeid te verrichten is, volgens het derde lid van artikel 36, absoluut voor jeugdige werknemers beneden 16 jaar, behalve indien het om een activiteit gaat die op limitatieve wijze vermeld wordt in artikel 7.

In dat geval, moet dan nog het volgend onderscheid worden gemaakt :

— indien het gaat om jeugdige werknemers beneden 14 jaar, dan mag de activiteit wettelijk niet na 23 of 22 uur worden verricht, ingevolge de beperking vastgesteld in artikel 7, tweede lid;

— gaat het om jeugdige werknemers van 14 tot 16 jaar, dan stelt de Koning de voorwaarden vast, bij toepassing van artikel 36 tweede lid;

— steeds moet artikel 36, § 2 in acht worden genomen.

Artikel 36 wordt eenparig aangenomen.

Art. 37.

Een door de Regering ingediend amendement (stuk n° 556/7) waarbij dit artikel op een andere wijze wordt voorgesteld, wordt eenparig aangenomen.

Het 17° moet in de Nederlandse versie als volgt worden gelezen « voor het uitvoeren van in ploegenarbeid verrichte werken ».

Art. 38.

Artikel 38 wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK IV.

Moederschapsbescherming.

Art. 39.

Dit artikel neemt de bepaling van artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 ongewijzigd over.

Het wordt eenparig aangenomen.

Art. 40 tot en met 45.

Onderhavige artikelen werden een eerste maal onderzocht door de voltallige commissie. Wegens de technische bezwaren die er waren gemaakt, kwam het evenwel gereden voor deze artikelen terug te doen onderzoeken door een subcommissie welke was voorgezeten door de heer Verhenne en verder was samengesteld uit mevrouw Copée-Gerbinet en de heren Borsu, Dhoore en Nyffels.

Het is aan de hand van het door deze subcommissie uitgebrachte advies, dat de commissie er uiteindelijk in slaagde tot eensgezindheid te komen.

Art. 36.

L'interdiction de travailler la nuit est, en vertu du troisième alinéa de l'article 36, absolue pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, sauf s'il s'agit d'une activité mentionnée de façon limitative à l'article 7.

Dans ce cas, il faut encore faire la distinction suivante :

— s'il s'agit de jeunes travailleurs de moins de 14 ans, l'activité ne peut légalement être exercée après 20 ou 22 heures par suite de la limitation établie à l'article 7, deuxième alinéa;

— s'il s'agit de jeunes travailleurs de 14 à 16 ans, le Roi fixe les conditions en application de l'article 36, deuxième alinéa;

— il faut constamment tenir compte de l'article 36, § 2.

L'article 36 a été adopté à l'unanimité.

Art. 37.

Un amendement présenté par le Gouvernement (Doc. n° 556/7) en vue de donner à cet article une autre présentation a été adopté à l'unanimité.

Il convient de lire, dans la version néerlandaise, le 17° comme suit : « voor het uitvoeren van in ploegenarbeid verrichte werken ».

Art. 38.

L'article 38 a été adopté à l'unanimité sans discussion.

CHAPITRE IV.

Protection de la maternité.

Art. 39.

Cet article reprend, sans modification, la disposition de l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967.

Il a été adopté à l'unanimité.

Art. 40 à 45.

Ces articles avaient été examinés une première fois par la Commission plénière. En raison des objections techniques soulevées, la Commission a cependant estimé qu'il convenait de faire réexaminer les articles par une sous-commission présidée par M. Verhenne et composée de M^{me} Coppée-Gerbinet et de MM. Borsu, Dhoore et Nyffels.

C'est grâce à l'avis exprimé par cette sous-commission que la Commission a pu parvenir finalement à l'unanimité.

Art. 40.

Dit artikel werd driemaal door de Regering geamendeerd :

1° amendement op het eerste lid (doc. n° 556/4), waardoor de Franse tekst in overeenstemming met de Nederlandse tekst wordt gebracht. Aldus wordt ondubbelzinnig vastgesteld dat de werkgever geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te brengen aan de dienstbetrekking, om redenen die met het moederschap verband houden « vooraleer één volle maand is verstreken na het einde van de postnatale rustperiode »;

2° amendement tot invoeging van een nieuw lid (stuk n° 556/3). Bedoeld nieuw lid werd bij artikel 69 van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 ingevoegd.

Er werd opgemerkt dat niet alleen naar de wetten op de arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst voor bedienden en de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen moest worden verwezen maar tevens naar de wet op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden en de wetten van 19 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ten gunste van de werknemers die kandidaat zijn of afgevaardigde bij de Comités voor de veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en bij de ondernemingsraden.

Tijdens de bespreking in de subcommissie, verklaarde de Minister dat hij, om de wens van de Commissie te beantwoorden, een subamendement zou voorstellen om de samenvoeging expliciet toe te staan van de speciale moederschapsvergoeding met om het even welke vergoeding die verschuldigd is bij verbreking van een arbeidsovereenkomst, b.v. de vergoeding ingeval van onrechtmatige afdanking of de aan de handelsvertegenwoordigers verschuldigde ontslagvergoeding.

3° subamendement ter vervanging van het vorig amendement (stuk n° 556/7) waardoor de cumulatie van de bijzondere vergoeding met om het even welke vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst wordt toegelaten.

Voorts werd door de heer Castel een amendement ingediend dat er toe strekt de woorden « blijkens een geneeskundig getuigschrift » uit het eerste lid te schrappen.

Het komt immers vaak voor dat de werkgever door derden te weten komt dat een werkneemster zwanger is. Indien hij dan opzegging geeft vooraleer het geneeskundig getuigschrift hem wordt overgemaakt, is het bepaalde in artikel 40 niet van toepassing. Dergelijke misbruiken wil men vermijden.

Het eerste Regeringsamendement, haar subamendement alsmede het amendement van de heer Castel werden eenparig aangenomen.

Er werd door de Minister een nadere verduidelijking gegeven in verband met dit artikel. De werkgever die een werkneemster ontslaat ondanks het in artikel 40 bepaalde verbod, moet de speciale vergoeding en de gewone opzeggingsvergoeding betalen, zonder dat de werkneemster de opzeggingsperiode hoeft na te leven, aangezien het oorspronkelijke ontslag onrechtmatig is.

Het geamendeerd artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 40.

Cet article a été amendé à trois reprises par le Gouvernement :

1° par un amendement au premier alinéa (Doc. n° 556/4), qui a mis le texte français en concordance avec le texte néerlandais. Il est ainsi clairement établi que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, pour des raisons liées à la maternité « jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal »;

2° par un amendement introduisant un nouvel alinéa (Doc. n° 556/3). Ce nouvel alinéa a été inséré à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 par l'article 69 de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

On a fait observer qu'il ne fallait pas seulement s'en référer aux lois sur les contrats de travail, d'emploi et d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, mais aussi à la loi sur le contrat de travail domestique et aux lois du 19 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs et du 20 septembre 1948 relative à l'organisation de l'économie, en faveur des travailleurs candidats ou délégués aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et aux conseils d'entreprise.

Lors de la discussion en sous-commission, le Ministre déclara que pour rencontrer les vues de la Commission, il déposerait un sous-amendement autorisant explicitement le cumul de l'indemnité spéciale accordée en cas de maternité avec n'importe quelle indemnité due en cas de rupture d'un contrat de louage de travail, par exemple l'indemnité en cas de licenciement abusif ou l'indemnité d'éviction due aux représentants de commerce;

3° par un sous-amendement en remplacement de l'amendement précédent (Doc. n° 556/7), autorisant le cumul de l'indemnité spéciale avec n'importe quelle indemnité de rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, M. Castel a présenté un amendement visant à supprimer les mots « par certificat médical » du 1^{er} alinéa.

Il arrive souvent que l'employeur apprenne par des tiers qu'une travailleuse est enceinte. S'il la licencie avant que le certificat médical ne lui soit remis, les dispositions de l'article 40 ne sont pas d'application. Et l'on veut éviter de tels abus.

Le premier amendement du Gouvernement, son sous-amendement et l'amendement de M. Castel ont été adoptés à l'unanimité.

Le Ministre a encore donné une précision au sujet de cet article. L'employeur qui licencie en violation de l'interdiction de l'article 40 devra l'indemnité spéciale et l'indemnité ordinaire de rupture, sans que la travailleuse ait l'obligation d'accomplir sa période de préavis puisque l'acte initial de licenciement était illicite.

L'article amendé a été adopté à l'unanimité.

Art. 41.

Artikel 41 wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Art. 42.

Welke werkgevers worden bedoeld in het laatste lid, dat luidt als volgt : « kan geen beroep op een arbeidsgeneesheer worden gedaan » ?

Overeenkomstig de artikelen 104 en 105 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming dienen de in artikel 28 van dit reglement bedoelde werkgevers een beroep te doen op een arbeidsgeneeskundige dienst, welke « bedrijfsgeneeskundige dienst » genoemd wordt wanneer hij eigen is aan de onderneming of « interbedrijfsgeneeskundige dienst », indien hij in dienst staat van verschillende ondernemingen of gedeelten ervan.

De in dit artikel 28 bedoelde werkgevers zijn :

1° zij die werknemers te werk stellen krachtens een arbeidsovereenkomst en

2° de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en instellingen van openbaar nut evenals ieder die met een overheidsdienst belast is.

De werkgevers die meer dan 50 werknemers te werk stellen mogen kiezen tussen deze twee soorten van geneeskundige diensten. De ondernemingen daarentegen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers te werk stellen dienen zich aan te sluiten bij een interbedrijfsgeneeskundige dienst.

Deze categorieën van werkgevers kunnen dus een beroep doen op een arbeidsgeneesheer.

In het laatste lid van artikel 42 van het ontwerp worden bedoeld de werkgevers die uitgesloten zijn van de toepassing van voornoemd artikel 28, dit wil zeggen de gezinsondernemingen en de personen die huis- of dienstpersoneel tewerk stellen.

Artikel 42 wordt eenparig aangenomen.

Art. 43.

Aan artikel 43 werd in de subcommissie een bespreking gewijd om de mogelijkheid te onderzoeken om het loon van de werkneemster, die wegens zwangerschap lichter of minder langdurig werk moet verrichten, op hetzelfde peil te houden.

De subcommissie heeft gemeend dit principe niet te moeten invoeren in onze wetgeving. Zij steunde daarbij op de volgende passage uit het verslag aan de Koning, dat aan het koninklijk besluit n° 40 voorafgaat: « de waarborging van het loon in geval van verkorting van de arbeidsduur of van tewerkstelling aan andere arbeid mag niet berusten op de wet, maar wel op de conventionele regelingen. Geen discriminatie onder de werknemers mag immers ontstaan door te voorzien in een behandeling die voor zwangere werkneemsters gunstiger is dan voor de overige categorieën van werknemers op wie soortgelijke maatregelen tot inkorting van de arbeid toepasselijk kunnen zijn. »

In het door de Nationale Arbeidsraad verstrekte advies n° 319 van 19 maart 1970 betreffende de vergoeding van

Art. 41.

L'article 41 a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Art. 42.

Quels sont les employeurs visés au dernier alinéa : « qui ne disposent pas d'un médecin du travail » ?

Conformément aux articles 104 et 105 du règlement général sur la protection du travail, les employeurs visés à l'article 28 dudit règlement doivent s'assurer le concours d'un service médical du travail, appelé « service médical d'entreprise », s'il est propre à l'entreprise, ou « service médical interentreprise », s'il est commun à plusieurs entreprises ou parties de celles-ci.

Les employeurs visés audit article 28 sont :

1° ceux qui occupent des travailleurs en vertu d'un contrat de louage de travail et

2° l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et d'utilité publique et toute personne chargée d'un service public.

Les employeurs qui occupent plus de 50 travailleurs ont le choix entre les deux formules de service médical. Par contre, les entreprises n'occupant pas habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs sont obligées de s'affilier à un service médical interentreprise.

