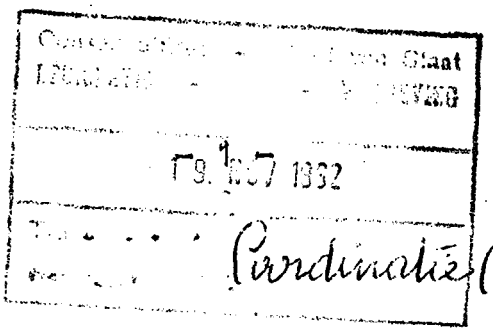


MTL.

L.7993/2.

KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 19e juni 1962 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven", heeft de 5e oktober 1962 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 19 juin 1962, d'une demande d'avis sur un projet de loi "relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale", a donné le 5 octobre 1962 l'avis suivant :

I. INLEIDING.

Het ontwerp van wet beoogt de wetgeving op de arbeidsduur aan te passen aan de gewijzigde toestand die op dit gebied sedert 1921 zeer is geëvolueerd, inzonderheid door de beperking van de wekelijkse arbeidsduur tot 45 uren ingevolge de initiatieven die door de paritaire comités in de meeste bedrijfstakken werden genomen.

De algemene beginselen inzake arbeidsduur die het ontwerp wettelijk wil doen bekrachtigen, kunnen als volgt worden samengevat :

1° handhaving van het beginsel van de achturige arbeidsdag en principiële verkorting van de wekelijkse arbeidsduur van 48 tot 45 uren (artikel 4);

2° handhaving van het principieel verbod van nachtarbeid, d.i. van arbeid verricht tussen twintig uur en zes uur (artikel 5);

3° handhaving en invoering van algemene afwijkingen aan de voornoemde regelen, waarvan rechtstreeks krachtens de wet gebruik kan worden gemaakt, zonder voorafgaande tussenkomst van de uitvoerende macht (artikelen 6, 8, 9, 10, 11 partim en 12);

4° handhaving en invoering van bijzondere afwijkingen voor bepaalde bedrijfstakken, beroepen of categorieën van werknemers of voor de uitvoering van bepaalde werken, hetzij krachtens de wet zelf (artikelen 7 en 11 partim), hetzij ingevolge een bijzondere regeling uitgevaardigd door de Koning (artikelen 13 tot 16), hetzij ingevolge een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité (artikel 17, § 1), hetzij ingevolge een individuele toelating van een ambtenaar van de arbeidsinspectie (artikel 17, § 2). In de meeste van deze

./.

gevallen bepaalt de wetgever een maximum-grens welke niet mag worden overschreden (artikel 18);

5° uitbreiding van het beginsel dat inhaalrusttijden worden toegekend, wanneer de gemiddelde arbeidsduur meer dan 45 uren per week bedraagt (artikelen 9, 10 en 15);

6° handhaving van de verplichting tot betaling van loon voor overwerk ter compensatie van de bijkomende inspanning die van de werknemer wordt gevergd (artikel 21);

7° bevestiging van het beginsel, dat gunstigere regelingen kunnen worden getroffen door de paritaire comités en zo nodig door de Koning (artikel 19);

8° handhaving van de regel, dat de arbeidstijdregeling ter kennis van de betrokken werknemers moet worden gebracht (artikelen 24 tot 26).

Uit dit overzicht blijkt, dat het ontwerp, onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 3, het beginsel handhaaft dat de wet een minimale bescherming verleent aan alle werknemers en dat van de algemene voorschriften maar mag worden afgeweken in bijzondere, door de wetgever zelf bepaalde gevallen en op voorwaarde dat ter compensatie van de toegelaten afwijking zoveel mogelijk een gelijkwaardig voordeel wordt verleend.

\+
\+ \+

Behoudens het uitvaardigen van een nieuwe, aangepaste arbeidstijdregeling, beoogt het ontwerp, volgens de memorie van toelichting, ook nog "de verschillende bepalingen betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven te coördineren en uit te breiden".

./.

Daar de memorie van toelichting in de eerste plaats spreekt van "coördinatie", is de Regering er blijkbaar mee begaan om door dit ontwerp bij te dragen tot de vereenvoudiging en ordening van de sociale wetgeving, inzonderheid van de arbeidsreglementering, waartoe de wetgeving op de arbeidsduur behoort.

In zijn advies L. 7389 van 24 maart 1961 over een voorstel van wet tot codificering van de arbeidsreglementering heeft de Raad van State het vraagstuk van de ordening van het sociaal recht uitvoerig besproken.

Bij die gelegenheid heeft hij als zijn mening te kennen gegeven, dat het ogenblik wellicht nog niet gekomen is om met goed gevolg tot een codificering van het Belgisch sociaal recht over te gaan, maar dat niettemin het streven naar meer klaarheid, eenheid, eenvoud en eenvormigheid in de sociale wetgeving moet worden aangemoedigd.

Wat de arbeidsreglementering betreft, werd erop gewezen, dat het samenbrengen van de betrokken regelingen moet steunen op de keuze van een criterium dat als bindelement van de gegroepeerde bepalingen kan dienen, maar dat daarbij ook moet worden rekening gehouden met de praktische mogelijkheden om tot een werkelijke vereenvoudiging van de sociale wetgeving te komen.

Als bruikbaar criterium om de grenzen van de arbeidsreglementering af te bakenen, heeft de Raad van State het toepassingsgebied ratione personae voorgesteld. Naar zijn oordeel moeten bij de arbeidsreglementering alleen worden ondergebracht, de regelingen die toepassing vinden op al degenen die arbeid in ondergeschiktheid verrichten, ongeacht of die ondergeschiktheid al dan niet ingevolge een arbeidsovereenkomst ontstaat.

./.

Hij heeft echter met nadruk onderlijnd, dat de voorschriften die tot de aldus beperkte wetgeving op de arbeidsreglementering behoren, niet noodzakelijk in één enkele wet moeten worden ondergebracht, maar dat daaraan alleen behoefte bestaat in de mate waarin tussen de verschillende regelingen een voldoende eenvormigheid kan worden bereikt. In dit verband heeft hij de aandacht gevestigd op de volgende punten :

1° het toepassingsgebied der regelingen;

2° de adviezen die bij het nemen van de uitvoeringsmaatregelen moeten worden ingewonnen;

3° het toezicht op de naleving der voorschriften;

4° de strafbepalingen.

Tot besluit heeft de Raad erop gewezen, dat de voorgestelde werkwijze vanzelfsprekend ruimte laat voor verschillende oplossingen, waarvan de keuze niet in de eerste plaats afhangt van juridische factoren, maar voor alles een kwestie van sociaal beleid is. Daarom werd in het advies geen concreet voorstel te dien aanzien gedaan.

Om dezelfde reden is het niet mogelijk in onderhavig advies een definitief en alles omvattend plan tot coördinatie van de arbeidsreglementering voor te stellen.

Niettemin moet de vraag worden onderzocht in hoever dit ontwerp de mogelijkheid biedt om een ruimere coördinatie door te voeren, dan die welke wordt voorgesteld. In dit verband moet worden aangeduid welke andere wetten met dit ontwerp moeten worden vergeleken en in welke mate sommige ervan zelfs dienen te worden gegroepeerd om een eerste, weliswaar voorlopige, maar niettemin belangrijke stap naar een verdere eenvormigheid te zetten.

./.

In de eerste plaats valt het onmiddellijk op, dat het ontwerp, hoewel het opschrift ervan de indruk wekt de ganse stof van de arbeidsduur te regelen, alleen in de plaats treedt van de wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de achtenveertigurenweek en van de wet van 15 juni 1937 tot uitbreiding van de wet betreffende de achturendag tot het infirmeriepersoneel van de openbare en private verplegingsgestichten alsmede van de klinieken.

Onaangeroerd blijven daarentegen :

1° de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigurige arbeidsweek in de bedrijven of bedrijfstakken waarin onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden gearbeid wordt;

2° de wet van 22 december 1936 tot instelling van het regime der vier ploegen in de automatische vensterglasblazerijen;

3° de wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid;

4° de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken.

Deze wetten bevatten alle bijzondere regelingen voor bepaalde bedrijfstakken in verband met de arbeidsduur of de tijden gedurende welke arbeid mag of niet mag worden verricht.

