

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

28 mei 2018

WETSVOORSTEL**tot opheffing van sommige wettelijke
bepalingen inzake minimale arbeidsduur**

(ingediend door de heer Wim Van der Donckt
en mevrouw Sabien Lahaye-Battheu)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

28 mai 2018

PROPOSITION DE LOI**abrogeant certaines dispositions légales
relatives à la durée minimale de travail**

(déposée par M. Wim Van der Donckt
et Mme Sabien Lahaye-Battheu)

SAMENVATTING

Momenteel mag de wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijds tewerkgestelde werknemers (de zogenaamde “1/3de-regel”) en mag de duur van elke werkperiode niet korter zijn dan 3 uren (de “3-urenregel”). Dit wetsvoorstel wil deze wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur opheffen.

RÉSUMÉ

Actuellement, la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein (il s’agit de ce qu’on appelle la “règle du tiers-temps”) et la durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à trois heures (c’est la “règle des trois heures”). Cette proposition de loi vise à abroger ces dispositions légales relatives à la durée minimale du travail.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde niet lager mag liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Verder stipuleert de wet dat de Koning of een cao hierop afwijkingen kunnen vaststellen. Tenslotte bepaalt de wet dat indien de gepresteerde arbeidsprestaties toch lager liggen dan de minimumgrenzen, er een verloning op basis van deze grenzen is verschuldigd.

Ook de arbeidswet van 16 maart 1971 bevat een bepaling inzake te respecteren minimumprestaties: de duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren.

Beide verplichtingen, namelijk de “1/3de-regel” inzake de wekelijkse arbeidsduur en de “3-urenregel” inzake elke op zich staande arbeidsprestatie, zijn niet meer van deze tijd.

De huidige ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, namelijk de toenemende vraag bij de werknemers en de bedrijven om flexibel, vrij en zelfstandig de arbeidsuren te bepalen en zelfs maar enkele uren per week arbeid te presteren, maken voornoemde wekelijkse en dagelijkse minimumprestaties overbodig. Zo kan een thuisblijvende ouder op basis van zijn weektaak genoeg nemen met het presteren van enkele uren per week en dan ook ervoor opteren om in een week minder te werken dan volgens de “1/3de-regel” voorgeschreven. Zo kan ook een bedrijf dat op bepaalde tijdstippen van de dag een arbeidspiek heeft, nood hebben aan een arbeidskracht die wekelijks minder werkt dan volgens “1/3de-regel” voorgeschreven. Dezelfde redenering kan natuurlijk gevolgd worden voor arbeidsprestaties van minder dan 3 uur per dag.

Vandaag de dag wordt in principe elke werknemer gedwongen om minimaal 3 uur per dag te werken en/of om minstens een derde van een voltijdse werknemer te presteren. Buiten een beperkt aantal uitzonderingen is het onmogelijk om minder dan de voornoemde grenzen te werken. Omdat bepaalde werknemers hierdoor uit de arbeidsmarkt vallen, moeten deze minimumgrenzen verdwijnen en is er nood aan werkbaar werk op maat voor deze werkwilligen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. La loi précise en outre que le Roi ou une convention collective de travail peuvent autoriser qu'il soit dérogé à cette limite. Enfin, la loi prévoit que lorsque les prestations sont tout de même inférieures aux limites fixées, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.

La loi sur le travail du 16 mars 1971 comprend également une disposition relative aux prestations minimales à respecter: la durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à trois heures.

Ces deux obligations, la “règle du tiers-temps” s'agissant de la durée hebdomadaire de travail et la “règle des trois heures” s'agissant de chaque prestation de travail prise indépendamment, sont devenues anachroniques.

Les évolutions que l'on observe aujourd'hui dans la société et sur le marché du travail, à savoir la demande croissante des employeurs et des entreprises de pouvoir déterminer leurs horaires de travail de manière libre, flexible et indépendante et même de ne pouvoir travailler que quelques heures par semaine, rendent les prestations minimales hebdomadaires et quotidiennes susmentionnées superflues. Ainsi, un parent au foyer peut se contenter, en fonction des tâches hebdomadaires qu'il doit assumer, de ne travailler que quelques heures par semaine et donc de travailler moins par semaine que ce qui est prévu par la “règle du tiers-temps”. De même, une entreprise qui est confrontée à un pic de travail à certains moments de la journée peut avoir besoin d'un travailleur qui travaille moins par semaine que ce qui est prévu par la “règle du tiers-temps”. Naturellement, ce raisonnement peut également être appliqué pour les prestations de travail de moins de trois heures par jour.