Ces catégories d'employeurs disposent donc d'un médecin du travail.

Par contre, sont visés par le dernier alinéa de l'article 42 du projet, les employeurs exclus du champ d'application de l'article 28 précité, à savoir les entreprises familiales et les personnes qui occupent des domestiques et gens de maison.

L'article 42 a été adopté à l'unanimité.

Art. 43.

L'article 43 a été retenu en sous-commission en vue d'étudier la possibilité de maintenir le niveau du salaire de la travailleuse qui doit, en raison de sa maternité, effectuer un travail plus léger ou de moindre durée

La sous-commission n'a pas cru devoir introduire ce principe. Elle s'est basée sur le rapport au Roi qui précède l'arrêté royal n° 40 et qui dit que : « la garantie de la rémunération en cas de réduction de la durée du travail ou de l'affectation à un autre travail ne doit pas résulter de la loi mais bien de règlements conventionnels. En effet, il n'y a pas lieu de faire une discrimination entre les travailleurs en réservant un régime plus favorable aux travailleuses enceintes qu'à d'autres catégories de travailleurs auxquels des mesures similaires de limitation de travail pourraient s'appliquer ».

Dans son avis n° 319 du 19 mars 1970, concernant l'indemnisation des travailleurs et en particulier des travailleu-

de werknemers, inzonderheid van de zwangere werknemers, die bij beslissing van de arbeidsgeneesheer van het werk verwijderd worden, wordt een oplossing gezocht voor het probleem van het loonverlies in geval van verwijdering van het werk in een verruiming van de wet op het gewaarborgd week- en maandloon en in een uitbreiding van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De subcommissie was van mening dat de commissie niet bevoegd is om een oplossing te zoeken in de sectoren van de sociale zekerheid, alhoewel de oplossing waarschijnlijk daar te vinden was.

De commissie sloot zich bij het standpunt van de subcommissie aan.

De vraag werd gesteld op welke vergoedingen de zwangere werknemer recht heeft wanneer zij om gezondheidsredenen haar beroepsactiviteit volledig moet stopzetten.

De Minister antwoordt dat de werknemer indien zij moet worden verwijderd aanspraak zal kunnen maken ofwel op ziektevergoeding zo haar ongeschiktheid beantwoordt aan de normen van artikel 56 van de wet van 9 augustus 1963, ofwel op werklozensteun indien zij zonder arbeidsongeschikt te zijn overeenkomstig deze bepalingen, om redenen onafhankelijk van haar wil, namelijk haar zwangerschap, geen arbeid kan presteren.

Het tweede lid van dit artikel legt de werkgever de verplichting op de vroegere arbeidsvoorwaarden te herstellen.

Artikel 43 wordt eenparig aangenomen.

Art. 44.

De zwangere werknemers die niet vallen onder de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, behoren tot de categorie van werknemers vermeld in de §§ 1 en 3 van artikel 3 en in fine van het eerste lid van artikel 4.

Artikel 4, eerste lid en artikel 44, tweede lid, overlappen mekaar enigszins.

De procedure is echter soepelder wanneer het om zwangere werknemers gaat.

Wil de Koning de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II op hen toepasselijk verklaren of zwangere werknemers die onder die bepalingen vielen maar bij toepassing van artikel 4, eerste lid, in fine, werden uitgesloten opnieuw aan die bepalingen onderwerpen, dan zal Hij enkel het advies van het paritair comité of van de N. A. R. moeten inwinnen, bij toepassing van de artikelen 44 en 47 van het ontwerp.

Wil Hij die bepalingen op door artikel 3 uitgesloten personen toepasseijk maken, dan kan Hij slechts op voorstel van het betrokken paritair comité en na advies van de N. A. R. optreden, overeenkomstig artikel 4.

Artikel 44 wordt eenparig aangenomen.

Art. 45.

In de Nederlandse tekst wordt het werkwoord « voeden » door « zogen » vervangen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

ses enceintes soumises à des mesures d'écartement du travail par décision du médecin du travail, le Conseil national du Travail cherche une solution au problème de la perte de salaire en cas d'écartement du travail dans l'extension de la loi sur le salaire hebdomadaire ou mensuel garanti et de l'assurance maladie-invalidité.

La sous-commission a estimé qu'il ne relevait pas de la compétence de la Commission de rechercher une solution dans le secteur de la sécurité sociale, quoique la solution pourrait probablement être trouvée dans ce domaine.

La Commission s'est ralliée au point de vue de la sous-commission.

La question a été posée de savoir à quelles indemnités la travailleuse enceinte a droit lorsqu'elle doit interrompre totalement toute activité professionnelle pour des raisons de santé.

Le Ministre a répondu que si la travailleuse doit être éloignée de son travail, elle pourra prétendre soit à une indemnité de maladie, si son incapacité répond aux normes de l'article 36 de la loi du 9 août 1963, soit à une allocation de chômage si, n'étant pas incapable de travailler au sens de ces dispositions, elle ne peut néanmoins accomplir aucun travail par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, c'est-à-dire son état de grossesse.

Le deuxième alinéa de cet article impose à l'employeur l'obligation de rétablir les mêmes conditions de travail qu'auparavant.

L'article 43 a été adopté à l'unanimité.

Art. 44.

Les travailleuses enceintes qui ne tombent pas sous le coup des dispositions du chapitre III, section II, relatives à la durée du travail, font partie de la catégorie des travailleurs mentionnés aux §§ 1^{er} et 3 de l'article 3 et in fine du premier alinéa de l'article 4.

L'article 4, 1^{er} alinéa, et l'article 44, deuxième alinéa, se recoupent quelque peu.

La procédure est cependant plus souple lorsqu'il s'agit de travailleuses enceintes.

Si le Roi entend déclarer que les dispositions du chapitre III, section II, leur sont applicables, ou soumettre à nouveau à ces dispositions des travailleuses enceintes qui tombaient sous le coup de ces dispositions mais qui, en application de l'article 4, 1^{er} alinéa, in fine, ont été exclues, Il devra seulement recueillir l'avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, en application des articles 44 et 47 du projet.

S'il veut rendre ces dispositions applicables à des personnes exclues par l'article 3, Il ne peut agir que sur la proposition de la Commission paritaire intéressée et après avis du Conseil national du Travail, conformément à l'article 4.

L'article 44 a été adopté à l'unanimité.

Art. 45.

Dans le texte néerlandais, le verbe « voeden » a été remplacé par « zogen ».

L'article a été adopté à l'unanimité.

HOOFDSTUK V.

Algemene bepalingen.

AFDELING I.

Schorsing van de toepassing van de wet.

Art. 46.

Het geval van oorlog waarvan sprake in 1° wordt bepaald als zijnde de periode die ligt tussen het tijdstip waarop het leger bij koninklijk besluit op oorlogsvoet wordt gebracht, en het tijdstip waarop het terug op vredesvoet wordt gebracht.

Artikel 46 wordt eenparig aangenomen.

AFDELING II.

Advies.

Art. 47.

De Regering amendeerde het eerste lid van dit artikel (Stuk n° 556/5).

De nieuwe tekst is wel beknopter dan die van artikel 25, § 1, eerste en tweede lid, van de wet op de arbeidssduur. Deze tekst heeft tot doel de adviesbevoegdheid, zoals voorheen, uitsluitend bij de Nationale Arbeidsraad te laten berusten wanneer geen paritaire comités bevoegd zijn.

Ingeval er verschillende paritaire comités bevoegd zijn — men heeft het geval aangehaald van paritaire comités voor bedienden en arbeiders in een zelfde bedrijf of bedrijfstak — zouden ze alle geraadpleegd worden, tenzij de Koning liever het advies van de Nationale Arbeidsraad inwint.

Het voorgesteld amendement brengt meer soepelheid in de procedure.

Het amendement alsook het geamendeerd artikel 47 worden eenparig aangenomen.

AFDELING III.

Toezicht.

Art. 48 tot 52.

Deze artikelen worden zonder bespreking eenparig aangenomen.

CHAPITRE V.

Dispositions générales.

SECTION I.

Suspension de l'application de la loi.

Art. 46.

Le cas de guerre dont il est question au 1° est défini comme étant la période s'étendant de la mise sur pied de guerre de l'armée par arrêté royal jusqu'au retour sur pied de paix.

L'article 46 a été adopté à l'unanimité.

SECTION II.

Consultation.

Art. 47.

Le Gouvernement a déposé un amendement au 1^{er} alinéa de cet article (Doc n° 556/5).

Le texte tel qu'il est rédigé, c'est-à-dire d'une manière plus concise que le texte de l'article 25, § 1^{er}, alinéas 1 et 2, de la loi sur la durée du travail, entend réserver comme auparavant au Conseil national du Travail la compétence d'avis, lorsqu'aucune commission paritaire n'est compétente.

Au cas où plusieurs commissions paritaires seraient compétentes — le cas de commissions paritaires distinctes au sein d'une même entreprise ou branche d'entreprise pour les employés et les ouvriers a été cité — elles seraient toutes consultées, sauf si le Roi préfère prendre l'avis du Conseil national du Travail.

L'amendement proposé apporte plus de souplesse dans la procédure.

L'amendement ainsi que l'article 47 amendé ont été adoptés à l'unanimité.

SECTION III.

Surveillance.

Art. 48 à 52.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité sans discussion.

AFDELING IV.

Strafbepalingen.

Art. 53 tot 59.

Die artikelen worden zonder bespreking eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VI.

Slotbepalingen.

Art. 60.

Dit artikel wordt zonder opmerkingen eenparig aangenomen.

Art. 61.

Dit artikel breidt de draagwijdte van artikel 14 van het koninklijk besluit n° 40 betreffende de vrouwenarbeid uit tot alle werknemers en brengt deze bepaling over in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon.

Artikel 119 van het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap waarnaar wordt verwezen luidt als volgt :

« Iedere Lid-Staat verzekert gedurende de eerste etappe en handhaaft vervolgens de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid.

Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt.

Gelijkheid van beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in :

a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf,

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie. »

Een amendement van de heer Couteau (Stuk n° 556/3) gunt de vakbonden een eigen recht om het principe van de gelijke beloning voor het gerecht te doen eerbiedigen.

Het voegt uitdrukkelijk in de wet het principe in van gelijk loon voor gelijk werk voor mannen en vrouwen. Het legt gelijke beloning op voor alle werknemers vanaf 18 jaar.

Naar de mening van de auteur is de collectieve bescherming van de werknemers de enige die efficiënt is om het beginsel van de gelijk berechtiging te doen zegevieren. Het wordt hoog tijd dat de wetgever het recht van de vrouwen op gelijk loon voor gelijk werk laar en onomstootbaar vaststelt, om aldus een einde te maken aan het ongerechtvaardigd onderscheid waaraan men zich nog steeds vastklampt zelfs in collectieve arbeidsovereenkomsten die uitdrukkelijk voorzien in ongelijke lonen voor mannen en vrouwen.

Hij vindt het verder logisch dat de werknemers en werknemers boven 18 jaar die als volwassenen worden be-

SECTION IV.

Dispositions pénales.

Art. 53 à 59.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité sans discussion.

CHAPITRE IV.

Dispositions finales.

Art. 60.

Cet article a été adopté à l'unanimité sans discussion.

Art. 61.

Cet article étend la portée de l'article 14 de l'arrêté royal n° 40 relatif au travail des femmes à tous les travailleurs, et insère cette disposition dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

L'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, auquel il est fait référence, est libellé comme suit :

« Chaque Etat membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail. »

Un amendement de M. Couteau (Doc. n° 556/3) accorde au syndicat un droit propre pour faire respecter en justice le principe de l'égalité de rémunération.

Il introduit expressément dans la loi les principes de l'égalité, à travail égal, des rémunérations des hommes et des femmes. Il impose une rémunération égale pour tous les travailleurs à partir de 18 ans.

