

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1986-1987

5 NOVEMBER 1986

WETSONTWERP

betreffende de invoering van nieuwe
arbeidsregelingen in de ondernemingen

AMENDEMENTEN

N^o 5 VAN DE HEER VANDERHEYDEN

Art. 7

- 1) Het zesde, zevende en achtste lid weglaten.
- 2) De leden negen tot twaalf vervangen door wat volgt:

« Het ontwerp inzake de organisatie van een nieuwe arbeidsregeling kan slechts ingevoerd worden nadat het door het bevoegde paritair comité werd goedgekeurd. Het paritair comité beschikt over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier aan het paritair comité om zich op een gemotiveerde manier uit te spreken.

Het ontwerp wordt slechts aanvaard indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreken. Indien een bedrijf niet onder de bevoegdheid van een paritair comité ressorteert, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, en die door de werkgever van het dossier in kennis werd gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het ontwerp, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben. Binnen een termijn van acht dagen wordt de werkgever door de voorzitter van het paritair comité in kennis gesteld van de beslissing van het paritair comité. »

Zie:

- 590-85/86:

- N^o 1: Wetsontwerp.
- N^{os} 2 en 3: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1986-1987

5 NOVEMBRE 1986

PROJET DE LOI

relatif à l'introduction de nouveaux
régimes de travail dans les entreprises

AMENDEMENTS

N^o 5 DE M. VANDERHEYDEN

Art. 7

- 1) Supprimer les sixième, septième et huitième alinéas.
- 2) Remplacer les alinéas neuf à douze par ce qui suit:

« Le projet d'organisation d'un nouveau régime de travail ne peut être appliqué qu'après avoir été approuvé par la commission paritaire compétente. La commission paritaire dispose d'un délai de deux mois à dater de la communication du dossier à la commission paritaire pour se prononcer de façon motivée.

Le projet n'est adopté que si la majorité des membres présents se prononcent en ce sens. Si une entreprise ne relève pas de la compétence d'une commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions et qui a été informé du dossier par l'employeur saisit le Conseil national du Travail de l'affaire.

Celui-ci désigne, afin qu'elle se prononce sur le projet, la commission paritaire dont relèvent les entreprises qui exercent une activité similaire. L'employeur est informé par le président de la commission paritaire dans un délai de huit jours de la décision de la commission paritaire. »

Voir:

- 590-85/86:

- N^o 1: Projet de loi.
- N^{os} 2 et 3: Amendements.

VERANTWOORDING

In de volgende leden wordt de procedure voor invoering van deze nieuwe arbeidsregelingen in bedrijven zonder syndicale delegatie drastisch gewijzigd.

De voorgestelde procedure is grotendeels gebaseerd op de bestaande procedure i.v.m. geschillen over het arbeidsreglement, voorzien in de wet van 8 april 1965, artikel 11.

Bedoeling van de procedurewijziging is de syndicale controle op de invoering van nieuwe arbeidsregelingen ook reëel mogelijk te maken in bedrijven zonder syndicale delegatie.

In de voorgestelde procedure kunnen nieuwe arbeidsregelingen in de bedrijven zonder syndicale delegatie slechts worden ingevoerd mits uitdrukkelijk akkoord van het paritair comité, dat zich op gemotiveerde wijze uitsprekt, zowel over de inhoudelijke regeling, als over de formele overeenstemming met de wettelijke bepalingen terzake.

V. VANDERHEYDEN
G. BOSSUYT

N° 6 VAN DE HEER BOSSUYT

Art. 21

Dit artikel aanvullen met het volgende lid:

« De artikelen 17 en 19 van het koninklijk besluit n° 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van beschikbare arbeid, gewijzigd door artikel 7 van de wet van 14 maart 1986, worden opgeheven vanaf de inwerkingtreding van deze wet. »

VERANTWOORDING

Dit amendement verwijst naar het probleem van de consolidatie van de experimenten.

In de tekst van artikel 1, § 2, wordt niet vermeld dat consolidatie van de experimenten via het koninklijk besluit n° 179 geregeld blijft.

Er wordt integendeel ook niet gezegd dat de consolidatieprocedure voorzien in het koninklijk besluit n° 179 (art. 17 en 19) opgeheven wordt. Bovendien wordt « consolidatie » in het koninklijk besluit n° 179 (toelichting en wettekst) ook *verlenging* genoemd.