À l'heure actuelle, tout travailleur est en principe obligé de travailler au moins trois heures par jour et/ou au moins un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein. Hormis un nombre limité d'exceptions, il est impossible de travailler moins longtemps que les limites minimales susmentionnées. Étant donné que ces limites excluent certains travailleurs du marché du travail, il est nécessaire de les supprimer et de créer des emplois faisables sur mesure pour ces personnes qui souhaitent travailler.

Minder dan 3 uur per dag werken of minder dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer arbeiden, past dan ook perfect in het plaatje van werkbaar werk op maat. Zo kunnen senioren via de afschaffing van de minimale arbeidsduur enkele uren per week actief blijven en hun pensioen op deze wijze verhogen. Zo kunnen vrouwen en mannen die vooral bezig zijn met de zorg voor jonge kinderen, een beperkt aantal werkuren presteren en later – wanneer de kinderen groot zijn – gemakkelijker de “werkdraad” weer opnemen.

De voornoemde afschaffing zorgt dan ook voor een soepelere intrede van diverse kansengroepen op arbeidsmarkt en dus voor een lagere instapdrempel. Tegelijkertijd fungeert de afschaffing als een mogelijke opstap naar meer arbeidsuren.

De Europese richtlijn 2003/88/EG die als doel heeft minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd voor werknemers in te voeren (onder andere op het vlak van de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden, de jaarlijkse vakantie, de pauzes en maximale wekelijkse arbeidstijd, de aspecten van nacht- en ploegenarbeid ...), bevat geen dagelijkse of wekelijkse te respecteren arbeidsminimumduur. Vermits Europa geen arbeidsminimumduur vooropstelt, kunnen we ons afvragen waarom de voornoemde Belgische regels nog van kracht zijn. Verder zijn er ook geen Europese verzuchtingen/aanleidingen/knelpunten die de Europese Unie ertoe zouden aanzetten een minimumduur uit te vaardigen.

De Nederlandse Arbeidstijdenwet of de wet van 23 november 1995 houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden, die onder meer de werktijden, de rusttijden, de pauzes en de nachtdiensten in Nederland regelt, bevat evenmin een bepaling die enig minimum inzake werktijd oplegt. In Duitsland bevat het *Arbeitszeitgesetz* van 6 juni 1994 geen minimaal te respecteren arbeidsduur. De Zweedse Arbeidstijdenwet met bepalingen inzake de arbeidstijd, de overuren, de nachtarbeid, het werk op zondag en de vrije tijd voorziet evenmin in een minimaal te respecteren werkduur.

Het ontbreken van voorschriften inzake de arbeidsminimumduur in de voorgaande buitenlandse wetgeving leidt helemaal niet tot eventuele misbruiken in hun succesvolle economieën en vormen dan ook een pleidooi

Travailler moins de trois heures par jour ou moins d'un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein s'inscrit dès lors parfaitement dans l'idée du travail faisable sur mesure. Grâce à l'abrogation de la durée minimale de travail, les seniors pourraient rester actifs quelques heures par semaine et ainsi augmenter leur pension. Les femmes et les hommes qui passent le plus clair de leur temps à s'occuper de jeunes enfants pourraient également travailler quelques heures par semaine et ensuite, lorsque les enfants auront grandi, reprendre plus facilement le fil du travail.

L'abrogation susmentionnée permet dès lors d'assouplir l'entrée de divers groupes à risques sur le marché du travail et donc d'en abaisser le seuil d'accès. Cette abrogation permet en même temps d'amorcer une éventuelle transition vers une augmentation du nombre d'heures de travail.

La directive européenne 2003/88/EG visant à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail pour les travailleurs (notamment en ce qui concerne les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, le congé annuel, les temps de pause, la durée maximale hebdomadaire de travail, ainsi que certains aspects du travail de nuit et du travail posté...), n'impose aucune durée minimale quotidienne ou hebdomadaire de travail à respecter. Étant donné que l'Europe ne prévoit aucune durée minimale de travail, nous pouvons nous demander pourquoi les règles belges susmentionnées sont encore en vigueur. En outre, il n'existe en Europe ni revendication, ni raison, ni problème qui pourrait inciter l'Union européenne à imposer une durée minimale de travail.