Om tot een doeltreffende ordening van de betrokken wetgeving te komen, moet dan ook in de eerste plaats worden bepaald welke van deze wetten in onderhavig ontwerp hun plaats vinden.

./.

In zijn genoemd advies van 24 maart 1961 over een voorstel van wet tot codificering van de arbeidsreglementering heeft de Raad van State gewezen op de grondige verschillen die de wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid en de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken vertonen met de overige wetten op de arbeidsduur en de arbeidsreglementering in het algemeen. De genoemde wetten beogen niet de bescherming van de werknemers tegen mensonwaardige arbeidsvoorwaarden, maar een betere ordening van de betrokken bedrijfstak. Hieruit volgt o.m. dat de wet van 16 mei 1938 bijvoorbeeld niet alleen toepasselijk is op de diamantarbeiders, maar ook op de zelfstandigen, die voor eigen rekening diamant bewerken.

Om die reden heeft de Raad van State geadviseerd de twee voornoemde wetten niet in een wet op de arbeidsreglementering op te nemen. Dezelfde reden geldt om ze evenmin in onderhavig ontwerp in te voegen.

Ten aanzien van de wetten van 9 juli 1936 en 22 december 1936 is de toestand anders.

Behalve de toezichts- en strafbepalingen (artikelen 4 tot 10) bevat de wet van 9 juli 1936 slechts drie artikelen, die de Koning toelaten in bepaalde bedrijfstakken een verkorting van de arbeidsduur op te leggen, hetzij op eigen initiatief (artikel 1) na raadpleging van de paritaire comités of de vakorganisaties en van de Nationale Arbeidsraad (artikel 2), hetzij door de algemeen verbindend verklaring van de door de paritaire comités aangenomen regeling (artikel 3). Het bepaalde in de artikelen 2 en 3 vindt men reeds in de artikelen 19 en 23 van het ontwerp; zo nodig zou het ontwerp met een bepaling kunnen

./.

worden aangevuld om de voorschriften van artikel 1 erin op te nemen.

De wet van 22 december 1936 schrijft een bijzondere arbeidstijdregeling voor t.a.v. de arbeid verricht door vier opeenvolgende ploegen in de automatische vensterglasblazerijen. Ook het wetsontwerp bevat een bijzondere bepaling voor arbeid met opeenvolgende ploegen (artikel 8). Indien het noodzakelijk blijkt van dit artikel af te wijken voor de in de genoemde wet bepaalde gevallen, kan het ontwerp in die zin worden aangevuld. Voorts komen in dezelfde wet een aantal artikelen voor welke gelijkaardige bepalingen als die van het ontwerp bevatten (vgl. de artikelen 4 e.v. van de wet met de artikelen 12, 20, 25, 27 tot 30 en 32 tot 37 van het ontwerp).

Uit de vergelijking van de wetten van 9 juli 1936 en 22 december 1936 met onderhavig ontwerp blijkt dat een ordening van deze regelingen technisch niet moeilijk te verwezenlijken is en in ruime mate kan bijdragen tot de vereenvoudiging van de wetgeving op de arbeidsduur.

Worden deze wetten in onderhavig ontwerp niet opgenomen, dan verdient een aanpassing alleszins toch aanbeveling. Deze wetten zijn immers afgestemd op de wet van 14 juni 1921. Een hervorming van deze laatste heeft vanzelfsprekend tot gevolg dat de bijzondere regelingen in overeenstemming moeten worden gebracht met de nieuwe algemene wet.

Naast de voornoemde wetten die rechtstreeks de arbeidsduur betreffen, moet in de tweede plaats de aandacht gaan naar twee andere wetten die met onderhavig ontwerp menig aanknopingspunt hebben : de wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust en de wet op de vrouwen- en

./.

kinderenarbeid, gecoördineerd de 28e februari 1919.

Wat de eerste betreft, ware het nuttig de bepalingen die voor bepaalde bedrijven of in bepaalde gevallen uitzonderingen toelaten op het verbod 's zondags arbeid te doen verrichten, te vergelijken met de artikelen van het ontwerp, die eveneens afwijkingen op de algemeen voorgeschreven arbeidsduur of arbeidstijdregeling toelaten. Soms houden beide uitzonderingen verband met elkaar, bijvoorbeeld wat betreft het uitvoeren van dringende werken of nawerk, de bedrijven waar de arbeid niet kan onderbroken worden, de bedrijven waar nachtarbeid en arbeid op zondag is toegelaten. Een zo groot mogelijke eenvormigheid tussen die beide regelingen ware alleszins wenselijk, ten minste wat betreft de formulering van de gevallen waarin uitzonderingen zijn toegelaten.

Het nauwe verband tussen de wetgeving op de arbeidsduur en de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid komt vooreerst duidelijk aan het licht, doordat het toepassingsgebied van deze laatste mede bepaald wordt door dat van de wet op de arbeidsduur (zie artikel 1, 1°). Een uitbreiding van het toepassingsgebied van de ene brengt dus meteen een uitbreiding van het toepassingsgebied van de andere teweeg.

Voorts hebben beide wetten ten dele hetzelfde voorwerp : de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid bevat bepalingen betreffende de arbeidsduur en de arbeidstijden, terwijl de wet op de arbeidsduur ook het verrichten van nachtarbeid regelt.

.../...

Een overeenstemming tussen beide wetten is dan ook noodzakelijk. De wet op de vrouwen- en kinderenarbeid werd overigens grondig gewijzigd door de wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur en ook dit ontwerp bevat twee artikelen die in werkelijkheid de eerstgenoemde wet wijzigen (artikelen 41 en 42).

Gelet op het nauwe verband tussen de wetten op de arbeidsduur, de zondagsrust en de vrouwen- en kinderenarbeid, en in acht genomen dat de twee laatstgenoemde wetten toch moeten aangepast worden aan onderhavig ontwerp, ware de beste oplossing om tot een klare en eenvormige regeling te komen, de drie voornoemde wetten in één enkele samen te brengen, in afwachting dat het vraagstuk van de ordening der arbeidsreglementering nog in een ruimer verband zou worden onderzocht zoals hiervoor en in het reeds genoemde advies van 24 maart 1961 werd toegelicht.

De groepering van de wetgeving op de zondagsrust, de vrouwen- en kinderenarbeid en de arbeidsduur werd overigens ook in het buitenland tot stand gebracht. In Nederland bijvoorbeeld worden al deze aangelegenheden geregeld in de Arbeidswet 1919 en in Frankrijk maken zij het onderwerp uit van boek II, titel I, van de "Code du Travail".

Een hervorming van de betrokken wetgeving in de voormelde zin biedt ongetwijfeld de beste waarborg om de grootst mogelijke eenvormigheid te bereiken tussen de gemeenschappelijke bepalingen, inzonderheid die in verband met het toepassingsgebied, de adviezen, het toezicht en de strafbepalingen.

.../....

Behalve de coördinatie van de bestaande wetgeving, dient er ten slotte nog op gewezen, dat het ontwerp ook moet worden vergeleken met enkele wetsontwerpen die thans bij het Parlement aanhangig zijn of weldra vermoedelijk zullen worden neergelegd, met het oog op een overeenstemming ten aanzien van de hiervoor genoemde punten : toepassingsgebied, adviezen, toezicht en strafbepalingen.

Het betreft hier onder meer :

1° het ontwerp van wet waarbij het leerlingenwezen van de werknemers die in de industrie zullen te werk gesteld worden, georganiseerd wordt (Senaat, 1958-1959, Gedr. St. nr 260) : zie de artikelen betreffende het toezicht en de strafbepalingen ;

2° het ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 17 juli 1905 betreffende de zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen (Senaat, 1959-1960, Gedr.St. nr 285) : zie de artikelen betreffende het toepassingsgebied en de adviezen ;

3° het ontwerp van wet betreffende de bescherming van de beloning der werknemers (advies L.7670 van 9 maart 1962) :zie de artikelen betreffende het toepassingsgebied, het toezicht en de strafbepalingen.