Deze procedure werd onlangs, door de wet van 14 maart 1986 (art. 7) gewijzigd. In tegenstelling tot wat in het koninklijk besluit n° 179 voorzien was, kan de overeenkomst voor experimenten van aanpassing van de arbeidstijd — na de maximumtermijn van 4 jaar « experimenten » — verlengd worden voor bepaalde of onbepaalde duur, zonder dat de Minister, de arbeidsinspectie of de begeleidingscommissie, nog tussenkomen.

Alleen bedrijven zonder syndicale delegatie hebben advies van de begeleidingscommissie nodig.

Dit akkoord kan afgesloten worden tussen dezelfde partijen die het experiment ondertekenen (d.w.z. eventueel één vakbond, niet noodzakelijk met handtekening van vakbondssecretaris). Bovendien bestaat het vetorecht in het paritair comité t.a.v. bedrijven zonder syndicale delegatie niet.

Het gevolg is dat de experimenten, na een maximumtermijn van 4 jaar, als experiment uitdoven en omgezet worden in conventies volgens de C.A.O. en de wet.

G. BOSSUYT

N° 7 VAN DE REGERING

(Subamendement op het amendement n° 4
van de heren De Roo en Marchand, Stuk n° 590/3)

Art. 7

De woorden « die hem en de in het paritair comité vertegenwoordigde organisatie(s), de ontvangst ervan bevestigd » vervangen door de woorden « die hem onmiddellijk

JUSTIFICATION

Les alinéas proposés tendent à modifier fondamentalement la procédure prévue pour l'introduction des nouveaux régimes de travail dans les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale.

La procédure proposée se fonde pour une grande partie sur la procédure existant pour les litiges relatifs au règlement du travail prévue à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965.

Les modifications proposées visent à permettre un contrôle syndical effectif sur l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale.

Selon la procédure proposée, de nouveaux régimes de travail ne peuvent être introduits dans les entreprises ne disposant d'aucune délégation syndicale que moyennant l'accord exprès de la commission paritaire, qui se prononce de façon motivée, tant sur le contenu que sur la conformité formelle avec les dispositions légales en la matière.

N° 6 DE M. BOSSUYT

Art. 21

Compléter cet article par l'alinéa suivant:

« Les articles 17 et 19 de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, modifié par l'article 7 de la loi du 14 mars 1986, sont abrogés à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi. »

JUSTIFICATION

Le présent amendement concerne le problème de la consolidation des expériences d'aménagement du temps de travail.

Le texte de l'article 1^{er}, § 2, ne précise pas que la consolidation des expériences continue d'être régie par l'arrêté royal n° 179.

Il ne précise cependant pas non plus que la procédure de consolidation prévue par l'arrêté royal n° 179 (art. 17 et 19) est abrogée. En outre, la « consolidation » prévue par l'arrêté royal n° 179 est également appelée « prorogation » (rapport au Roi + dispositif).

Cette procédure a été modifiée récemment par la loi du 14 mars 1986 (art. 7). Contrairement à ce que prévoyait l'arrêté royal n° 179, les conventions relatives aux expériences d'aménagement du temps de travail peuvent, après le délai d'expérimentation maximum de 4 ans, être prorogées pour une durée déterminée ou indéterminée sans nouvelle intervention du Ministre, de l'inspection du travail ou de la commission d'accompagnement.

Seules les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale sont tenues de demander l'avis de la commission d'accompagnement.

Cette convention peut être conclue entre les mêmes parties qui ont souscrit à l'expérience (c'est-à-dire éventuellement un seul syndicat, la signature du secrétaire syndical n'étant pas indispensable). En outre, le droit de veto ne peut pas s'exercer au sein de la commission paritaire à l'égard des entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale.

Il en résulte qu'après un délai maximum de 4 ans, les expériences perdent leur caractère expérimental et sont converties en conventions régies par la C.C.T. et la loi.

N° 7 DU GOUVERNEMENT

(Sous-amendement à l'amendement n° 4
de MM. De Roo et Marchand, Doc n° 590/3)

Art. 7

Remplacer les mots « qui doit immédiatement en accuser réception audit employeur ainsi qu'aux organisations représentées à la commission paritaire » par les mots « qui doit

lijk de ontvangst ervan bevestigt en een afschrift van het ontwerp alsmede van de opmerkingen, die in het register voorkomen, verzendt aan de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.»