De même, la loi néerlandaise sur le temps de travail ou la loi du 23 novembre 1995 portant des dispositions en matière de temps de travail et de repos, qui règlent entre autres les temps de travail, les périodes de repos, les temps de pause et le travail de nuit aux Pays-Bas, ne comprennent pas non plus de disposition fixant une quelconque limite minimale en matière de temps de travail. En Allemagne, la loi sur le temps de travail du 6 juin 1994 (*Arbeitszeitgesetz*) ne comprend pas non plus de durée minimale de travail à respecter. La loi suédoise sur le temps de travail, dont les dispositions règlent le temps de travail, les heures supplémentaires, le travail dominical, le travail dominical et le temps libre, ne prévoit pas davantage de durée minimale de travail à respecter.

L'absence de prescriptions concernant la durée minimale du travail dans les législations étrangères précitées n'est absolument pas source d'éventuels abus dans leurs économies prospères et constitue dès lors un

voor het afschaffen van de Belgische beperkingen ter zake.

De activiteitsgraad (= de mate waarin de bevolking actief is op de arbeidsmarkt, hetzij als werkzoekende, hetzij als werkende: bevolking op beroepsactieve leeftijd/totale beroepsbevolking) bedroeg in 2016 voor dit land 67,6 % (Vlaams Gewest: 69,9 %, Waals Gewest: 63,9 % en Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 66,5 %). Nederland kende een activiteitsgraad van 79,7 %, Duitsland van 77,9 % en Zweden van 82,1 %.

De werkgelegenheidsgraad (= het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd: werkende beroepsbevolking/bevolking op beroepsactieve leeftijd) bedroeg in 2016 voor dit land 62,3 % (Vlaams Gewest: 66,5 %, Waals Gewest: 57,1 % en Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 55,3 %). Het gemiddelde van de EU-landen was 66,6 %. Nederland kende een werkgelegenheidsgraad van 74,8 %, Duitsland van 74,7 % en Zweden van 76,2 %.

De opheffing van voorschriften inzake de arbeidsminimumduur zal ongetwijfeld bijdragen tot een hogere activiteits- en werkgelegenheidsgraad in de richting van de betere cijfers in Nederland, Duitsland en Zweden.

De vraag van de werknemers en de bedrijven om flexibel, vrij en zelfstandig de arbeidsuren te bepalen, het concept van werkbaar werk op maat, de afwezigheid van een Europese regel ter zake en het niet-bestaan van een arbeidsminimumduur in de voornoemde landen, alsmede het bereiken van een hogere activiteits- en werkgelegenheidsgraad vormen dan ook logische motieven om voornoemde verplichtingen op te heffen.

Vanzelfsprekend volgt uit de opheffing van diverse onderdelen van beide voornoemde wetten dat (onderdelen van) de uitvoeringsbesluiten genomen in uitvoering van deze wetten ter uitzondering van "1/3de-regel" en de "3-urenregel" eveneens worden opgeheven, omdat dan geen minimumgrenzen inzake de wekelijkse arbeidsduur en inzake de arbeidsprestatie meer bestaan. Zo staan nu reeds uitvoeringsbesluiten kortere werktijden toe in de sector van de schoonmaak, de kinderdagverblijven, de horeca ... vanzelfsprekend verdwijnen dan deze uitzonderingen, omdat ze onder de gewijzigde algemene regelgeving vallen.

argument plaidant en faveur de la levée des limitations belges en la matière.

En 2016, le taux d'activité (= la mesure dans laquelle la population est active sur le marché du travail, soit en tant que demandeur d'emploi, soit en tant qu'actif, c'est-à-dire le ratio entre la population en âge d'activité professionnelle et la population totale) s'élevait à 67,6 % dans notre pays (Région flamande: 69,9 %, Région wallonne: 63,9 % et Région de Bruxelles-Capitale: 66,5 %). Le taux d'activité était de 79,7 % aux Pays-Bas, de 77,9 % en Allemagne et de 82,1 % en Suède.

En 2016, le taux d'emploi (= la part d'actifs dans la population en âge d'activité professionnelle, c'est-à-dire le ratio entre la population active occupée et la population en âge d'activité professionnelle) s'élevait à 62,3 % dans notre pays (Région flamande: 66,5 %, Région wallonne: 57,1 % et Région de Bruxelles-Capitale: 55,3 %). La moyenne était de 66,6 % dans les pays de l'Union européenne. Le taux d'emploi était de 74,8 % aux Pays-Bas, de 74,7 % en Allemagne et de 76,2 % en Suède.