Wat het onder 2° genoemde ontwerp op de zondagsrust betreft, uit de hiervoor gemaakte opmerkingen blijkt reeds, dat een aanpassing ervan aan het onderhavige ontwerp wenselijk is. Indien niet zou worden overgegaan tot een groepering van beide wetten, zou het minstens aanbeveling verdienen het ontwerp op de zondagsrust ook aan te vullen met enkele artikelen, waardoor de toezichts- en strafbepalingen met die van het onderhavige ontwerp in overeenstemming worden gebracht.

\+

\+ \+

.../...

Naast de "coördinatie" beoogt het ontwerp, volgens de memorie van toelichting, ook de uitbreiding van de wetgeving op de arbeidsduur.

Die uitbreiding bestaat hierin, dat het toepassingsgebied niet meer beperkt is tot de werknemers te werk gesteld in een aantal bedrijven welke in artikel 1 van de huidige wet worden opgesomd, maar in beginsel zich uitstrekt tot alle personen die arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid.

In dit opzicht is het ontwerp een nieuwe uitdrukking van de tendenz om het arbeidsrecht uit te breiden tot allen die in dezelfde verhouding arbeid verrichten, welke ook de rechtsgrond van de verplichting tot het verrichten van die arbeid moge zijn. Zoals de Raad van State in zijn advies L. 7389 van 9 maart 1962 heeft onderlijnd, ligt dezelfde gedachte ook aan de basis van het ontwerp van wet betreffonde de bescherming van de beloning der werknemers. Een vergelijking van de bepalingen omtrent het toepassingsgebied van de twee ontwerpen om een zo groot mogelijke overeenstemming tussen beide te bekomen, ligt derhalve voor de hand. Zulks zal geschieden bij het onderzoek van de artikelen 1 en 2 van het ontwerp.

Nu reeds moet echter de aandacht worden gevestigd op het bepaalde in artikel 3, omdat het het ganse stelsel van de ontworpen regeling raakt.

Het ontwerp bevestigt het systeem volgens hetwelk het de wet is die de arbeidsduur regelt en de voorwaarden bepaalt waaronder ervan kan worden afgeweken. Nochtans moet de aandacht erop worden gevestigd dat krachtens artikel 3 de Koning op voorstel van het bevoegde paritair comité of de Nationale Arbeidsraad, de bepalingen van de wet hetzij ongewijzigd, hetzij met sommige aanpassingen, kan toepassen

./.

op de personen die krachtens artikel 1 niet onder de wet vallen, en omgekeerd "de personen op wie zij van toepassing is hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit haar toepassingsgebied sluiten".

De Koning kan dus de arbeidsduur zoals zij door de wet is vastgelegd, door een gans ander stelsel vervangen : hij kan het toepassingsgebied verruimen of beperken, hij kan de wet gedeeltelijk toepassen, hij kan zelfs een gans andere arbeidsregeling in de plaats van de wettelijke stellen.

Inzake arbeidsduur kan men twee systemen huldigen :

- ofwel, zoals reeds werd gezegd, bepaalt de wet zelf de arbeidsduur en de voorwaarden waaronder hiervan kan worden afgeweken;
- ofwel laat de wet het aan de Koning, of gebeurlijk aan andere instanties, zoals de paritaire comités, over een regeling uit te vaardigen aangepast aan de behoeften van de verschillende bedrijfstakken, categorieën van werknemers of soorten van werkzaamheden.

De vraag is echter of de twee systemen samen kunnen worden toegepast. Daar het ontwerp de mogelijkheid biedt de twee systemen toe te passen, geeft de regeling bij de wet geen absolute bescherming meer, wijl zij steeds door de Koning ongedaan kan worden gemaakt. In de memorie van toelichting wordt weliswaar gesteld, dat het aangewezen is de toepassing van artikel 3 "te beperken tot uitzonderlijke gevallen" omdat zij kan leiden "tot de instelling van regelen welke afwijken van deze die voortvloeien uit de wettelijke bepalingen".

Noch in de memorie, noch in de tekst van de wet wordt echter melding gemaakt van de uitzonderlijke gevallen waarin

./.

de Koning van zijn bevoegdheid gebruik kan maken. Deze is dus juridisch onbeperkt, onder voorbehoud van de tussenkomsten van de paritaire comités en van de Nationale Arbeidsraad waaraan artikel 3 de uitoefening ervan afhankelijk maakt.

Houdt men rekening met de sinds 1921 bij de wet verleende bescherming alsmede van het door dit ontwerp nagestreefde doel, zo moet de vraag worden gesteld of de bij het ontwerp aan de Koning verleende bevoegdheid de vereiste bescherming nog laat bestaan.

Wordt nochtans het bij artikel 3 van het ontwerp aanvaard systeem behouden, dan dient dit artikel alleszins zo te worden gesteld dat een bescherming in ieder geval wordt gewaarborgd welke gelijkwaardig is aan die welke de wet verleent.

Van dat standpunt uit beschouwd, verdient het geen aanbeveling toe te laten bepaalde categorieën van personen uit het toepassingsgebied te sluiten, temeer daar artikel 22 van het ontwerp reeds uitzonderlijke omstandigheden aanhaalt, waarin de Koning de toepassing van de wet geheel of gedeeltelijk kan schorsen.

Alleszins moet ernaar gestreefd worden, dat de wetgever zo veel mogelijk zelf het toepassingsgebied van de arbeidstijdregeling bepaalt en een minimale bescherming waarborgt aan allen die in dezelfde verhouding arbeid verrichten, overeenkomstig de algemene beginselen die, zoals bij de aanvang van dit advies werd aangetoond, aan het ontwerp ten grondslag liggen.

II. ONDERZOEK VAN DE ARTIKELEN.

De inleiding van het ontwerp vermeldt alleen de voor-

./.

dracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Inzover het overheidspersoneel onder de wet valt, is ook de tussenkomst van de Minister van Binnenlandse Zaken en van het Openbaar Ambt vereist.

Opmerking betreffende de indeling van het ontwerp.

Het ontwerp is ingedeeld in twee hoofdstukken. Behalve de eerste drie zijn alle artikelen ondergebracht in "Hoofdstuk II - Arbeidsduur", dat op zijn beurt is ingedeeld in 10 paragrafen.

De onderverdeling in paragrafen dient vooreerst te worden vervangen door een onderverdeling in afdelingen.

Voorts ware het verkieslijk het ontwerp in te delen in vier hoofdstukken.

De indeling wordt dan als volgt :

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied (art. 1 tot 3 van het ontwerp).

Hoofdstuk II - Arbeidsduur

Afdeling 1 - Algemene beginselen (art. 4 en 5)

Afdeling 2 - Afwijkingen

1° Afwijkingen waarvoor geen toelating vereist is (art. 6 tot 12)

2° Afwijkingen die een voorafgaande toelating vereisen (art. 13 tot 17)

3° Maximum arbeidsduur in geval van afwijking (art. 18)

Afdeling 3 - Beperking van de arbeidsduur (art. 19 en 20)

Afdeling 4 - Beloning van de overuren (art. 21)

Afdeling 5 - bepalingen betreffende de arbeidstijdregeling (art. 24 tot 26).

./.

Hoofdstuk III - Algemene bepalingen.

Afdeling 1 - Schorsing van de toepassing van de wet (art. 22)

Afdeling 2 - Advies (Art. 23)

Afdeling 3 - Toezicht (art. 27 tot 31)

Afdeling 4 - Strafbepalingen (art. 32 tot 38)

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen, waarin worden samengebracht :

1° de artikelen die andere wetten wijzigen (zie de opmerkingen bij de artikelen 24, 41 en 42);

2° artikel 40 van het ontwerp, onder voorbehoud van de te dien aanzien gemaakte opmerking;

3° de opheffingsbepaling (artikel 39 van het ontwerp, aangevuld zoals hierna wordt voorgesteld);

4° het artikel, dat de thans geldende besluiten tijdelijk handhaaft (artikel 43, tweede lid, gewijzigd zoals het hierna wordt voorgesteld) ;

5° artikel 43, eerste lid, dat de datum van inwerkingtreding bepaalt.

Artikel 1.

Dit artikel is in ruime mate de weergave van de tekst die de Raad van State heeft voorgesteld voor artikel 1 van het ontwerp van wet betreffende de bescherming van de beloning der werknemers.