De l'avis de l'auteur, la protection collective des travailleurs est la seule qui soit efficace pour faire triompher le principe de l'égalité des droits. Il est grand temps que le législateur, clairement et de façon irréversible, fixe le droit des femmes à un salaire égal pour un travail égal en vue de mettre fin à la discrimination injustifiée à laquelle on se tient trop souvent encore, même dans les conventions collectives de travail, lesquelles prévoient expressément des salaires différents pour les hommes et les femmes.

Il trouve en outre logique que les travailleurs masculins et féminins de plus de 18 ans qui sont considérés comme

schouwd, vanaf die leeftijd ook aanspraak kunnen maken op gelijk loon voor gelijk werk.

De Minister wijst er op dat het probleem van de loon-discriminaties niet kan geïsoleerd worden van de harmoniseringswerken, die worden doorgevoerd op het niveau van de Europese instellingen.

Op verzoek van de Minister bracht de Nationale Arbeidsraad over die amendementen advies uit (n° 326 van 28 mei 1970) :

1. Wat betreft de bevoegdheid van de representatieve werknemersorganisaties om in rechte op te treden, besluit de Raad uit artikel 4 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités dat de organisaties thans reeds bevoegd zijn om in rechte op te treden en zulks voor de algemeenheid van de gevallen, daar de lonen meestal bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld. Hij is van oordeel dat deze bevoegdheid niet moet worden uitgebreid buiten het kader van de rechten die voortvloeien uit een collectieve overeenkomst.

2. Wat betreft de inschrijving in de wet van het beginsel van de toekenning van gelijke beloning voor gelijk werk aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers, is de houding van de Raad verdeeld.

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zijn van gevoelen dat de huidige tekst van artikel 14 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid het beginsel der « gelijke beloning » slechts op onrechtstreekse wijze huldigt. Zij gaan er derhalve over akkoord dat dit beginsel in de wet zou worden ingeschreven, opdat er geen betwisting meer zou zijn over de individuele rechten van de werknemers.

Zij kunnen evenwel de bewoordingen van het amendement niet onderschrijven die voor « hetzelfde werk, hetzelfde loon » beogen. Zij zijn van oordeel dat het, gelet op de tekst van de overeenkomst n° 100 van de Internationale Arbeidsorganisatie, wenselijker zou zijn een gelijkheid van beloning te voorzien tussen de mannelijke en vrouwelijke werknemers voor een werk van gelijke waarde; zodoende zou dit beginsel zonder enige betwisting kunnen worden toegepast, niet enkel voor identieke werken die zonder onderscheid door mannen of door vrouwen worden verricht, maar ook voor werken van gelijke waarde die uitsluitend door mannen of door vrouwen worden verricht.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties merken op dat genoemd artikel 61 van het ontwerp van wet, dat de beginselen overneemt van artikel 14 van het koninklijk besluit n° 40, reeds aan elke werknemer het recht geeft een vordering in te stellen om het beginsel van gelijke beloning voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Zij onderstrepen dat België ertoe gehouden is, krachtens artikel 119 van het Verdrag van Rome, de toepassing van dit beginsel te verzekeren en dat de Belgische wetgeving de bewoordingen van dit artikel zou moeten overnemen, indien men van oordeel is dat dit beginsel in de wetgeving moet worden ingeschreven. Zij achten het niet aangewezen het beginsel van gelijke beloning in de wet in te schrijven, daar het opnemen van artikel 119 de werknemers geen grotere waarborgen zou bieden dan het huidige artikel 14 van het koninklijk besluit n° 40.

Bovendien brengen zij in herinnering dat de interpretatie van artikel 119 van het Verdrag van Rome eenvormig moet zijn in de zes landen van de Gemeenschappelijke Markt en moet gegeven worden door het Europese Hof van Justitie.

des adultes puissent également, à partir de cet âge, revendiquer un salaire égal pour un travail égal.

Le Ministère fait observer que le problème des discriminations salariales ne peut être isolé des travaux d'harmonisations poursuivis au niveau des institutions européennes.

A la demande du Ministre, le Conseil national du Travail a formulé un avis sur ces amendements (n° 326 du 28 mai 1970) :

1. En ce qui concerne la compétence des organisations représentatives des travailleurs pour agir en justice, le Conseil a conclu des dispositions de l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, que les organisations peuvent actuellement agir en justice et ce, pour la généralité des cas, étant donné que les rémunérations sont le plus souvent fixées par voie de convention collective. Il a estimé que cette compétence ne doit s'étendre en dehors du cadre des droits résultant d'une convention collective.

2. En ce qui concerne l'inscription, dans la loi, du principe de l'octroi d'une rémunération égale pour un travail égal aux travailleurs masculins et féminins, l'attitude du Conseil est partagée.

Les représentants des organisations de travailleurs estiment que le texte actuel de l'article 14 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, ne reprend le principe de l'égalité de rémunération que de façon indirecte. Ils sont, dès lors, d'accord pour que ce principe soit inscrit dans la loi, afin qu'il n'y ait plus de contestation sur les droits individuels des travailleuses.

Ils ne sont cependant pas favorables au libellé de l'amendement qui vise les rémunérations égales pour « un même travail » ; ils estiment qu'il serait préférable, en s'inspirant du texte de la convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail, de prévoir une égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale; ce principe pourrait ainsi s'appliquer sans aucune discussion, non seulement aux travaux identiques qui sont exercés indifféremment par des hommes ou par des femmes, mais également aux travaux de valeur équivalente, qui sont exercés exclusivement par des hommes ou des femmes.

Les représentants des organisations des employeurs font remarquer que l'article 61 précité du projet de loi, reprenant les principes de l'article 14 de l'arrêté royal n° 40, reconnaît déjà à tout travailleur le droit de poursuivre en justice l'application du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins.

Ils soulignent que la Belgique, étant tenue d'assurer, en vertu de l'article 119 du Traité de Rome, l'application de ce principe, la législation belge devrait reprendre les termes de cet article si on estimait que ce principe devrait y être inscrit. Ils pensent qu'il n'est pas opportun d'inscrire dans la loi, le principe de l'égalité de rémunération étant donné que l'inscription de l'article 119 ne donnerait pas plus de garanties aux travailleurs que l'actuel article 14 de l'arrêté royal n° 40.

Ils rappellent en outre que l'interprétation de l'article 119 du Traité de Rome doit être uniforme dans les six pays du Marché commun et être donnée par la Cour de justice européenne.

Ten slotte zijn zij de mening toegedaan dat men in een materie als deze welke een determinerende invloed kan hebben op de arbeidskosten, erover moet waken in harmonie te blijven met de bepalingen die van kracht zijn in naburige en concurrerende landen.

3. Ten opzichte van de toepassing van het beginsel « gelijk loon voor gelijk werk » op de werknemers en werknemers die ouder zijn dan 18 jaar » stonden de werknemersorganisaties positief voor zover de discriminatie enkel op de leeftijd steunt en voor zover geen afbreuk wordt gedaan aan het loonschalensysteem dat de bezoldigingen vaststelt op grond van de anciënniteit welke thans in de verschillende collectieve overeenkomsten is voorzien voor de werknemers van 21 jaar en ouder. De werkgeversorganisaties waren afkerig. Zij wezen erop dat de wettelijke bekrachtiging van dit beginsel afbreuk zou doen aan de autonomie van de sociale partners gelet op het feit dat de lonen van die categorie van personen over het algemeen worden vastgesteld door sectoriële collectieve overeenkomsten. Daarenboven menen zij dat de toepassing van degressieve lonen volgens de leeftijd in feite beantwoordt aan meer complexe elementen aangezien er voor die categorieën van werknemers een vermoeden kan bestaan van tekort aan vorming en ervaring.

De inschrijving van dit principe in de wet zou een onmiddellijke herziening van al de bestaande loonovereenkomsten insluiten.

De amendementen worden op één onthouding na eenparig verworpen.

Artikel 61 wordt eenparig aangenomen.

Art. 62 tot 65.

Die artikelen worden eenparig en zonder bespreking aangenomen.

Art. 66 (nieuw).

Ingevolge de wijziging van artikel 13 wordt bij Regeeringsamendement (doc. n° 556/7) een nieuwe bepaling ingevoegd.

Bij de bespreking van artikel 13, waarvan de opsomming van de inrichtingen waar 's zondags mag worden gewerkt hier met vormwijzigingen wordt overgenomen, heeft de commissie zich afgevraagd of voor de hierna volgende inrichtingen of werkzaamheden eveneens niet zou in afwijkingen moeten worden voorzien :

- filmopnamen (16°);
- winkels voor kunstbloemen (20°);
- verhuren van standartikelen (22°);
- wisselverrichtingen aan grensposten (24°);
- boswachters (28°);
- begrafenisondernemingen;

Deze kwestie is eventueel op te lossen via koninklijke besluiten die op basis van artikel 13 kunnen worden genomen.

De Commissie wenste de volgende vormwijzigingen aan de tekst te brengen.

- in de vierde regel het woord « werken » door « werkzaamheden » vervangen;
- in 26° « met name » door « onder meer » te vervangen.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Het gehele ontwerp, zoals het hierna voorkomt wordt eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

G. NYFFELS.

De Voorzitter,

H. CASTEL.

Enfin, ils estiment qu'en une matière comme celle-ci qui peut avoir une influence déterminante sur les coûts du travail, il y a lieu de veiller à rester en harmonie avec les dispositions prévalant dans les pays voisins et concurrents.

3. En ce qui concerne l'application du principe « à travail égal salaire égal » aux travailleurs masculins et féminins de plus de 18 ans, les organisations de travailleurs ont adopté une attitude positive, pour autant que la discrimination ne porte que sur l'âge et pour autant qu'il ne soit pas porté atteinte au système des échelles barémiques qui fixe les rémunérations d'après l'ancienneté et qui est actuellement prévu dans les diverses conventions collectives pour les travailleurs de 21 ans et plus. Les organisations d'employeurs y étaient opposées. Elles signalaient que la consécration légale de ce principe porterait atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux, étant donné que les rémunérations de ces catégories de personnes sont, en général, fixées par des conventions collectives sectorielles. Elles estiment, en outre, que l'application de rémunérations dégressives suivant l'âge répond en fait à des éléments plus complexes, étant donné qu'en ce qui concerne ces catégories de travailleurs, la présomption d'un manque de formation et d'expérience peut exister.

L'inscription de ce principe dans la loi impliquerait une révision immédiate de toutes les conventions salariales existantes.

Les amendements ont été rejetés à l'unanimité moins une abstention.

L'article 61 a été adopté à l'unanimité.

Art. 62 à 65.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité et sans discussion.

Art. 66 (nouveau).

Par suite de la modification de l'article 13, un amendement du Gouvernement (Doc. n° 556/7) introduit une nouvelle disposition.

Lors de la discussion de l'article 13 dont l'énumération des établissements où le travail est permis le dimanche est reprise ici avec des modifications de formes votre Commission s'est demandée s'il ne faudrait pas également prévoir des dérogations pour les établissements ou activités suivants :

- prises de vues cinématographiques (16°) ;
- magasins de fleurs artificielles (20°) ;
- location d'articles de plage (22°) ;
- opérations de change aux postes frontières (24°) ;
- gardes-chasse (28°) ;
- entreprises de pompes funèbres.

Cette question est à résoudre éventuellement par des arrêtés royaux qui peuvent être pris sur la base de l'article 13.

La Commission a souhaité apporter les modifications de forme suivantes au texte :

- à la quatrième ligne, remplacer le mot « travaux » par le mot « activités » ;
- au 26°, remplacer dans le texte néerlandais « met name » par « onder meer ».

L'amendement a été adopté à l'unanimité.