La suppression des prescriptions en matière de durée minimale du travail contribuera certainement à accroître les taux d'activité et d'emploi et à les faire tendre vers les meilleures performances enregistrées aux Pays-Bas, en Allemagne et en Suède.

La demande des travailleurs et des entreprises de fixer les heures de travail librement et de manière autonome en faisant preuve de flexibilité, le concept du travail faisable sur mesure, l'absence d'une règle européenne en la matière et d'une durée minimale du travail dans les pays précités, ainsi que la hausse des taux d'activité et d'emploi constituent dès lors des motifs logiques de lever les obligations précitées.

Il va sans dire que la suppression de diverses parties des deux lois précitées aura pour effet que les arrêtés pris en exécution de ces lois et qui prévoient des exceptions à la règle du tiers et à la règle des trois heures seront également abrogés (en partie), dès lors qu'il n'existera dès lors plus de seuils minimums pour la durée de travail hebdomadaire et les prestations de travail. Des arrêtés d'exécution autorisent déjà aujourd'hui des réductions du temps de travail dans les secteurs du nettoyage, des crèches, de l'horeca ... Il va de soi que ces exceptions disparaîtront étant donné qu'elles relèveront dès lors de la réglementation générale modifiée.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uren.

Aangezien zoals geargumenteed in de algemene toelichting deze “3-urenregel” niet meer relevant is omwille van de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, wordt het betreffende artikel opgeheven.

Artikel 3

Het vijfde tot negende lid van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepalen dat de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde niet lager mag liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, dat de Koning of een cao afwijkingen hierop kunnen vaststellen, en dat in geval van arbeidsprestaties lager dan de minimumgrenzen toch loon op basis van deze grenzen is verschuldigd.

Aangezien zoals geargumenteed in de algemene toelichting deze “1/3de-regel” niet meer relevant is omwille van de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, worden de betreffende bepalingen opgeheven.

Artikel 4

Omdat de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen verwijst naar de voornoemde minimale arbeidsduurregeling, moet ook deze wet worden gewijzigd. Deze wijziging heeft vanzelfsprekend tot gevolg dat relevante artikelen van eventuele uitvoeringsbesluiten, zoals het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, worden gewijzigd of opgeheven.

Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (Open Vld)

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures.

Étant donné que, comme indiqué dans les développements, cette “règle des trois heures” n'est plus pertinente en raison de l'évolution de la société et du marché du travail, l'article précité est abrogé.

Article 3

Les alinéas 5 à 9 de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoient que la durée hebdomadaire des prestations d'un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, que le Roi ou une CCT peut établir des dérogations à cette limite, et qu'en cas de prestations de travail inférieures aux limites minimales, une rémunération est néanmoins due sur la base de ces limites.

Étant donné que, comme indiqué dans les développements, cette “règle du tiers” n'est plus pertinente en raison de l'évolution de la société et du marché du travail, les dispositions en question sont abrogées.

Article 4

Étant donné que la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emploi de proximité renvoie à la réglementation minimale susmentionnée relative à la durée du travail, cette loi doit également être modifiée. Cette modification implique naturellement la modification ou l'abrogation des articles visés des éventuels arrêtés d'exécution, par exemple de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 december 1989, wordt opgeheven.

Art. 3

In artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden het vijfde tot negende lid opgeheven.

Art. 4

In de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurt-diensten en -banen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid van artikel 7*septies*, ingevoegd bij de wet van 22 december 2008, wordt opgeheven;

2° de laatste zin van het eerste lid van artikel 7*octies*, ingevoegd bij de wet van 22 december 2008, wordt opgeheven;

3° het tweede en derde lid van artikel 7*octies*, ingevoegd bij de wet van 22 december 2008, worden opgeheven.

17 april 2018

Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 décembre 1989, est abrogé.

Art. 3

Dans l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, les alinéas 5 à 9 sont abrogés.

Art. 4

Dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 2 de l'article 7*septies*, inséré par la loi du 22 décembre 2008, est abrogé;

2° la dernière phrase de l'alinéa 1^{er} de l'article 7*octies*, inséré par la loi du 22 décembre 2008, est abrogée;

3° les alinéas 2 et 3 de l'article 7*octies*, inséré par la loi du 22 décembre 2008, sont abrogés.

17 avril 2018