In het eerste lid wordt gesteld, dat de wet van toepassing is "op de werkgevers en werknemers die aangeworven zijn krachtens een arbeidsovereenkomst". De termen "werkgever" en "werknemer" bedoelen uiteraard personen die door een arbeids-

./.

overeenkomst verbonden zijn. Daarom stelt het tweede lid de andere personen met werknemers en werkgevers gelijk. De woorden "die aangeworven zijn krachtens een arbeidsovereenkomst" zijn derhalve juridisch overbodig en kunnen worden geschrapt.

\+

\+ +

Volgens het tweede lid, 1°, zijn met werknemers gelijkgesteld "de personen die ... arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon". Aan het gezag van degene die arbeid doet verrichten, beantwoordt de ondergeschiktheid van degene die arbeid verricht. Hoewel beide termen juridisch dus gelijkwaardig zijn, zou het, met het oog op een eenvormige formulering, wellicht toch aanbeveling verdienen dezelfde uitdrukking te gebruiken als in het voornoemde ontwerp van wet. Indien hierin de door de Raad van State voorgestelde tekst wordt overgenomen, gebruike men in het tweede lid van onderhavig ontwerp liefst de termen "in een verhouding van ondergeschiktheid".

\+

\+ +

Het derde lid bepaalt : "De werkgevers kunnen zich niet beroepen op de nietigheid van de overeenkomst, om zich aan de toepassing van deze wet te onttrekken".

Deze bepaling is misleidend. Zij wekt immers de indruk, dat het ontwerp ook toepasselijk blijft, wanneer de nietigheid van de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld het gevolg is van een ongeoorloofde oorzaak. Het zal wel niet de bedoeling zijn aan de desbetreffende voorschriften in ver-

./.

band met de nietigheid van de overeenkomsten een beperking te stellen. Vermoedelijk heeft de Regering, zoals onder meer in de arbeidsongevallenwet, alleen willen bepalen, dat het ontwerp toepasselijk blijft, wanneer de nietigheid haar oorzaak vindt in een overtreding van de arbeidsreglementering. In dit ontwerp is zulke bepaling echter overbodig, wijl het toepassingsgebied niet noodzakelijk het bestaan van een arbeidsovereenkomst eist.

\+

\+ +

Het vierde lid bepaalt, dat de wet evenceens van toepassing is op "de personen te werk gesteld door openbare of particuliere personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verstrekken in de geneeskundige en heelkundige instituten, kraaminrichtingen, kinder- en zuigelingenbewaarplaatsen, rusthuizen, herstellings- en verplegingsinrichtingen, hospitalen, klinieken, infirmerieën, gestichten, krankzinnigengestichten, sanatoria, preventoria, dispensaria, polyklinieken en medische kabinetten, ongeacht of aan de personen die verzorging ontvangen, al dan niet huisvesting wordt verleend"

Deze bepaling is overbodig, daar het, volgens de verklaringen van de gemachtigde ambtenaren, niet in de bedoeling van de Regering ligt, hierdoor het toepassingsgebied uit te breiden tot personen die niet in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten. Zij vallen dus reeds onder de wet ingevolge het eerste of het tweede lid. Mocht dit nuttig blijken, dan kan daarop de aandacht worden gevestigd in de memorie van toelichting.

In zover in andere artikelen van het ontwerp naar de in artikel 1, vierde lid, bedoelde personen wordt verwezen

./.

(zie de artikelen 2, 1°, 7, 11, 11°, 21 en 41), moet ingevolge het wegvallen van genoemd lid de vermelding van die personen in een ander artikel, bij voorkeur in artikel 7, worden opgenomen en de overige verwijzingen daaraan worden aangepast. Die vermelding kan echter wel korter worden gesteld dan in het ontwerp wordt gedaan, Volstaan kan worden met de omschrijving "werknemers die in dienst zijn van instellingen of personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen".

\+

\+ \+

Rekening houdend met de voorgaande opmerkingen, leze men artikel 1 van het ontwerp als volgt :

"Artikel 1.-

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

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

1° met werknemers : degenen die, anders dan ingevolge den arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid;

2° met werkgevers : degenen die de onder 1° genoemde personen in dienst hebben".

.../...

Artikel 2.

Dit artikel bepaalt op welke personen de wet niet van toepassing is.

Volgens het 1° vallen niet onder de wet "de personen, te werk gesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut die eronder ressorteren en die geen arbeid van industriële of commerciële aard verrichten, met uitsluiting van onder artikel 1, laatste lid, bedoelde personen".

In beginsel valt het overheidspersoneel dus buiten het toepassingsgebied omdat, volgens de memorie van toelichting, uiterst nauwkeurige administratieve reglementen de arbeidsduur van dat personeel bepalen. Mocht dit echter voor bepaalde categorieën van personeelsleden in overheidsdienst niet het geval zijn, dan ware het niet zonder belang, dat de betrokkenen in dit ontwerp een minimale bescherming ter zake van de arbeidsduur vinden. In zijn advies nr 161 d.d. 12 april 1962 over dit ontwerp heeft de Nationale Arbeidsraad er trouwens op gewezen, dat sommige tijdelijke personeelsleden niet automatisch vallen onder de arbeidstijdregeling welke geldt voor het vastbenoemde personeel.

Een principiële reden om aan het overheidspersoneel het voordeel van dit ontwerp te ontzeggen, zal overigens wel bezwaarlijk kunnen worden aangehaald. De opzet van de ontworpen regeling is immers, aan degenen die arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid verrichten, menswaardige arbeidsvoorwaarden ter zake van de

.../...

arbeids- en rusttijden te waarborgen. Van dat standpunt uit gezien, bestaat geen essentieel onderscheid tussen de personeelsleden van de overheidsdiensten en de werknemers in het bedrijfsleven.

Alleszins is het criterium op grond waarvan volgens het ontwerp de personeelsleden in overheidsdienst al dan niet onder de wet vallen, niet van die aard, dat het een nauwkeurige omschrijving van het toepassingsgebied mogelijk maakt. Dit criterium is niet gelegen in de aard van de rechtsbetrekking - dit is naargelang deze statutair of contractueel is -, maar in de aard van de verrichte arbeid. Om de hierna aangehaalde redenen is dit criterium niet zeer duidelijk en lijkt het weinig klemmend, zodat de toepassing ervan in de praktijk ongetwijfeld tot moeilijkheden en betwistingen aanleiding zal geven.

Volgens het ontwerp vallen onder de wet de personeelsleden in overheidsdienst die "arbeid van industriële of commerciële aard verrichten".

In deze uitdrukking mag de term "commercieel" niet in verband worden gebracht met het begrip "daden van koophandel" zoals dit omschreven is in de artikelen 2 en 3 van het Wetboek van koophandel, zoniet had men geen aparte vermelding gemaakt van "arbeid van industriële aard", daar een industriële aktiviteit eveneens onder het genoemde begrip valt. Vermoedelijk moet het dus in zijn economische betekenis worden genomen. Ongeacht de vraag of in die betekenis een industriële of commerciële aktiviteit winstbejag veronderstelt - wat bij de overheid uiteraard is uitgesloten -, is het niet zonder meer duidelijk of het voorgestelde

.../...

criterium voldoende nauwkeurig is om het toepassingsgebied van dit ontwerp te bepalen. Voorts kan de vraag worden gesteld of er wel sprake kan zijn van overheidspersoneel dat arbeid van industriële of commerciële aard verricht.

Zelfs indien de dienst of de instelling, waar het personeel te werk gesteld is, een industriële of commerciële aktiviteit uitoefent, betekent zulks nog niet, dat dezelfde hoedanigheid kan worden toegekend aan de werkzaamheden van het personeel dat er in dienst is. Kan bijvoorbeeld worden beweerd, dat de leden van de personeelsdienst van een openbare vervoermaatschappij een commerciële aktiviteit uitoefenen ? De aard van hun werkzaamheden verschilt uiteraard toch niet van die van de aktiviteiten welke in de personeelsdienst van een ministerieel departement worden uitgeoefend.