L'ensemble du projet, tel qu'il figure ci-après, a été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

G. NYFFELS.

Le Président,

H. CASTEL.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1.

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

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen;

3° een bedrijfstak : de groepen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;

4° een bedrijf : de inrichtingen van de werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Art. 2.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder jeugdige werknemer verstaan de werknemer beneden 18 jaar.

De Koning kan nochtans de bepalingen van deze wet die de jeugdige werknemers betreffen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, toepasselijk maken op de werknemers tussen 18 en 21 jaar.

Art. 3.

§ 1. — De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op :

1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincien, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;

5° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

6° de artsen, veeartsen, tandartsen, apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen.

§ 2. — De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling I, die de zondagsrust betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op :

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE I^{er}.

Champ d'application.

Article premier.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°;

3° à une branche d'activité : les groupes d'employeurs et de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;

4° à une entreprise : les établissements d'employeurs ou de personnes assimilées aux employeurs qui exercent une activité en dehors d'un secteur de l'économie.

Art. 2.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par jeune travailleur le travailleur âgé de moins de 18 ans.

Le Roi peut toutefois, s'il y a lieu dans les conditions qu'il détermine, rendre les dispositions de la présente loi qui concernent les jeunes travailleurs, applicables aux travailleurs dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans.

Art. 3.

§ 1^{er}. — Les dispositions du chapitre III, sections I et II, qui concernent le repos du dimanche et la durée du travail, ne sont pas applicables :

1° aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2° aux travailleurs liés par un contrat de travail à domicile;

3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4° aux personnes occupées dans une entreprise foraine;

5° au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

6° aux médecins, médecins vétérinaires, dentistes, pharmaciens ou étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions.

§ 2. — Les dispositions du chapitre III, section I^{re} qui concernent le repos du dimanche, ne sont pas applicables, en outre :

1° het varende personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer te water, met uitzondering van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers;

2° de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen.

§ 3. — De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, zijn bovendien niet van toepassing op :

1° de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden;

2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3° de handelsvertegenwoordigers.

Art. 4.

De Koning kan op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in artikel 3 genoemde bepalingen, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de in dat artikel genoemde werknemers of niet toepasselijk verklaren op de werknemers die onder die bepalingen vallen.

Wanneer de Nationale Arbeidsraad de functie vervult die door het eerste lid aan de paritaire comités is opgedragen, beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig wanneer ten minste de helft van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn. Alleen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers hebben beslissende stem. Het voorstel moet bovendien worden genomen met eenparigheid van stemmen.

Art. 5.

De nietigheid van de dienstbetrekking kan niet worden ingeroepen :

1° tegen jeugdige werknemers;

2° tegen andere dan jeugdige werknemers, wanneer arbeid wordt verricht :

a) ingevolge een dienstbetrekking nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

b) in speelzalen.

HOOFDSTUK II.

Verbod om arbeid te verrichten.

AFDELING I.

Kinderarbeid.

Art. 6.

Het is verboden kinderen beneden 14 jaar of die nog schoolplichtig zijn, arbeid te doen verrichten of enige werkzaamheid buiten het kader van hun opvoeding of vorming te doen uitvoeren.

1° au personnel navigant occupé à des travaux de transport par eau, à l'exception des travailleurs liés par un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

2° aux travailleurs occupés dans les établissements d'enseignement.

§ 3. — Les dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, ne sont pas applicables, en outre :

1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance;

2° aux travailleurs liés par un contrat de travail domestique;

3° aux représentants de commerce.

Art. 4.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail, rendre les dispositions visées à l'article 3 applicables en tout ou en partie, s'il y a lieu dans les conditions qu'il détermine aux travailleurs mentionnés dans cet article ou soustraire à leur application les travailleurs auxquels elles s'appliquent.

Lorsque le Conseil national du Travail s'acquitte de la mission impartie aux commissions paritaires par l'alinéa 1^{er}, il ne délibère valablement que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont présents. Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. De plus, la proposition doit être adoptée à l'unanimité des voix.

Art. 5.

La nullité de l'engagement ne peut être opposée :

1° aux jeunes travailleurs;

2° aux travailleurs autres que les jeunes travailleurs, lorsque le travail est effectué :

a) en vertu d'un engagement frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

b) dans les salles de jeu.

CHAPITRE II

Interdiction de travailler.

SECTION I.

Travail des enfants.

Art. 6.

Il est interdit de faire travailler des enfants âgés de moins de 14 ans ou n'ayant pas accompli leurs obligations scolaires légales, ou de leur faire exercer une activité quelconque sortant du cadre de leur éducation ou de leur formation.

Art. 7.

Individuele afwijkingen van artikel 6 kunnen worden toegestaan voor de medewerking van kinderen als acteur of figurant :

1° aan uitvoering van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard;

2° bij opnamen voor film, televisie of radio;

3° aan modeshows en voorstellingen van collecties klederen.

Die afwijkingen worden maar verleend voor een bepaalde tijd en voor bepaalde werkzaamheden. De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde werkzaamheden mogen niet na 23 uur, die bedoeld in het eerste lid, 3°, niet na 22 uur worden verricht.

Het verrichten van die werkzaamheden kan bovendien afhankelijk worden gesteld van de inachtneming van algemene, door de Koning bepaalde voorwaarden, alsmede van bijzondere, in de toelating vermelde voorwaarden.

De Koning bepaalt de procedure om de toelating te bekomen en wijst de ambtenaren die ze verlenen, aan.

AFDELING II.

Verbod om bepaalde arbeid te verrichten.

Art. 8.

Werkneemsters en jeugdige werknemers mogen geen ondergrondse arbeid verrichten in mijnen, groeven en graverijen.

De Koning kan het verrichten van ondergrondse arbeid die niet in de mijnen, graverijen en groeven wordt verricht, aan jeugdige werknemers verbieden, of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

Art. 9.

Jeugdige werknemers mogen geen arbeid verrichten die hun krachten te boven gaat, hun gezondheid bedreigt of hun zedelijkheid in gevaar brengt. De Koning kan bepalen welke arbeid in elk geval als zodanig moet worden aangemerkt.

Art. 10.

De Koning kan het verrichten van gevaarlijke of ongezonde arbeid aan werkneemsters en jeugdige werknemers verbieden of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen.

HOOFDSTUK III.

Arbeids- en rusttijden.

AFDELING I.

Zondagsrust.

Art. 11.

Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen.

Art. 7.

Des dérogations individuelles à l'article 6 peuvent être accordées pour permettre la participation d'enfants comme acteur ou figurant :

1° à des manifestations de caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique;

2° à des prises de vue et enregistrements pour le cinéma, la télévision et la radiodiffusion;

3° à des défilés de mode et présentations de collections de vêtements.

Ces dérogations ne sont accordées que pour une durée et pour des activités déterminées. Les activités visées à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, ne peuvent être exercées après 23 heures; celles visées à l'alinéa 1^{er}, 3°, ne peuvent l'être après 22 heures.

En outre, l'exercice de ces activités peut être subordonné à l'observation des conditions générales fixées par le Roi et des conditions particulières prévues dans l'autorisation.

Le Roi détermine la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation et désigne les fonctionnaires qui l'accordent.

SECTION II.

Interdiction d'effectuer un travail déterminé.

Art. 8.

Les travailleuses et les jeunes travailleurs ne peuvent effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières.

Le Roi peut interdire aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux souterrains autres que ceux qui sont exécutés dans les mines, minières et carrières ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection.

Art. 9.

Les jeunes travailleurs ne peuvent effectuer des travaux dépassant leurs forces, menaçant leur santé ou compromettant leur moralité. Le Roi peut déterminer les travaux qui doivent, en tout cas, être considérés comme tels.

Art. 10.

Le Roi peut interdire aux travailleuses et aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux dangereux ou insalubres ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection.

CHAPITRE III.

Temps de travail et de repos.

SECTION I.

Repos du dimanche.

Art. 11.

Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.

Art. 12.

Volgende werkzaamheden mogen's zondags worden uitgevoerd in zoverre de normale exploitatie van het bedrijf het niet mogelijk maakt ze op een andere dag van de week uit te voeren :

- 1° toezicht op de bedrijfsruimte;
- 2° schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zoverre deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsmede de werkzaamheden buiten de produktie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag;
- 3° arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- 4° dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
- 5° arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.

De werkzaamheden bedoeld in het eerste lid mogen zowel door de werknemers van het bedrijf als door andere werknemers worden uitgevoerd.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.

Art. 13.

De werknemers mogen's zondags tewerkgesteld worden in de bedrijven of voor het uitvoeren van werken aangewezen door de Koning.

Art. 14.

§ 1. — In de andere kleinhandelszaken dan die waarin de zondagsarbeid toegelaten werd in uitvoering van artikel 13, mogen de werknemers 's zondags van 8 uur 's morgens tot 's middags worden tewerkgesteld.

Nochtans kan de Koning in bepaalde gemeenten :

- 1° deze tewerkstelling op zondag verbieden of de duur ervan beperken;
- 2° deze tewerkstelling op zondag gedurende ten hoogste zes weken per jaar toelaten op andere uren of gedurende een groter aantal uren dan bepaald in het eerste lid, wanneer bijzondere omstandigheden dit vorderen.

§ 2. — In badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra mogen de werknemers 's zondags tewerkgesteld worden in kleinhandelszaken en kapperssalons.

De Koning bepaalt :

- 1° wat moet worden verstaan onder badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra;
- 2° de voorwaarden waaronder en de grenzen waarbinnen de werknemers 's zondags mogen tewerkgesteld worden.

Art. 15.

De Koning kan toestaan dat de werknemers twaalf maal per jaar 's zondags tewerkgesteld worden, zonder evenwel dat meer dan vier opeenvolgende weken van dit recht mag gebruik worden gemaakt :

Art. 12.

Les activités suivantes peuvent être exercées le dimanche, pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permette pas de les exercer un autre jour de la semaine :

- 1° la surveillance des locaux affectés à l'entreprise;
- 2° les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation pour autant qu'ils soient nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, ainsi que les travaux autres que ceux de la production, nécessaires à la reprise de l'exploitation le jour suivant;
- 3° les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- 4° les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et les travaux commandés par une nécessité imprévue;
- 5° les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits.

Les activités visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être exercées tant par les travailleurs occupés dans l'entreprise que par d'autres travailleurs.

Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice à celles des articles 76 et 77 des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919.

Art. 13.

Les travailleurs peuvent être occupés le dimanche dans les entreprises ou pour l'exécution des travaux désignés par le Roi.

Art. 14.

§ 1^{er}. — Dans les magasins de détail autres que ceux où le travail du dimanche a été autorisé en exécution de l'article 13, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche de 8 heures du matin à midi.

Toutefois, le Roi peut dans des communes déterminées :

- 1° interdire cette occupation au travail le dimanche ou en limiter la durée;
- 2° autoriser cette occupation au travail le dimanche pour une durée de six semaines au plus par an, à d'autres heures ou pendant un plus grand nombre d'heures que ce qui est prévu à l'alinéa 1^{er}, lorsque des circonstances particulières l'exigent.

§ 2. — Dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche dans les magasins de détail et dans les salons de coiffure.

Le Roi détermine :

- 1° ce qu'il faut entendre par stations balnéaires, stations climatiques et centres touristiques;
- 2° dans quelles conditions et limites les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche.

Art. 15.

Le Roi peut permettre que les travailleurs soient occupés pendant douze dimanches par an, sans qu'il puisse en aucun cas être fait usage de cette faculté plus de quatre semaines consécutives :

1° in bedrijven die gedurende slechts een gedeelte van het jaar werken of waarin gedurende zekere seizoenen van het jaar intenser wordt gewerkt;

2° in bedrijven die in openlucht worden uitgeoefend en waarin de arbeid kan worden belemmerd door ongunstig weder.

De werkgever die zondagsarbeid met toepassing van het eerste lid doet verrichten, brengt dit binnen 24 uur ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Art. 16.