De Minister van Tewerkstelling en arbeid

M. HANSENNE

N° 8 VAN HEER BOSSUYT

Art. 2

Het 3° vervangen door wat volgt:

« 3° de grenzen van de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dit gedurende maximum twee dagen per kalenderweek, of gedurende een hoger aantal dagen, evenredig aan het aantal feestdagen, dat in bedoelde kalenderweek voorkomt en dat de overschrijdingen van de grenzen, vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 onderworpen worden aan de voorwaarden, vastgesteld bij artikel 26bis, § 1, van dezelfde wet.»

VERANTWOORDING

In de oorspronkelijke ontwerptekst werd voorgesteld af te wijken van de bestaande maximum dag- en weekgrenzen (Arbeidswet van 16 maart 1971). Als enige begrenzing wordt nog voorzien: een maximum daggrens van 12 uur.

Vermits in diezelfde tekst ook wordt voorgesteld, af te wijken van het bepaalde in artikel 27 van de Arbeidswet, betekent zulks dat kan afgeweken worden van de bestaande maximum-weekgrens van 50 uur.

Weliswaar wordt in de ontwerptekst ook verwezen naar de bestaande regeling inzake « inhaalrust » (art. 26bis van de Arbeidswet), maar concreet betekent het voorstel van art. 2, 3° dat de mogelijkheid wordt geschapen — in het extreme geval — gedurende een willekeurige kalenderweek zeven dagen van 12 uur of 84 uur te presteren!

Wij menen vooreerst dat dit sociaal onaanvaardbaar is. Bovendien menen wij dat zulks niet beantwoordt aan de bedoeling van het voorliggende wetsontwerp zelf. Ons inziens beoogt dit wetsontwerp de passende afwijkingen om stelsels van « Overbruggingsploegen » e.d. mogelijk te maken (cfr. tekst art. 2, § 5). Dergelijke stelsels vereisen inderdaad het optrekken van de daggrens tot 12 uur, maar slechts gedurende een beperkt aantal dagen per kalenderweek, namelijk gedurende 2 dagen per kalenderweek, desgevallend te verhogen met het aantal betaalde feestdagen dat in een beschouwde kalenderweek voorkomt (maximum 2 feestdagen per week).

G. BOSSUYT

immédiatement lui en accuser réception et transmettre une copie du projet ainsi que des observations figurant dans le registre aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.»

Le Ministre de l'Emploi et du travail

M. HANSENNE

N° 8 DE M. BOSSUYT

Art. 2

Remplacer le 3° par ce qui suit:

« 3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures, et ce, pendant deux jours au maximum par semaine civile ou pendant un plus grand nombre de jours, proportionnel au nombre de jours fériés compris dans ladite semaine civile, et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-dessus soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1^{er}, de la même loi.»

JUSTIFICATION

Le texte initial du projet proposait de déroger aux limites journalières et hebdomadaires existantes en matière de durée du travail (loi du 16 mars 1971 sur le travail). La seule limite encore prévue est celle d'une durée maximum de 12 heures par jour.

Etant donné que le même texte prévoit également la possibilité de déroger au prescrit de l'article 27 de la loi sur le travail, on pourrait donc déroger à la limite maximum hebdomadaire, qui est de 50 heures.

S'il est vrai que le texte du projet renvoie également à la réglementation existante en matière de « repos compensatoire » (art. 26bis de la loi sur le travail), il résulte néanmoins concrètement de l'article 2, 3°, qu'il sera possible — dans les cas extrêmes — de prester 7 jours de 12 heures, soit 84 heures, pendant une semaine civile.

Nous estimons tout d'abord qu'une telle éventualité est socialement inacceptable. En outre, elle ne cadre pas avec l'objectif général du projet de loi, qui vise selon nous à autoriser les dérogations adéquates devant permettre l'introduction de systèmes d'équipes-relais, etc. (cf. texte de l'article 2, § 5). De tels systèmes exigent en effet que la limite journalière soit portée à 12 heures, mais seulement pendant un nombre limité de jours par semaine civile, en l'occurrence pendant 2 jours, ce nombre pouvant, le cas échéant, être augmenté du nombre de jours fériés compris dans la semaine considérée (2 jours fériés par semaine au maximum).