Wil men nu met het voorgestelde criterium bedoelen, dat het overheidspersoneel alleen onder de wet valt, inzover hun werkzaamheid of functie dezelfde zijn als die welke door werknemers uit de industriële of commerciële sector worden uitgeoefend, dan dient vooreerst te worden opgemerkt, dat die bedoeling in de tekst van het ontwerp niet tot uitdrukking komt.

Voorts blijkt ook zulk criterium in de praktijk niet of weinig bruikbaar te zijn. Bestaat er bijvoorbeeld een fundamenteel verschil tussen de werkzaamheden van een dactylo, een stenograaf, een telefonist, een kantoorbediende, het personeel van een mecanografische dienst, naargelang die werkzaamheden worden uitgeoefend in overheidsdienst of in een privébedrijf ? Het toepassen van zulk criterium zou er vermoedelijk toe leiden, dat de grote meerderheid van het overheidspersoneel onder de wet valt.

.../...

De moeilijkheden om een zeker en in de praktijk bruikbaar onderscheidingscriterium te formuleren, zijn een reden te meer om het hiervoor aangehaalde principiële standpunt bij te treden, volgens hetwelk de wetgeving op de arbeidsduur een gelijke bescherming moet waarborgen aan allen die in dezelfde voorwaarden arbeid verrichten en volgens hetwelk er, van sociaal standpunt uit gezien, geen essentieel onderscheid bestaat tussen het overheidspersoneel en de werknemers in het bedrijfsleven. Vanzelfsprekend betreft het hier uitsluitend het overheidspersoneel dat werkelijk in dienstverband staat, zoals het personeel van de Rijksbesturen, de openbare instellingen, de provincie- en gemeentebesturen. En zelfs in die diensten zijn de hogere ambtenaren nog uitgesloten krachtens artikel 2, 2°, van het ontwerp, daar zij een leidende functie bekleden.

+

\+ +

In de Nederlandse tekst van het 2° leze men "leidende functie of een vertrouwenspost" in plaats van "leidende of een vertrouwensfunctie".

+

\+ +

Volgens het 5° zijn de "handelsreizigers en -vertegenwoordigers" uit het toepassingsgebied van de wet gesloten.

.../...

In zijn advies van 28 juli 1959 over een ontwerp van wet tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers heeft de Raad van State het gebruik van de termen "handelsreiziger" en "voyageur de commerce" aanbevolen ter aanduiding van degenen die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, in tegenstelling met de zelfstandige die "handelsvertegenwoordiger" en "représentant de commerce" wordt genoemd. Deze terminologie stemt overeen met het algemene spraakgebruik en handhaaft de eenheid met respectievelijk de Nederlandse en de Franse wetgeving (zie Senaat, 1958-1959, Gedr. St. nr 313, blz. 16).

Mocht genoemd ontwerp van wet vóór het onderhavige ontwerp wet worden, dan bestaat er alleszins aanleiding toe de terminologie van het eerstgenoemde over te nemen.

\+

\+ \+

Volgens het 6° vindt het ontwerp geen toepassing op "de personen die verbonden zijn krachtens een overeenkomst van verhuring van nijverheid of een lastgeving".

De Nederlandse term "contract van verhuring van nijverheid" is noch in het burgerlijk recht, noch in het sociaal recht gebruikelijk. De Franse term "contrat de louage d'industrie" komt in het Burgerlijk Wetboek alleen in de samenstelling "contrat de louage d'ouvrage et d'industrie" (artikel 1779) voor, waaronder ook "le louage des gens de travail" valt; elders is er sprake van "louage d'ouvrage" (artikelen 1708 en 1710).

.../...

In dit ontwerp zal met voornoemde uitdrukking wel de "aanneming van werk" bedoeld zijn, welke term de voorkeur zou verdienen.

Juridisch is de ganse bepaling echter overbodig, wijl het ontwerp alleen toepasselijk is, wanneer de arbeid in een verhouding van ondergeschiktheid wordt verricht. Dit element ontbreekt zowel bij de aanneming van werk als bij de lastgeving.

\+
\+ +

In het 7° wordt melding gemaakt van "de personen te werk gesteld in de landbouw".

De vraag kan worden gesteld of hieronder ook de arbeiders in de tuinbouw- en bosbouwbedrijven vallen (zie bijvoorbeeld VELGE : Eléments de droit industriel belge, I, n° 7, a, blz. 14). Indien zulks de bedoeling is, verdient het aanbeveling van deze bedrijven uitdrukkelijk melding te maken.

\+
\+ +

Volgens het 8° vallen buiten het toepassingsgebied van het ontwerp "de bloedverwanten, aanverwanten of pupillen die onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of van de voogd arbeiden".

.../...

Deze omschrijving is ruimer dan het begrip "familieonderneming", dat in de sociale wetgeving doorgaans de betekenis heeft van een onderneming, waar gewoonlijk alleen familieleden werkzaam zijn. Volgens de tekst van het ontwerp is dit ook niet toepasselijk op de familieleden, zelfs wanneer daarnaast nog andere werknemers in het bedrijf te werk gesteld zijn. In dat geval wordt het bedrijf in de regel echter niet meer als "familieonderneming" aangemerkt.

In zijn advies van 15 januari 1960 over een ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 17 juli 1905 betreffende de zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen heeft de Raad van State gewezen op de grote verscheidenheid in de begripsomschrijvingen van "familieonderneming", welke in de verschillende sociale wetten worden gegeven, en de wenselijkheid daarin zoveel mogelijk eenvormigheid te betrachten (Senaat, 1959-1960, Gedr. St. nr 285, blz. 20).

Het verdient geen aanbeveling in dit ontwerp nogmaals een andere regeling voor te schrijven voor de ondernemingen waar familieleden te werk gesteld zijn.

Daarom ware het wenselijk het 8° te vervangen door de volgende tekst die door de wet van 14 juli 1961 in artikel 2, § 3, 2°, van de besluitwet van 28 december 1944 is ingevoegd :

"8° 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".

\+

\+ \+

.../...

Het 9° bepaalt dat het ontwerp niet toepasselijk is op "de personen te werk gesteld in een fooronderneming".

Volgens de memorie van toelichting heeft de term "fooronderneming" niet enkel betrekking op de installaties die zich op de kermissen en foren bevinden, maar ook op de tentoonstellingen van concurrerende aard, doorgaans genoemd "handelsbeurzen", "nijverheidsbeurzen", "salons", "tentoonstellingen".

Deze betekenis heeft de term "fooronderneming" in het algemene spraakgebruik zeker niet. In de tekst van het ontwerp dient derhalve nauwkeuriger te worden omschreven welke ondernemingen worden bedoeld.

\+

\+ \+

Volgens het 11° vindt het ontwerp ten slotte geen toepassing op "de dokters in geneeskunde, de licentiaten in de tandheelkunde, de apothekers en de studentenstagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen, zelfs indien zij arbeid verrichten voor een ander persoon".

"Dokter in de geneeskunde" en "licentiaat in de tandheelkunde" zijn academische graden, maar geen benamingen van beroepen; "apotheker" is zowel het ene als het andere.

.../...

Zoals de bepaling gesteld is, geldt zij ook voor degenen die administratief of laboratoriumwerk verrichten. Indien het niet in de bedoeling van de Regering ligt aan die bepaling zulke uitbreiding te geven, zou de volgende lezing aanbeveling verdienen : "de artsen, tandartsen, officina-apothekers ...".

Artikel 3.

Het eerste lid van dit artikel werd reeds uitvoerig besproken in de inleiding van dit advies.

Bovendien geeft dit artikel nog aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Volgens het eerste lid kan de Koning de hem verleende bevoegdheid uitoefenen "op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad" of "bij ontstentenis van een paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad".

Volgens de verklaringen van de gemachtigde ambtenaren moet het voorstel uitgaan van alle betrokken paritaire comités, wanneer verschillende comités gelijktijdig bevoegd zijn. Deze regeling wijkt dus af van het bepaalde in artikel 23, § 1, tweede lid, in welk geval het advies van de Nationale Arbeidsraad dat van het paritair comité vervangt, wanneer verscheidene comités bevoegd zijn. Om alle twijfel uit te sluiten, ware het wellicht wenselijk de tekst op dit punt te verduidelijken.