De werknemers die zondagsarbeid verrichten met toepassing van de artikelen 12, 13, 14 en 15, hebben recht op inhaalrust in de loop van de zes dagen die op de bewuste zondag volgen.

De rusttijd bedraagt een volle dag, indien de zondagsarbeid langer dan vier uren heeft geduurd en ten minste een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd; in dit laatste geval moet de inhaalrust worden verleend vóór of na 13 uur en op die dag mag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht.

De Koning kan een andere regeling voor inhaalrust voorschrijven. Hij mag evenwel de in het tweede lid bepaalde duur van de inhaalrust niet wijzigen, tenzij om deze vast te stellen op de werkelijke duur van de verrichte zondagsarbeid.

Art. 17.

Wanneer ploegenarbeid wordt verricht, mag de Koning de werkgevers machtigen het werk der nachtploeg te verlengen tot zondagmorgen 6 uur. In dat geval mogen de werknemers van die ploeg de arbeid niet hervatten vóór maandagmorgen op hetzelfde uur.

Art. 18.

De rusttijdregeling wordt bij verordening vastgesteld :

1° voor de door het Rijk beheerde bedrijven;

2° voor de spoor- en buurtspoorwegbedrijven; deze verordeningen behoeven goedkeuring van de Minister tot wiens bevoegdheid het verkeerswezen behoort.

AFDELING II.

Arbeidsduur.

Art. 19.

De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer belopen dan acht uren per dag of vijfenveertig uren per week.

Onder arbeidsduur wordt verstaan : de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Op verzoek van het bevoegde Paritair Comité, kan de Koning de tijd bepalen gedurende welke het personeel ter beschikking van de werkgever is, ten aanzien van :

1° de vervoerondernemingen;

2° de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken;

3° de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht.

1° dans les industries qui s'exercent seulement pendant une partie de l'année ou qui sont exploitées d'une manière plus intense en certaines saisons;

2° dans les industries qui s'exercent en plein air et dans lesquelles le travail peut être entravé par les intempéries.

L'employeur qui fait travailler le dimanche en application de l'alinéa 1^{er}, en avertit dans les 24 heures, le fonctionnaire désigné par le Roi.

Art. 16.

Les travailleurs qui travaillent le dimanche en application des articles 12, 13, 14 et 15, ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche.

Le repos doit être d'une journée entière si le travail du dimanche a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures; dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13 heures et, ce jour-là, la durée du travail ne peut excéder cinq heures.

Le Roi peut prescrire un autre régime de repos compensatoire. Il ne peut toutefois modifier la durée du repos compensatoire prévue par l'alinéa 2, si ce n'est pour la fixer à la durée réelle du travail effectué le dimanche.

Art. 17.

Lorsque le travail est effectué par équipes successives, le Roi peut autoriser les employeurs à prolonger le travail de l'équipe de nuit jusqu'au dimanche matin à 6 heures. Dans ce cas, les travailleurs composant cette équipe ne peuvent reprendre le travail avant lundi matin à la même heure.

Art. 18.

Le régime des temps de repos est fixé par voie de règlement :

1° pour les entreprises exploitées par l'Etat;

2° pour les entreprises de chemins de fer et de chemins de fer vicinaux; ces règlements requièrent l'approbation du Ministre qui a les Communications dans ses attributions.

SECTION II.

Durée du travail.

Art. 19.

La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni quarante-cinq heures par semaine.

On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

A la demande de la Commission paritaire compétente, le Roi peut déterminer le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, en ce qui concerne :

1° les entreprises de transport;

2° les travailleurs occupés à des travaux de transport;

3° les travailleurs occupés à des travaux essentiellement intermittents.

Ten aanzien van de werknemers van de zeevaartondernemingen en van de ondernemingen van vervoer langs de binnenwateren kan de Koning, op voorstel van het bevoegde Paritair Comité, de modaliteiten van toepassing in het bepaalde in het eerste lid bepalen.

De arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de mijnen, groeven en graverijen, bevat de tijd die normaal nodig is om af te dalen naar de plaats van het werk en om ervan terug naar boven te komen of om ervan terug af te dalen.

Art. 20.

§ 1. — De dagelijkse grens van de arbeidsduur kan op negen uren worden gebracht wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag, behalve de zondag, omvat.

§ 2. — Ze kan op tien uren worden gebracht voor de werknemers die wegens de afstand van de werkplaats niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren.

Onder werknemers die niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren, wordt verstaan degenen die gedurende meer dan veertien uren moeten van huis zijn.

De berekening van de uren afwezigheid geschiedt vanaf de woon- of verblijfplaats op basis van de dienstregelingen der gemeenschappelijke vervoermiddelen die de werknemer ter beschikking staan.

De Koning kan de dagelijkse grens waarvan sprake in het eerste lid van deze paragraaf wijzigen. Hij kan eveneens de erin bepaalde regeling uitbreiden tot alle werknemers van een werf of van een werkplaats wanneer de meerderheid van de aldaar tewerkgestelde werknemers niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren.

Art. 21.

De wekelijkse arbeidsduur van het paramedisch personeel tewerkgesteld bij instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, kan ongelijkmatig worden verdeeld over de zeven dagen van de week, zonder dat de duur van elke werkperiode korter dan drie uren mag zijn.

Art. 22.

De bij artikel 19 bepaalde grenzen mogen worden overschreden :

1° wanneer ploegenarbeid wordt verricht op voorwaarde dat :

- a) de arbeidsduur niet meer dan tien uren per dag belooft;
- b) de gemiddelde arbeidsduur dezelfde grenzen niet overschrijdt over een periode van ten hoogste vier weken of een door de Koning bepaalde langere periode;

2° voor het uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, op voorwaarde dat :

- a) gemiddeld niet langer dan tweeënvijftig uren per week arbeid wordt verricht over een periode van ten minste drie en ten hoogste zeven weken;
- b) inhaalrusttijden in overeenstemming met de overschrijdingen van de wekelijkse arbeidsduur bepaald bij artikel 19, worden toegekend binnen vier maanden die volgen op de periode waarop zij betrekking hebben, naar rata van

En ce qui concerne les travailleurs des entreprises de navigation maritime et des entreprises de batellerie, le Roi peut déterminer, sur proposition de la Commission paritaire compétente, les modalités d'application des dispositions prévues au premier alinéa.

La durée du travail des travailleurs occupés dans les mines, minières et carrières comprend le temps normalement nécessaire pour descendre ou monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre.

Art. 20.

§ 1^{er}. — La limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche.

§ 2. — Elle peut être portée à dix heures pour les travailleurs qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, ne peuvent pas rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence.

On entend par travailleurs qui ne peuvent rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence, ceux qui doivent s'en absenter pendant plus de quatorze heures.

Le calcul des heures d'absences est établi à partir du domicile ou lieu de résidence sur la base des horaires des moyens de transport en commun dont le travailleur peut disposer.

Le Roi peut modifier la limite quotidienne prévue au premier alinéa du présent paragraphe. Il peut aussi étendre le régime qui y est prévu à tous les travailleurs d'un chantier ou d'un atelier lorsque la majorité des travailleurs qui y sont occupés ne peuvent rejoindre chaque jour leur domicile ou lieu de résidence.

Art. 21.

La durée du travail hebdomadaire du personnel paramédical occupé par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène peut être répartie inégalement sur les sept jours de la semaine, sans que la durée de chaque période de travail puisse être inférieure à trois heures.

Art. 22.

Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées :

1° lorsque le travail est effectué par équipes successives, à condition :

- a) que la durée du travail n'excède pas dix heures par jour;
- b) que sur une période de quatre semaines au plus ou sur une période plus longue déterminée par le Roi, la durée moyenne du travail ne dépasse pas ces mêmes limites;

2° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, à condition :

- a) que sur une période de trois semaines au moins et de sept semaines au plus, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de cinquante-deux heures par semaine;
- b) que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les quatre mois qui suivent la période à laquelle ils se rapportent, à raison d'un

een volledige rustdag per overschrijding van de bij hetzelfde artikel bepaalde dagelijkse arbeidsduur.

3° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat :

a) deze grenzen niet gedurende meer dan zeven dagen per kalenderjaar worden overschreden;

b) binnen vier maanden na deze overschrijding inhaalrusttijden worden verleend, welke overeenstemmen met de overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur, bepaald in artikel 19, eerste lid.

Art. 23.

In de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waarin de bij artikel 19 bepaalde grenzen niet kunnen worden toegepast, kan de Koning toestaan dat :

1° die grenzen worden overschreden, op voorwaarde dat over een bepaalde periode gemiddeld niet langer wordt gewerkt dan vijfenveertig uren per week;

2° de wekelijkse arbeidsduur op ongelijke wijze over de week wordt verdeeld.

Art. 24.

§ 1. De Koning kan toestaan dat de bij artikel 19 bepaalde grenzen worden overschreden :

1° voor de werknemers die voorbereidend werk of nawerk verrichten, dat noodzakelijk buiten de voor bedrijfsarbeid vastgestelde tijd moet worden uitgevoerd, op voorwaarde dat de inhaalrusttijden in overeenstemming met de overschrijdingen van de wekelijkse arbeidsduur bepaald bij artikel 19, worden toegekend binnen vier maanden die volgen op de periode waarop zij betrekking hebben, naar rata van een volledige rustdag per overschrijding van de bij hetzelfde artikel bepaalde dagelijkse arbeidsduur.

De Koning bepaalt wat onder voorbereidend werk en nawerk wordt verstaan;

2° voor de werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen, op voorwaarde dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over ten hoogste vier weken niet meer dan vijfenveertig uren per week bedraagt.

§ 2. — De Koning kan hogere grenzen dan die bepaald bij artikel 19 vaststellen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in bedrijfstakken waarin :

1° de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid, wegens de aard van het werk, niet nauwkeurig kan worden bepaald;

2° de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

Art. 25.

De grenzen bepaald door of krachtens de bepalingen van deze afdeling mogen zowel door de werknemers van het bedrijf als door andere werknemers worden overschreden voor het verrichten van :

1° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée au même article.

3° pour l'exécution de travaux d'inventaire et de bilan, à condition :

a) que ces limites ne soient pas dépassées pendant plus de sept jours par année civile;

b) que des repos compensatoires correspondant au dépassement de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 19, alinéa 1^{er}, soient octroyés dans les quatre mois de ce dépassement.

Art. 23.

Dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où les limites fixées à l'article 19 ne peuvent être appliquées, le Roi peut autoriser :

1° le dépassement de ces limites, à condition que, durant une période déterminée, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de quarante-cinq heures par semaine;

2° la répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail sur la semaine.

Art. 24.

§ 1^{er}. — Le Roi peut autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19 :

1° pour les travailleurs occupés à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production, à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les quatre mois qui suivent la période à laquelle ils se rapportent, à raison d'un jour de repos par dépassement atteignant la durée journalière du travail fixée au même article.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par travaux préparatoires ou complémentaires;

2° pour les travailleurs occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de leur travail, calculée sur une période de quatre semaines au plus, ne dépasse pas quarante-cinq heures.

§ 2. — Le Roi peut fixer des limites supérieures à celles fixées à l'article 19 à l'égard des travailleurs qui sont occupés dans des branches d'activité dans lesquelles :

1° le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature même, être déterminé d'une manière précise;

2° les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération très rapide.

Art. 25.

Les limites fixées par les dispositions de la présente section ou en vertu de celles-ci peuvent être dépassées, tant par les travailleurs occupés dans l'entreprise que par les autres travailleurs, pour l'exécution :

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

2° dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de werking van het bedrijf te voorkomen.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan die van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.

Art. 26.

Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk mogen de grenzen bepaald door of krachtens de bepalingen van deze afdeling overschreden worden :

1° gedurende dertien weken per kalenderjaar naar rata van ten hoogste één uur per dag en vijf uren per week ingevolge een beslissing van het bevoegd paritair comité algemeen verbindend verklaard door de Koning, waarvan de geldigheidsduur niet meer dan twaalf maanden mag belopen maar voor een zelfde periode kan worden verlengd.

In de bedrijfstakken die aan slecht weder onderhevig zijn, mag de overschrijding vijftien uren per kalenderjaar naar rata van ten hoogste één uur per dag bedragen.

De werkgever die arbeid met toepassing van deze bepaling doet verrichten, brengt dit ten minste 24 uren te voren ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar;

2° gedurende dertien weken per kalenderjaar naar rata van ten hoogste twee uren per dag en tien uren per week ingevolge een toelating verleend door de onder 1° bedoelde ambtenaar.

Deze toelating wordt maar verleend na akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale organisaties die in de bevoegde paritaire comités vertegenwoordigd zijn.

3° bij gebruik van de afwijkingen als bepaald in 1° en 2° mogen in geen geval de grenzen in totaal met meer dan twee uren per dag, tien uren per week en honderddertig uren per kalenderjaar worden overschreden.

Art. 27.

Behoudens in de gevallen bedoeld in de artikelen 22, 2°, en 25, mag de arbeidsduur nooit meer dan elf uren per dag bedragen, zelfs niet bij gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.

Art. 28.

§ 1. — De maximumgrenzen van de arbeidsduur bepaald door of krachtens de bepalingen van deze afdeling, mogen worden ingekort ingevolge een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. — In de bedrijven of bedrijfstakken waar ongezonde, gevaarlijke of lastige arbeid wordt verricht, kan de Koning de arbeidsduur, zo nodig geleidelijk, onder bepaalde voorwaarden of voor bepaalde categorieën van werknemers, tot veertig uren per week verminderen.

§ 3. — De verkortingen van de arbeidsduur die uit de toepassing van deze wet voortvloeien, mogen in geen geval loonsverlaging tot gevolg hebben.

2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et de travaux commandés par une nécessité imprévue pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation.

Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice à celles des articles 76 et 77 des lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919.

Art. 26.

En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par les dispositions de la présente section ou en vertu de celles-ci peuvent être dépassées :

1° pendant treize semaines par année civile à raison d'une heure par jour et de cinq heures par semaine au maximum en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi dont la durée de validité ne peut excéder douze mois mais peut être prorogée pour une même période.

Dans les branches d'activité soumises à l'influence des intempéries, le dépassement peut atteindre soixante-cinq heures par année civile à raison d'une heure par jour au maximum.

L'employeur qui fait travailler en application de la présente disposition, en avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi;

2° pendant treize semaines par année civile à raison de deux heures par jour et dix heures par semaine au maximum en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire visé au 1°.

Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente.

3° lorsqu'il est fait usage des dérogations prévues aux 1° et 2°, les limites ne peuvent en aucun cas être dépassées au total de plus de deux heures par jour, dix heures par semaines et cent trente heures par année civile.

Art. 27.

Sauf dans les cas prévus aux articles 22, 2°, et 25, la durée du travail ne peut en aucune manière dépasser onze heures par jour, même en cas d'application cumulée de plusieurs dispositions.

Art. 28.

§ 1^{er}. — Les limites maxima de la durée du travail fixées par les dispositions de la présente section ou en vertu de celles-ci peuvent être réduites en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

§ 2. — Dans les entreprises ou les branches d'activité où des travaux insalubres, dangereux ou pénibles sont exécutés, le Roi peut, s'il y a lieu, réduire progressivement la durée du travail à quarante heures par semaine, dans certaines conditions ou pour certaines catégories de travailleurs.

§ 3. — Les diminutions de la durée du travail résultant de l'application de la présente loi ne peuvent entraîner en aucun cas une diminution de la rémunération.

Art. 29.

§ 1. — Overwerk wordt betaald, tegen een bedrag dat ten minste 25 pct. hoger is dan het gewone loon. Voor de overuren die de dagelijkse of de wekelijkse grens met meer dan twee uren overschrijden, bedraagt de verhoging echter ten minste 50 pct. De verhoging bedraagt evenwel ten minste 100 pct. voor overwerk op zondag en op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. — Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt arbeid verricht boven acht uren per dag of vijfenveertig uren per week.

Met afwijking van het eerste lid wordt evenwel als overwerk aangemerkt :

1° arbeid verricht buiten de voorwaarden en boven de grenzen bepaald door of krachtens :

- a) de artikelen 20, 22, 1° en 2°, en 28;
- b) artikel 23, wanneer negentig uren arbeid over twee opeenvolgende weken mag worden verricht;

2° arbeid verricht boven negen uren per dag voor de in artikel 21 bedoelde werknemers.

AFDELING III.

Arbeidstijdregeling voor jeugdige werknemers.

Art. 30.

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° feestdagen : de feestdagen vastgesteld met toepassing van de wetgeving op de betaalde feestdagen;

2° overwerk : arbeid verricht boven het aantal arbeidsuren bepaald door of krachtens artikel 31, alsmede de arbeid die als overwerk wordt aangemerkt overeenkomstig artikel 29, § 2, ongeacht of de jeugdige werknemer al dan niet onder de toepassing van afdeling II valt.

Art. 31.

De arbeidsduur voor jeugdige werknemers mag tien uren per dag niet overschrijden. De Koning kan dit aantal uren verminderen en een wekelijkse grens vaststellen.

Art. 32.

§ 1. — Jeugdige werknemers mogen alleen arbeid op zon- en feestdag en overwerk verrichten in de gevallen respectievelijk bedoeld in de artikelen 12, 3° en 4°, en 25.

De werkgever die arbeid met toepassing van deze paragraaf doet verrichten, brengt dit binnen drie dagen schriftelijk ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Art. 29.

§ 1^{er}. — Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 25 p. c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Toutefois, pour les heures supplémentaires qui dépassent de plus de deux heures la limite journalière ou hebdomadaire, la majoration est de 50 p. c. au moins. Elle est de 100 p. c. au moins lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés.

§ 2. — Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de huit heures par jour ou de quarante-cinq heures par semaine.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, est toutefois considéré comme travail supplémentaire :

1° le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ou en vertu :

- a) des articles 20, 22, 1° et 2°, et 28;
- b) de l'article 23, lorsque la durée du travail peut atteindre nonante heures réparties sur deux semaines consécutives;

2° le travail effectué au-delà de neuf heures par jour en ce qui concerne les travailleurs visés à l'article 21.

SECTION III.

Régime des temps de travail des jeunes travailleurs.

Art. 30.

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par :

1° jours fériés : les jours fériés fixés en application de la législation sur les jours fériés payés;

2° travail supplémentaire : le travail effectué au-delà du nombre d'heures de travail fixé par l'article 31, ou en vertu de celui-ci, ainsi que le travail qui est considéré comme travail supplémentaire conformément à l'article 29, § 2, que le jeune travailleur tombe ou non sous l'application de la section II.

Art. 31.

La durée du travail des jeunes travailleurs ne peut excéder dix heures par jour. Le Roi peut réduire ce nombre d'heures et fixer une limite hebdomadaire.

Art. 32.

§ 1^{er}. — Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler le dimanche ou un jour férié ni effectuer du travail supplémentaire que dans les cas prévus respectivement par les articles 12, 3° et 4°, et 25.

L'employeur qui fait travailler en application du présent paragraphe, en avertit par écrit, dans les trois jours, le fonctionnaire désigné par le Roi.

§ 2. — Bovendien kan de Koning, binnen de grenzen bepaald door of krachtens afdeling I en de wetgeving op de betaalde feestdagen, toestaan dat arbeid op zon- en feestdag, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, wordt verricht in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven, of beroepen, voor het uitvoeren van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van jeugdige werknemers.

§ 3. — In geen geval mogen jeugdige werknemers meer dan één zondag op twee arbeid verrichten, behalve met voorafgaande toelating van de in § 1, tweede lid, bedoelde ambtenaar.

Art. 33.

§ 1. — Jeugdige werknemers die overwerk verrichten, hebben recht op inhaalrust, waarvan de duur gelijk is aan die van het verrichte overwerk. De inhaalrust wordt op de arbeidsduur aangerekend.

Behoudens afwijking toegestaan door de in artikel 32, § 1, tweede lid, bedoelde ambtenaar wordt de inhaalrust ineens genomen vóór het einde van de week welke volgt op die waarin het overwerk is verricht.

§ 2. — Jeugdige werknemers die arbeid op zon- of feestdag verrichten, hebben recht op inhaalrust overeenkomstig het bepaalde, respectievelijk in artikel 16 van deze wet of in artikel 4, tweede lid, van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Art. 34.

Jeugdige werknemers mogen niet meer dan vier en een half uur ononderbroken arbeid verrichten.

Wanneer de arbeidstijd op een dag meer dan vier en een half uur bedraagt, wordt een half uur rust gegeven. Bedraagt hij meer dan zes uur, dan duurt de rusttijd een uur waarvan een half uur ineens moet worden genomen.

De Koning kan bijzondere regelingen ten aanzien van de voorgeschreven rust treffen, zonder de duur ervan te verminderen. Hij kan niettemin, met instemming van het bevoegde paritair comité, de rusttijd van een uur tot een half uur verminderen, wanneer zulks om technische redenen noodzakelijk is, inzonderheid wanneer ploegenarbeid wordt verricht.

AFDELING IV.

Nachtarbeid.

Art. 35.

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Deze tijdsgrenzen worden vastgesteld op hetzij 22 en 5 uur, hetzij 23 en 6 uur voor jeugdige werknemers boven 16 jaar en werknemers die :

1° arbeid verrichten welke uiteraard niet mag worden onderbroken of uitgesteld;

2° ploegenarbeid verrichten.

De tijdsgrenzen worden evenwel vastgesteld op hetzij 23 en 5 uur, hetzij 24 en 6 uur, wanneer de ploegenarbeid wordt verricht in een onderneming waar de vijfdaagse week toepassing vindt en elke ploeg, buiten de wettelijke rusttijden, meer dan 8 uren per dag werkt.

§ 2. — En outre, le Roi peut, dans les limites fixées par la section 1^{re} et la législation sur les jours fériés payés, ou en vertu de celles-ci, autoriser s'il y a lieu dans les conditions qu'il détermine, qu'il soit travaillé le dimanche ou un jour férié dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions, en vue de l'exécution de certains travaux ou pour certaines catégories de jeunes travailleurs.

§ 3. — En aucun cas, les jeunes travailleurs ne peuvent travailler plus d'un dimanche sur deux, sauf autorisation préalable du fonctionnaire visé au § 1^{er}, alinéa 2.

Art. 33.

§ 1^{er}. — Les jeunes travailleurs qui effectuent du travail supplémentaire ont droit à un repos compensatoire dont la durée est égale à celle du travail supplémentaire qu'ils ont effectué. Le repos compensatoire est imputé sur la durée du travail.

Sauf dérogation accordée par le fonctionnaire visé à l'article 32, § 1^{er}, alinéa 2, le repos compensatoire est pris en une fois avant la fin de la semaine qui suit celle au cours de laquelle le travail supplémentaire a été effectué.

§ 2. — Les jeunes travailleurs qui travaillent le dimanche ou un jour férié ont droit à un repos compensatoire, conformément aux dispositions, respectivement, de l'article 16 de la présente loi ou de l'article 4, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Art. 34.

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de quatre heures et demie.

Lorsque le temps de travail par jour excède quatre heures et demie, il est accordé une demi-heure de repos. Si ce temps excède six heures, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois.

Le Roi peut établir des régimes particuliers en ce qui concerne les repos prescrits, sans réduire la durée de ceux-ci. Il peut néanmoins avec l'accord de la commission paritaire compétente, ramener le temps de repos d'une heure à une demi-heure lorsque des motifs d'ordre technique le commandent, notamment en cas de travail par équipes successives.

SECTION IV.

Travail de nuit.