.../...

De inleidende volzin van het eerste lid zou overigens als volgt kunnen worden gelezen :

"De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad, of, bij ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad : ...".

+
+ +

In de Nederlandse tekst van het derde lid schrijve men "aangenomen" in plaats van "goedgekeurd".

+
+ +

Het vierde lid bepaalt dat onder meer de ondervoorzitters van de paritaire comités en van de Nationale Arbeidsraad niet stemgerechtigd zijn.

Krachtens artikel 2, § 5, van de wet van 29 mei 1952 worden de vier ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad gekozen onder de leden van de Raad. Er bestaat derhalve geen aanleiding hun het stemrecht te ontzeggen.

+
+ +

.../...

Artikel 4.

Zoals in de wet van 14 juni 192
artikel sprake van de "werkelijke" arbei

Wijl uit het tweede en het vierde lid blijkt dat tot de arbeidsduur ook kan behoren de tijd gedurende welke de werknemer niet werkelijk arbeid verricht, dient in het eerste en het tweede lid het woord "werkelijke" te worden geschrapt. Hierdoor wordt niets gewijzigd aan het begrip "arbeidsduur", zoals dit door de rechtsleer en de rechtspraak voor de toepassing van de wet van 14 juni 1921 wordt geïnterpreteerd, onder voorbehoud natuurlijk van de nieuwe voorschriften van het tweede, derde en vierde lid.

Artikel 6.

Krachtens het eerste lid van § 1 kan de dagelijkse grens van de arbeidsduur op negen uren worden gebracht, "wanneer de arbeidstijdrege per week in een halve, een hele of meer dan een stdag, andere dan de zondag, voorziet".

Volgens de memorie van toelichting vindt deze bepaling ook toepassing, wanneer de arbeidsweek een feestdag bevat.

Er zou twijfel kunnen ontstaan of de tekst die bedoeling wel weergeeft. De bepaling, dat "de arbeidstijdregeling per week in een ... rustdag ... voorziet", wekt alleszins de indruk, dat het gaat om regelmatig, elke week weerkerende rustdagen.

.../...

Wanneer anderzijds ook de feestdagen onder die bepaling vallen, bestaat er evenveel aanleiding om deze eveneens toe te passen op gelijk welke andere onregelmatig of toevallig genoten rustdag, zoals de inhaalrustdagen toegekend ingevolge de artikelen 9, 10 en 15 van dit ontwerp. Dit is, volgens de gemachtigde ambtenaren, niet de bedoeling van de Regering.

Om die redenen bestaat er alleszins reden om de tekst van het ontwerp op dit punt te verduidelijken. Dit geldt ook ten aanzien van het begrip "feestdag". Volgens de gemachtigde ambtenaren worden hieronder alleen verstaan de rustdagen, toegekend bij toepassing van de wetgeving op de betaalde feestdagen, met uitsluiting van de andere dagen gedurende welke de werkgever bovendien vrijwillig verlof aan de werknemers toekent.

§ 1 leze men derhalve als volgt :

"De dagelijkse grens van de arbeidsduur kan op negen uren worden gebracht :

1° wanneer de arbeidstijdregeling per week in een halve, een hele of meer dan een rustdag, behalve de zondag, voorziet;

2° wanneer de arbeidsweek een rustdag bevat, toegekend bij toepassing van de wetgeving op de betaalde feestdagen".

+

+ +

.../...

Het eerste en het vierde lid van § 2 ware in de Nederlandse versie beter als volgt gesteld :

"Zij 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".

"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 te werk gestelde werknemers niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren ".

Artikel 7.

Rekening houdend met de opmerking bij artikel 1, vierde lid, gemaakt, leze men artikel 7 als volgt :

"De bij artikel 4 bedoelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemers die in dienst zijn van instellingen of personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, kan ongelijkmatig over de zeven dagen van de week worden verdeeld".

.../...

Artikel 8.

In verband met dit artikel, dat de arbeidsduur van de opeenvolgende ploegen regelt, moeten de artikelen 1, 2 en 3 van de wet van 22 december 1936 worden onderzocht.

Naar gelang van het belang van de afwijkingen die men in de automatische vensterglasblazerijen wenst te handhaven, kunnen deze bepalingen een tweede paragraaf van artikel 8 vormen of in een apart artikel worden samengebracht.

Artikel 9.

Het eerste lid van dit artikel leze men als volgt :

"Het personeel, belast met de uitvoering van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, mag langer te werk gesteld worden dan gedurende de bij artikel 4 bepaalde tijd".

Voor het derde lid wordt de volgende lezing voorgesteld :

"Onverminderd de rusttijden bepaald bij artikel 4 van de wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen, verleent de werkgever aan die werknemers inhaalrusttijden in overeenstemming met de overschrijdingen van de arbeidsduur die toegelaten is bij artikel 4".

.../...

Artikel 10.

Het tweede lid, volgens hetwelk de arbeidsduur niet meer dan elf uren per dag mag belopen, is overbodig, daar artikel 18 een algemeen geldende grens van elf uren per dag vaststelt, behalve in de gevallen bedoeld in de artikelen 9 en 12.

Volgens het derde lid worden inhaalrusttijden verleend "welke overeenstemmen met de overschrijding van de bij artikel 4, eerste lid, toegelaten arbeidsduur".

Deze bepaling heeft tot gevolg, dat de werknemer, die normaal meer dan acht uren per dag werkt, bijvoorbeeld bij toepassing van artikel 6, meer inhaalrusttijd geniet, dan de tijd gedurende welke hij ingevolge het eerste lid langer heeft moeten werken.

Wanneer hij bijvoorbeeld normaal 9 uren gedurende vijf dagen of 45 uren per week werkt en voor het opmaken van de jaarlijkse inventaris gedurende vijf dagen 11 uren of 55 uren per week arbeid verricht, geniet hij een inhaalrusttijd van 5 x (11-8) = 15 uren, hoewel hij gedurende die week maar 55 - 45 = 10 uren meer heeft gewerkt dan gewoonlijk.

Indien men zulks wil vermijden, kan worden bepaald dat de inhaalrusttijd gelijk moet zijn aan de overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur.

.../...

Het derde lid, dat het tweede lid wordt, kan dan als volgt worden gelezen :

"Binnen vier maanden na deze overschrijding verleent de werkgever aan deze werknemers inhaalrusttijden, welke overeenstemmen met de overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur bepaald bij artikel 4, eerste lid".

Artikel 11.

Overeenkomstig de opmerkingen gemaakt bij de artikelen 1, vierde lid, en 7, leze men het 11° als volgt :

"11° door de instellingen en personen bedoeld in artikel 7;".

Artikel 12.

In het derde lid volstaat de vermelding van de artikelen 76 en 77 van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 15 september 1919.

\+

\+ \+

In verband met artikel 12 van het ontwerp moet artikel 4 van de wet van 22 december 1936 worden onderzocht.

Dit laatste wijkt van het ontwerp in de eerste plaats af, inzover ook toegelaten wordt de normale grenzen te overschrijden "om in de onvoorziene afwezigheid van een

of meer personen van een ploeg te voorzien" (eerste lid, b). Indien het behoud van deze bepaling wenselijk wordt geacht, dient het ontwerp met een gelijkaardig voorschrift te worden aangevuld.

In de tweede plaats voorziet de wet van 22 december 1936 in het toekennen van inhaalrusttijden (tweede en derde lid).

De vraag kan worden gesteld of er aanleiding is om in de automatische vensterglasblazerijen een in dit opzicht gunstigere regeling dan in de andere bedrijven uit te vaardigen. De beste oplossing ware ongetwijfeld het stelsel van de inhaalrusttijden te veralgemenen en toe te passen, telkens de gemiddelde arbeidsduur meer dan 45 uren per week bedraagt. Wordt op deze suggestie ingegaan, dan moeten het tweede en derde lid van artikel 4 van de wet van 22 december 1936 niet meer in het ontwerp worden ingevoegd.

Artikel 13.

Dit artikel laat de Koning toe in bepaalde bedrijven voor een tijdruimte van meer dan een week, een beperking te stellen welke gelijkwaardig is aan die welke in artikel 4 wordt bepaald voor de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur.