Art. 35.

Le travail de nuit est le travail effectué entre 20 et 6 heures.

Ces limites sont fixées soit à 22 et 5 heures, soit à 23 et 6 heures, à l'égard des jeunes travailleurs âgés de plus de 16 ans et des travailleuses occupées :

1° à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou retardée;

2° à des travaux organisés par équipes successives.

Toutefois, les limites de temps sont fixées, soit à 23 et à 5 heures, soit à 24 et à 6 heures, lorsque les travaux en équipes sont exécutés dans une entreprise appliquant la semaine des cinq jours et que chaque équipe travaille, en dehors des intervalles légaux de repos, plus de 8 heures par jour.

Art. 36.

§ 1. — Werkneemsters en jeugdige werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.

De Koning kan evenwel toestaan dat nachtarbeid, zo nodig onder door Hem te stellen voorwaarden, wordt verricht in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven of beroepen, voor het uitvoeren van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van werkneemsters en jeugdige werknemers.

Het tweede lid vindt geen toepassing op jeugdige werknemers beneden 16 jaar, behalve wanneer zij een in artikel 7 genoemde werkzaamheid uitoefenen.

§ 2. — De tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid moet, wat de jeugdige werknemers betreft, ten minste twaalf, en wat de werkneemsters betreft, ten minste elf achtereenvolgende uren bedragen.

Art. 37.

De andere werknemers dan die bedoeld in artikel 36, eerste lid, die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk III, afdeling II, zoals het is bepaald door of krachtens de artikelen 1, 3 en 4, mogen geen nachtarbeid verrichten behalve :

1° in hotels, motels, kampeerterrainen, spijshuizen, restauratiebedrijven, in de traiteurszaken, in de verbruikszaken en dranksluiterijen;

2° in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;

3° in dagbladondernemingen;

4° in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;

5° in ondernemingen voor scheepsherstelling en -onderhoud;

6° in ondernemingen die brandstof en olie voor auto-voertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast;

7° in ondernemingen die autoparkeerterrainen exploiteren;

8° in ondernemingen voor produktie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in de ondernemingen voor watervoorziening;

9° in instelling of door personen die geneeskundige profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

10° voor het uitvoeren van landbouwarbeid;

11° voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of die slechts op bepaalde uren kunnen geschieden;

12° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;

13° in apotheken;

14° in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie;

15° in ondernemingen voor verdeling van petroleumprodukten aan particulieren;

16° in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden en zouden blootgesteld zijn aan bederf in geval van een te lange arbeidsonderbreking;

17° voor het uitvoeren van in ploegenarbeid verrichte werken;

18° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen, gedurende ten hoogste zeven dagen per kalenderjaar;

19° in brood- en banketbakkerijen.

Art. 36.

§ 1^{er}. — Les travailleuses et les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler la nuit.

Toutefois, le Roi peut, s'il y a lieu dans les conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit travaillé la nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux ou pour certaines catégories de travailleuses et de jeunes travailleurs.

L'alinéa 2 n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de 16 ans sauf lorsqu'ils exercent une activité visée à l'article 7.

§ 2. — L'intervalle entre la cessation et la reprise du travail doit être de douze heures consécutives au moins en ce qui concerne les jeunes travailleurs et de onze heures consécutives au moins en ce qui concerne les travailleuses.

Art. 37.

Les travailleurs autres que ceux visés à l'article 36, alinéa 1^{er}, et qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, tel qu'il est déterminé par les articles 1^{er}, 3 et 4, ou en vertu de ceux-ci, ne peuvent travailler la nuit sauf :

1° dans les hôtels, motels, terrains de campings, restaurants, entreprises de restauration, chez les traiteurs, dans les salons de consommation et débits de boissons;

2° dans les entreprises de spectacles et jeux publics;

3° dans les entreprises de journaux;

4° dans les agences d'information et les agences de voyage;

5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;

6° dans les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour les véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente;

7° dans les entreprises exploitant des emplacements de parcage pour véhicules automobiles;

8° dans les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et les entreprises de distribution d'eau;

9° dans des établissements ou par des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

10° pour l'exécution de travaux agricoles;

11° pour l'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou retardés ou ne peuvent avoir lieu qu'à des heures déterminées;

12° pour l'exécution de travaux de transport, chargement et déchargement;

13° dans les pharmacies;

14° dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution, de radiodiffusion et de télévision;

15° dans les entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers;

16° dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération très rapide et seraient exposées à périr dans le cas d'une interruption trop longue de travail;

17° pour l'exécution de travaux organisés par équipes successives;

18° pour l'exécution de travaux d'inventaire et de bilan pendant sept jours maximum par année civile;

19° dans les boulangeries et pâtisseries.

Art. 38.

Het verbod nachtarbeid te verrichten geldt niet in de gevallen bedoeld in artikel 25.

Deze afwijking op het verbod nachtarbeid te verrichten is slechts toegelaten voor jeugdige werknemers van meer dan 16 jaar, en tot uiterlijk 23 uur.

De werkgever die nachtarbeid met toepassing van dit artikel door jeugdige werknemers doet verrichten, brengt dit binnen drie dagen schriftelijk ter kennis van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

HOOFDSTUK IV.

Moederschapsbescherming.

Art. 39.

Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. De werkneemster bezorgt hem daartoe een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal zal plaatshebben op het einde van de periode waarvoor zij verlof vraagt. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Gedurende de acht weken na de bevalling mag de werkneemster geen arbeid verrichten.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling.

Art. 40.

De werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 41.

Het verrichten van arbeid die wordt aangezien als uiterst gevaarlijk voor hun gezondheid of voor die van het kind, is aan zwangere werkneemsters verboden.

De Koning stelt de lijst van die gevaarlijke arbeid vast.

Art. 42.

De zwangere werkneemster mag geen arbeid verrichten, welke voor haar gezondheid of voor die van haar kind

Art. 38.

L'interdiction de travailler la nuit ne s'applique pas aux cas prévus par l'article 25.

Cette dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit n'est autorisée qu'à l'égard des jeunes travailleurs de plus de 16 ans et au plus tard jusqu'à 23 heures.

L'employeur qui, en application du présent article, fait effectuer du travail de nuit à des jeunes travailleurs en avertit par écrit, dans les trois jours, le fonctionnaire désigné par le Roi.

CHAPITRE IV.

Protection de la maternité.

Art. 39.

A la demande de la travailleuse l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. A cet effet, la travailleuse lui remet un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de congé sollicitée. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

L'interruption du travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine, d'une durée égale à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement.

Art. 40.

L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de louage de travail.

Art. 41.

L'exécution des travaux reconnus comme intrinsèquement dangereux pour leur santé ou celle de l'enfant est interdite aux travailleuses enceintes.

Le Roi fixe la liste de ces travaux dangereux.

Art. 42.

La travailleuse enceinte ne peut exécuter des travaux qui présentent un danger pour sa santé ou pour celle de l'enfant

gevaarlijk kan zijn wegens de bijzondere omstandigheden waarin de arbeid wordt verricht en die eigen zijn aan het bedrijf en aan de gezondheidstoestand van de werkneemster.

In de bedrijven waar een beroep kan worden gedaan op een arbeidsgeneesheer, schrijft deze de maatregelen voor die ter vrijwaring van de gezondheid van de zwangere werkneemster en van haar kind nodig zijn. Te dien einde kan hij onder meer bepalen welke arbeid met toepassing van het eerste lid niet mag worden verricht. Eveneens onderzoekt hij zo vlug mogelijk iedere zwangere werkneemster die een gevaar of ziekte aanvoert welke met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van haar arbeid kan te wijten zijn.

Kan geen beroep op een arbeidsgeneesheer worden gedaan, dan belast de werkgever op zijn kosten een andere geneesheer met de in het tweede lid omschreven opdracht.

Art. 43.

Iedere zwangere werkneemster die haar arbeid bij toepassing van artikel 41 of 42 geheel of gedurende een bepaald aantal uren moet onderbreken, heeft het recht om, voor zover het mogelijk is, andere in haar toestand toelaatbare arbeid te verrichten.

Zodra de periode gedurende welke de werkneemster geen arbeid mag verrichten, met beperkte werktijd moet arbeiden of andere arbeid verricht, een einde neemt, moet zij opnieuw onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Art. 44.

Zwangere werkneemsters mogen geen overwerk in de zin van artikel 29, § 2, verrichten.

De Koning kan de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, toepasselijk verklaren op de zwangere werkneemsters die niet onder die bepalingen vallen.

Art. 45.

De artikelen 41 tot 44 vinden overeenkomstige toepassing op de werkneemsters die hun kind zogen.

HOOFDSTUK V.

Algemene bepalingen.

AFDELING I.

Schorsing van de toepassing van de wet.

Art. 46.

De Koning kan de toepassing van de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die de arbeidsduur betreffen, alsmede van artikel 37 geheel of gedeeltelijk schorsen :

1° in geval van oorlog of bij gebeurtenissen die een gevaar opleveren voor 's lands veiligheid;

2° om economische redenen van nationale aard, op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

en raison des circonstances particulières, propres à l'entreprise ou à l'état de santé de la travailleuse, dans lesquelles ils sont exécutés.

Dans les entreprises qui disposent d'un médecin du travail, celui-ci prescrit les mesures nécessaires à la sauvegarde de la santé de la travailleuse enceinte et de son enfant. A cette fin, il peut notamment déterminer les travaux dont l'exécution est interdite en application de l'alinéa 1^{er}. En outre, il examine dans le plus bref délai toute travailleuse enceinte qui invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail.

Si l'entreprise ne dispose pas d'un médecin du travail, l'employeur charge, à ses frais, un autre médecin de l'exécution de la mission prévue à l'alinéa 2.

Art. 43.

Toute travailleuse enceinte qui, en application des articles 41 et 42, doit interrompre son travail, totalement ou pendant un certain nombre d'heures, a le droit, dans la mesure du possible, d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état.

Dès que la période d'interdiction, de réduction du travail ou d'affectation à d'autres travaux prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Art. 44.

Les femmes enceintes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire au sens de l'article 29, § 2.

Le Roi peut rendre les dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, applicables aux travailleuses enceintes ne tombant pas sous l'application de ces dispositions.

Art. 45.

Les articles 41 à 44 s'appliquent également aux travailleuses qui allaitent leur enfant.

CHAPITRE V.

Dispositions générales.

SECTION I.

Suspension de l'application de la loi.

Art. 46.

Le Roi peut suspendre, en tout ou en partie, l'application des dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, ainsi que celles de l'article 37 :

1° en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale;

2° pour des motifs économiques d'ordre national, sur avis conforme du Conseil national du Travail.

AFDELING II.

Advies.

Art. 47.

Ter uitvoering van de Hem door deze wet toegekende bevoegdheden, met uitzondering van die bepaald in artikel 46, wint de Koning het advies in van het bevoegd paritair comité. Dit advies kan echter gegeven worden door de Nationale Arbeidsraad wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités. Bij ontstentenis van dergelijke comités wordt het advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad.

Het geraadpleegde orgaan deelt zijn advies mede binnen twee maanden nadat hem het verzoek is gedaan; zoniet, wordt er niet op gewacht.

AFDELING III.

Toezicht.

Art. 48.

De werkgevers, met uitzondering van de bij artikel 2, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten, genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

De Koning kan de bepalingen van voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan van toepassing maken op de bij artikel 2, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

Art. 49.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beamtenden toezicht op de uitvoering van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 50.

De in artikel 49 bedoelde ambtenaren en beamtenden mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen, waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de wets- en reglementsbepalingen, werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers en de leden van de vakbondsafvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en

SECTION II.

Consultation.

Art. 47.