Deze bepaling is geïnspireerd door artikel 5 van de wet van 14 juni 1921.

.../...

De opzet van dit artikel is blijkbaar geweest dat het overschrijden van de dagelijkse grens van 8 uren gedurende een bepaalde periode van het jaar moet gecompenseerd worden door een gelijkwaardige vermindering van de dagelijkse arbeidsduur gedurende een andere periode van het jaar (zie onder meer ABEL en LAGASSE : Code industriel belge, I, nrs 598, 599 en 605).

In de praktijk werd aan genoemd artikel 5 echter een ruimere interpretatie gegeven.

Zo werd onder meer toegelaten, dat de arbeidsduur per jaar met een bepaald aantal uren werd overschreden, op voorwaarde dat het totaal aantal uren per jaar niet meer bedroeg dan het wettelijk vastgestelde aantal (zie bijvoorbeeld koninklijk besluit van 28 januari 1954 tot vaststelling van een bijzondere arbeidsregeling voor het personeel te werk gesteld in de biscuit- en beschuitbakkerijen en in de bedrijven waar peperkoek, marsepein en industrieel banketgebak worden gefabriceerd ; koninklijk besluit van 24 maart 1959 tot vaststelling van de arbeidsduur voor de arbeiders en leerlingen te werk gesteld door de meester-kleermakers en kleermaaksters). In dit geval gaat het er niet zozeer om een beperking in te voeren die gelijkwaardig is aan de dagelijkse arbeidsduur van 8 uur. Eerder betreft het hier een overschrijden van de dagelijkse grens op voorwaarde dat over een bepaalde periode gemiddeld niet langer wordt gewerkt dan het aantal uren gedurende hetwelk normaal per week arbeid mag worden verricht.

.../...

Voorts werd bij toepassing van artikel 5 van de wet van 14 juni 1921 ook toegelaten, dat de normale wekelijkse arbeidsduur op ongelijke wijze werd verdeeld over de zes dagen van de week (koninklijk besluit van 24 december 1958 tot vaststelling van de arbeidsduur van het fabricatiepersoneel te werk gesteld in de industriële broodbakkerijen, de kleinbakkerijen en de kleinbanket-bakkerijen). In zijn advies over dit besluit heeft de Raad van State erop gewezen dat de wettigheid van deze maatregel eerder twijfelachtig is.

Volgens de gemachtigde ambtenaren is het de bedoeling van de Regering aan artikel 13 van het ontwerp dezelfde ruime interpretatie te geven als die welke in de voornoemde besluiten aan artikel 5 van de wet van 14 juni 1921 werd gehecht.

Om elke betwisting over de wettigheid van gelijkaardige uitvoeringsbesluiten te voorkomen, verdient het aanbeveling artikel 13 als volgt te verduidelijken :

"Voor de werknemers te werk gesteld in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waar de bij artikel 4 gestelde 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 45 uren per week ;

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

.../...

Artikel 15.

De tweede zin van het eerste lid, volgens hetwelk de arbeidsduur niet meer dan elf uren per dag mag belopen, kan worden geschrapt, daar artikel 18 een algemeen geldende grens van elf uren per dag vaststelt, behalve in de gevallen bedoeld in de artikelen 9 en 12.

Artikel 16.

Om de hiervoor aangehaalde reden kan het tweede lid, dat de dagelijkse arbeidsduur op maximum elf uren bepaalt, worden geschrapt.

De Nederlandse tekst van het derde lid, dat het tweede lid wordt, leze men als volgt :

"De duur van hun arbeid, berekend over een periode van maximum vier weken, mag gemiddeld niet meer dan 45 uren per week belopen".

Artikel 17.

In § 1, eerste lid, volstaan de woorden "ingevolge een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité" in plaats van "ingevolge een beslissing van het bevoegd paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités".

.../...

In de Nederlandse versie van § 1 schrijve men in de tweede zin van het eerste lid "niet meer dan zes maanden belopen" in plaats van "geen zes maanden overschrijden".

+

+ +

Krachtens § 2 kan de toelating tot overwerk door de bevoegde ambtenaar niet worden verleend dan "na akkoord tussen de werkgever en de organisatie(s) waarbij de meerderheid van zijn werknemers aangesloten is, of, bij ontstentenis van organisatie, de meerderheid der arbeiders".

Deze paragraaf maakt het dus mogelijk een bijzondere regeling te treffen voor een bepaalde onderneming, terwijl de in § 1 bedoelde maatregelen voor de ganse bedrijfstak gelden.

Volgens de gemachtigde ambtenaar wenst de Regering aan de geciteerde bepaling dezelfde draagwijdte te geven als die welke werd gehecht aan gelijkaardige bepalingen van de wet van 14 juni 1921, namelijk : de werknemers moeten maar worden geraadpleegd bij ontstentenis van organisaties waarbij de meerderheid van de werknemers is aangesloten (ABEL en LAGASSE : Code industriel belge, I, nrs 642 en 643) en de instemming van de meerderheid van de werknemers kan een weigering van de geraadpleegde vakorganisaties niet vervangen (VELGE, Eléments de droit industriel belge, I, nr 394, blz. 289).

.../...

Bovendien ligt het voor de hand dat, wanneer de verlenging van de arbeidsduur betrekking heeft op een gedeelte van het personeel, alleen de betrokken werknemers voor het bepalen van de vereiste meerderheid in aanmerking komen.

Rekening houdend met deze opmerkingen leze men § 2 als volgt :

"§ 2. Ten einde het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk, mogen de door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten gestelde grenzen in een onderneming overschreden worden gedurende dertien weken per kalenderjaar, naar rata van maximum twee uren per dag, ingevolge een toelating verleend door de in § 1, tweede lid, bedoelde ambtenaar. Deze toelating wordt niet verleend dan na akkoord tussen de werkgever en de organisatie of organisaties, waarbij de meerderheid van de betrokken werknemers is aangesloten, of, bij ontstentenis van zulke organisaties, de meerderheid van de betrokken werknemers".

\+

\+ \+

Voor § 3 wordt de volgende lezing aanbevolen :

"§ 3. Bij gebruik van de afwijkingen bepaald in de §§ 1 en 2 mogen de dagelijkse grenzen van de arbeidsduur in geen geval overschreden worden met meer dan twee uren per dag en gedurende meer dan dertien weken per kalenderjaar".

.../...

Artikel 19.

Het eerste lid bepaalt, dat de arbeidsduur mag verkort worden ingevolge een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité. Dit voorschrift bevestigt de bestaande toestand, zoals overigens in de memorie van toelichting wordt onderlijnd.

Voor dit lid wordt de volgende lezing aanbevolen :

"De maximumgrenzen van de arbeidsduur, door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten gesteld, mogen ingekort worden ingevolge een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité, die van toepassing is op het geheel of op een gedeelte van de bedrijfstak".

Artikel 20.

De woorden "onverminderd gunstiger bepalingen van overeenkomsten" zijn juridisch overbodig, wijl dit artikel geenszins verbiedt de verkorting van de arbeidsduur te koppelen aan gunstiger loons- en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 21.

Het eerste lid bepaalt, dat "als overwerk dient te worden beschouwd elke arbeid die wordt verricht boven acht uren per dag en 45 uren per week".

.../...

In de Nederlandse tekst moet vanzelfsprekend "vijfenveertig" worden gelezen.

Bovendien zou door het gebruik van het voegwoord "en" de verkeerde indruk kunnen worden gewekt, dat zowel de dagelijkse als de wekelijkse grens moet worden overschreden, opdat er van overwerk sprake kan zijn. Om die reden verdient het aanbeveling het voegwoord "of" in de plaats te stellen.

+

\+ +

De Nederlandse tekst van het tweede en het derde lid leze men als volgt :

"Evenwel moet in de gevallen bepaald bij de artikelen 6, 8, 9 en 19 alleen als overwerk worden beschouwd de arbeid verricht buiten de voorwaarden en boven de dagelijkse of andere grenzen gesteld bij of krachtens deze artikelen.

Voor de werknemers in artikel 7 vermeld, dient als overwerk te worden beschouwd de arbeid verricht boven negen uren per dag".