Pour exercer les attributions qui Lui sont conférées par la présente loi, à l'exception de celles qui sont prévues à l'article 46, le Roi prend l'avis de la commission paritaire compétente. Cet avis peut toutefois être donné par le Conseil national du Travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions paritaires. A défaut de telles commissions, l'avis est donné par le Conseil national du Travail.

L'organe consulté fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

SECTION III.

Surveillance

Art. 48.

Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2°, doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Le Roi peut rendre applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 2, alinéa 2, 2°.

Art. 49.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi, surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 50.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 49 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge du tribunal de police;

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et

van de ondernemingsraden ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen, die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

d) de aanplakking gelasten van de documenten die ingevolge deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten worden aangeplakt.

Art. 51.

De in artikel 49 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 52.

De in artikel 49 bedoelde ambtenaren en beampten kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING IV.

Strafbepalingen.

Art. 53.

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 F of met een van die straffen alleen :

1° de personen die kinderen arbeid of werkzaamheden doen verrichten in strijd met de bepalingen van de artikelen 6 en 7 of van ter uitvoering van die artikelen genomen besluiten;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die arbeid doen of laten verrichten in strijd met de bepalingen van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan;

3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 28, § 3, 29 en 42, derde lid, niet nakomen;

4° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

Art. 54.

Voor de in artikel 53, 1°, 2° en 3°, bedoelde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen in strijd met de bepalingen van de wet of de uitvoeringsbesluiten ervan arbeid of werkzaamheden verrichten; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 F.

des conseils d'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 51.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 49 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit, à peine de nullité, être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction.

Art. 52.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 49 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION IV.

Dispositions pénales.

Art. 53.

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 F ou d'une de ces peines seulement :

1° les personnes qui ont fait travailler des enfants ou leur ont fait exercer des activités contrairement aux dispositions des articles 6 et 7 ou des arrêtés pris en exécution de ces articles;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont fait ou laissé travailler contrairement aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution;

3° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne se sont pas conformés aux dispositions des articles 28, § 3, 29 et 42, alinéa 3;

4° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 54.

En ce qui concerne les infractions prévues à l'article 53, 1°, 2° et 3°, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a eu de personnes qui travaillent ou exercent des activités contrairement aux dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution, sans que le montant de l'amende puisse excéder 50 000 F.

Art. 55.

De vader, moeder of voogd die hun minderjarig kind of pleegkind arbeid of werkzaamheden doen of laten verrichten in strijd met de bepalingen van deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan, worden gestraft met een geldboete van 1 tot 25 F.

De politierechtbank neemt zelfs in geval van herhaling kennis van deze overtredingen.

Art. 56.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 57.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 58.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 59.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK VI.

Slopbepalingen.

Art. 60.

In artikel 1, § 1, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1957, wordt tussen het vierde en het vijfde lid een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« De Koning kan bijzondere maatregelen nemen met betrekking tot het geneeskundig toezicht op alle jeugdige werknemers die onder de arbeidswet vallen ».

Art. 61.

In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt een artikel 47bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel 47bis. — Overeenkomstig artikel 119 van het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij de wet van 2 december 1957, kan iedere werknemer bij het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om het beginsel van gelijke beloning

Art. 55.

Sont punis d'une amende de 1 à 25 F, le père, la mère ou le tuteur qui font ou laissent effectuer à leur enfant ou pupille mineurs du travail ou des activités contraires aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution.

Le tribunal de police connaît de ces infractions, même en cas de récidive.

Art. 56.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 57.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 58.

Toutes les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 59.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE VI.

Dispositions finales.

Art. 60.

A l'article 1^{er}, § 1^{er}, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par la loi du 17 juillet 1957, il est inséré, entre les alinéas 4 et 5, un alinéa nouveau rédigé comme suit :

« Le Roi peut prendre des mesures particulières en ce qui concerne la surveillance médicale de tous les jeunes travailleurs soumis à la loi sur le travail ».

Art. 61.

Dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, il est inséré un article 47bis rédigé comme suit :

« Article 47bis. — Conformément à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, tout travailleur peut intenter auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rému-

voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen. »

Art. 62.

Totdat de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek betreffende de politierechtbanken in werking treden, wordt de bevoegdheid, aan de rechter in de politierechtbank verleend door artikel 50, 1^o, uitgeoefend door de vrederechter.

Art. 63.

De Koning kan de bestaande wetbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

Art. 64.

Opgeheven worden :

1^o de wetten op de kinderarbeid, gecoördineerd op 28 februari 1919 en gewijzigd bij de wetten van 14 juni 1921, 15 juli 1957 en bij de koninklijke besluiten van 16 februari 1952, 15 januari 1954 en bij het koninklijk besluit n^o 40 van 24 oktober 1967;

2^o de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigjarige arbeidsweek in de bedrijven of bedrijfstakingen waarin onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden gearbeid wordt, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 januari 1954 en bij de wet van 15 juli 1964;

3^o de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, gewijzigd bij de wet van 28 juni 1966;

4^o de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's Lands bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 5 december 1968;

5^o het koninklijk besluit n^o 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Art. 65.

De besluiten genomen ter uitvoering van de door artikel 64 opgeheven wetten en besluiten blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsduur verstrijkt.

De besluiten genomen ter uitvoering van de door artikel 64, 1^o, opgeheven wetten op de kinderarbeid, gecoördineerd op 28 februari 1919, houden echter in elk geval op uitwerking te hebben een jaar na de laatste dag van de maand waarin deze wet is bekendgemaakt.

Art. 66.

Zolang de Koning geen besluiten genomen heeft ter uitvoering van artikel 13, mogen de werknemers 's zondags tewerkgesteld worden in de volgende bedrijven en instellingen of voor het uitvoeren van de volgende werkzaamheden :

1^o hotels, motels, kampeerterreinen, spijshuizen, restauratiebedrijven, traiteurszaken, verbruikszalen en dranklijsterijen;

2^o ondernemingen van openbare vertoningen en vermaelikheden;

3^o dagbladondernemingen;

4^o agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;

5^o ondernemingen voor scheepsherstelling en -onderhoud;

nérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. »

Art. 62.

Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions du Code judiciaire relatives aux tribunaux de police, le pouvoir attribué au juge du tribunal de police par l'article 50, 1^o, est exercé par le juge de paix.

Art. 63.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

Art. 64.

Sont abrogés :

1^o les lois sur le travail des enfants, coordonnées le 28 février 1919 et modifiées par les lois des 14 juin 1921, 15 juillet 1957 et par les arrêtés royaux des 16 février 1952, 15 janvier 1954 et par l'arrêté royal n^o 40 du 24 octobre 1967;

2^o la loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine des quarante heures dans les industries ou secteurs d'industrie où le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954 et par la loi du 15 juillet 1964;

3^o la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, modifiée par la loi du 28 juin 1966;

4^o la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale, modifiée par la loi du 5 décembre 1968;

5^o l'arrêté royal n^o 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Art. 65.

Les arrêtés pris en exécution des lois et les arrêtés abrogés par l'article 64 restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

Toutefois, les arrêtés pris en exécution des lois sur le travail des enfants, coordonnées le 28 février 1919 et abrogés par l'article 64, 1^o, cessent en tout cas de produire leurs effets un an après le dernier jour du mois au cours duquel la présente loi est publiée.

Art. 66.

Aussi longtemps que le Roi n'a pas pris d'arrêtés en exécution de l'article 13, les travailleurs peuvent être occupés le dimanche dans les entreprises et établissements suivants ou pour l'exécution des travaux ci-après :

1^o les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, traiteurs, salons de consommation et débits de boissons;

2^o les entreprises de spectacles et jeux publics;

3^o les entreprises de journaux;

4^o les agences d'information et les agences de voyage;

5^o les entreprises de réparation et d'entretien de navires;

6° ondernemingen die brandstof of olie voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft, die met de verkoop zijn belast;

7° ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;

8° ondernemingen voor produktie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en de ondernemingen voor watervoorziening;

9° instellingen en diensten die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

10° dringende of onontbeerlijke landbouwarbeid;

11° bedrijven waarin de arbeid wegens de aard niet kan worden onderbroken of uitgesteld;

12° ondernemingen van vervoer te land en in de lucht, alsmede van het visserijbedrijf;

13° apotheken, drogisterijen en winkels van genees- of heelkundige toestellen;

14° fotografiebedrijven, alleen wat de filmoperateurs betreft, die de particulieren op de openbare weg fotograferen;

15° filmbedrijven die het filmjournaal verzorgen, wat de werknemers betreft die belast zijn met de werken inherent aan de filmpers;

16° bedrijven waar films vervaardigd worden voor de bioscoop en de televisie, wat het arbeidspersoneel betreft dat belast is met werken aan de verlichting, de machinerie, de bouw en afbraak van decors;

17° bedrijven voor radio- en televisiedistributie;

18° voedingsmiddelenbedrijven waarvan de produkten voor dadelijk verbruik bestemd zijn;

19° bedrijven waarin eetwaren of levensmiddelen in 't klein worden verkocht;

20° tabakswinkels en winkels van natuurlijke bloemen;

21° openbare badinrichtingen.

22° ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen;

23° bureaus voor arbeidsbemiddeling;

24° ondernemingen die zich in de spoorwegstations, in de luchthavens en in de havenstations met wisselverrichtingen bezighouden;

25° depanneren van motorvoertuigen en van distributieautomaten;

26° deelneming aan manifestaties van alle aard, onder meer aan salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten braderijen, optochten en sportmanifestaties;

27° laden, lossen en verhalen in havens, losplaatsen en spoorwegstations;

28° werk van de jacht- en visserijopzieners;

29° door de Koning bepaalde arbeid, die gewoonlijk de ganse zondag of een gedeelte ervan moet worden verricht om redenen van openbaar nut of wegens plaatselijke of andere behoeften.

6° les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour les véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente;

7° les entreprises exploitant des emplacements de parking pour véhicules automobiles;

8° les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et les entreprises de distribution d'eau.

9° les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

10° les travaux agricoles urgents ou indispensables;

11° les industries dans lesquelles le travail, en raison de sa nature, ne souffre ni interruption ni retard;

12° les entreprises de transport par terre et par air, ainsi que les entreprises de pêche;

13° les pharmacies, drogueries et magasins d'appareils médicaux ou chirurgicaux;

14° les entreprises de photographie, uniquement en ce qui concerne les opérateurs filmeurs photographiant les particuliers sur la voie publique;

15° les entreprises de l'industrie cinématographique assurant le journal d'actualités en ce qui concerne les travailleurs chargés des travaux inhérents à la presse filmée;

16° les entreprises de production de films pour le cinéma et la télévision, en ce qui concerne le personnel ouvrier chargé des travaux d'éclairage, de machinerie, de construction et de démontage du décor;

17° les entreprises de distribution de radiodiffusion et de télévision;

18° les entreprises alimentaires dont les produits sont destinés à être livrés immédiatement à la consommation;

19° les entreprises ayant pour objet la vente au détail des comestibles ou denrées alimentaires;

20° les débits de tabacs et les magasins de fleurs naturelles;

21° les établissements de bains publics;

22° les entreprises de location de livres, chaises et de moyens de locomotion;

23° les bureaux de placement;

24° les entreprises qui s'occupent des opérations de change dans les gares de chemin de fer, dans les aéroports et dans les gares maritimes;

25° les travaux de dépannage de véhicules à moteur et d'appareils automatiques de distribution;

26° la participation à des manifestations de tout genre, notamment aux salons, aux expositions, aux musées, aux foires commerciales, industrielles et agricoles, aux marchés, aux braderies, aux cortèges et manifestations sportives;

27° les travaux de chargement, de déchargement et de déhalage, dans les ports, débarcadères et stations;

28° les travaux des garde-chasse et des garde-pêche;

29° les travaux déterminés par le Roi, qui, pour des motifs d'utilité publique ou en raison des nécessités locales ou autres, doivent être exécutés habituellement pendant tout ou partie de la journée du dimanche.