+

\+ +

.../...

Het vierde, vijfde en zesde lid bepalen :

"Dat overwerk wordt betaald aan een bedrag dat voor de eerste twee overuren ten minste 25 t.h. en voor de volgende overuren ten minste 50 t.h. hoger is dan het gewone loon.

Voor de bepaling van de toepasselijke berekeningsvoet worden in aanmerking genomen de uren die hetzij de dagelijkse, hetzij de wekelijkse arbeidsgrens overschrijden.

Overwerk op zondag en op de feestdagen wordt betaald aan 100 t.h. verhoging van het gewone loon".

In het vierde lid zijn de woorden "ten minste" overbodig, daar de wet uiteraard een minimale bescherming van de werknemers op het oog heeft en niet verbiedt, dat bij individuele of collectieve overeenkomst een gunstigere regeling wordt getroffen. Worden die woorden toch gehandhaafd, dan dienen zij ook in het zesde lid te worden ingevoegd.

Het vijfde lid wekt de indruk dat bij de berekening van het loon voor overwerk, er zich geen gevallen kunnen voordoen, waarin rekening moet worden gehouden zowel met het overschrijden van de dagelijkse grens als met het overschrijden van de wekelijkse grens. Dit komt nochtans wel voor, wanneer het totaal aantal van de overuren per dag groter is dan het aantal overuren per week en dit laatste aantal meer dan twee bedraagt. Wanneer bijvoorbeeld

.../...

in het stelsel van de vijfdagenweek - waarin de dagelijkse grens 9 uren is (artikel 6, § 1) - , gedurende vier dagen 10 uren per dag wordt gewerkt en gedurende een dag 8 uren, zijn vier overuren verschuldigd wegens overschrijding van de dagelijkse grens. Daar meteen ook de wekelijkse grens met drie uren wordt overschreden, zal een van de 4 overuren aan 150 t.h. moeten worden betaald.

Uit de tekst blijkt ook niet dat de overuren, waarvoor bij toepassing van het zesde lid een verhoging van 100 t.h. wordt betaald, niet meer in aanmerking komen voor de berekening van het loon voor het in de week verrichte overwerk, overeenkomstig het vierde en het vijfde lid.

Evenmin volgt uit het zesde lid, dat deze bepaling alleen toepassing vindt op die feestdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen, wat volgens de gemachtigde ambtenaren de bedoeling van de Regering is.

Om al deze redenen wordt voorgesteld het vierde, vijfde en zesde lid van artikel 21 door de volgende tekst te vervangen :

"Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat 25 t.h. 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 50 t.h. De verhoging bedraagt evenwel 100 t.h. voor overwerk op zondag en op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

.../...

Artikel 22.

Krachtens het 2° kan de Koning de toepassing van de wet geheel of gedeeltelijk schorsen "om economische redenen van nationale aard".

Omstandigheden die de uitvoerende macht toelaten een wettelijke regeling ongedaan te maken, verdienen een nauwkeurige formulering die geen twijfel laat over de voorwaarden, waarin van de verleende bevoegdheid gebruik mag worden gemaakt.

Alleszins is deze bepaling heel wat ruimer dan artikel 12, 2°, van de wet van 14 juni 1921, die deze bevoegdheid aan de Koning alleen toekent "wanneer het, in het belang van het land, nodig is, zich door ruimere uitvoer de ruilmiddelen te verzekeren, die voor de invoer der levensmiddelen onontbeerlijk zijn". Tijdens de parlementaire voorbereiding van deze wet werd de zeer beperkte draagwijdte van deze bepaling met grote nadruk onderlijnd (zie VELGE : Eléments de droit industriel belge, I, nr 407, blz. 304 ; ABEL en LAGASSE : Code industriel belge, I, nr 725).

Artikel 23.

Paragraaf 1, eerste lid, legt aan de Koning de verplichting op de ter uitvoering van de wet genomen verordeningen aan de betrokken paritaire comités voor advies over te maken.

.../...

Volgens de memorie van toelichting heeft de term "paritair comité" hier een ruimere betekenis dan in de besluitwet van 9 juni 1945. Het is niet wenselijk dat een term, die in de wetgeving een welbepaalde juridische betekenis heeft, in een bepaalde wet gebruikt wordt in een andere betekenis. Zulks schaadt aan de duidelijkheid van de wet en kan aanleiding geven tot betwisting over de ware draagwijdte.

Daarom leze men het eerste en het tweede lid van § 1 als volgt :

"Ter uitoefening van de hem door deze wet toegekende bevoegdheden, met uitzondering van die bepaald bij artikel 22, wint de Koning het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat door of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités of organen, of bij ontstentenis ervan".

Opgemerkt dient te worden, dat deze bepalingen niet ontslaan van de raadpleging van andere organen, wanneer zulks door andere wetten of verordeningen is voorgeschreven, bijvoorbeeld de raadpleging van de syndicale raden van advies voor het overheidspersoneel.

+

+ +

.../...

Daar de Nationale Arbeidsraad geen advies moet geven over de verordeningen genomen ter uitvoering van artikel 22, 1°, leze men in het vierde lid van § 1 "in het bij artikel 22, 2°, genoemde geval" in plaats van "in de bij artikel 22 genoemde gevallen".

\+

\+ \+

Paragraaf 2 bepaalt, dat de paritaire comités op eigen initiatief voorstellen betreffende de arbeidsduur kunnen doen aan de Minister die de arbeid in zijn bevoegdheid heeft.

Vermoedelijk gaat het hier alleen om voorstellen die de bedrijfstak waarvoor het paritair comité bevoegd is, aanbelangen. In dat geval is de bepaling overbodig, wijl deze bevoegdheid volgt uit artikel 10, b en c, van de besluitwet van 9 juni 1945, krachtens hetwelk de paritaire comités beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden en de Regering bijstaan bij de voorbereiding en de uitvoering van de sociale wetgeving die de betrokken bedrijfstak aanbelangt.

Mocht het de bedoeling van de Regering zijn de paritaire comités toe te laten voorstellen te doen die een ruimere werkingssfeer dan de bedrijfstak hebben, dan zou § 2 tot gevolg hebben dat een paritair comité zich kan mengen in aangelegenheden die tot de bevoegdheid van een ander paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad behoren.

.../...

In beide veronderstellingen verdient het aanbeveling § 2 te schrappen.

Artikel 24.

Volgens dit artikel moeten het uur van aanvang en stopzetting van het werk , alsmede het tijdstip en de duur van de rusttijden in het werkplaatsreglement worden opgenomen.

Deze bepaling is overbodig, wijl ze reeds voorkomt in artikel 2, 1°, van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement.

Zij is bovendien onvolledig, daar hetzelfde artikel nog nadere aanduidingen geeft nopens de vermeldingen die het werkplaatsreglement in verband met de arbeidstijdregeling moet bevatten.

Overigens bepaalt artikel 11bis van dezelfde wet, dat de tijdelijke wijzigingen aan de arbeidstijdregeling ingevolge de toepassing van de artikelen 5, 1° en 3°, en 7 van de wet van 14 juni 1921, niet in het werkplaatsreglement moeten worden vermeld, maar door een afzonderlijk bericht ter kennis van de werklieden moeten worden gebracht

Deze bepaling moet alleszins worden aangepast aan de voorschriften van dit ontwerp. Deze aanpassing kan niet door de Koning geschieden bij toepassing van artikel 40 van het ontwerp, wijl het er niet alleen om gaat de wet in overeenstemming te brengen met het opschrift van dit ontwerp, maar ook de inhoud zelf van de bepaling moet worden aangepast.

Liever dan in het ontwerp op een onvolledige wijze te herhalen wat reeds in de wet op het werkplaatsreglement staat,verdient het aanbeveling deze wet te wijzigen en in overeenstemming met het ontwerp te brengen.

.../...

Artikel 25.

Dit artikel bepaalt, dat de arbeidstijdregeling door een bericht ter kennis moet worden gebracht van de werknemers op wie de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement niet van toepassing is.

De tekst van dit artikel is zo gesteld, dat het ook in zijn geheel toepasselijk is op de tijdelijke afwijkingen van de normale arbeidstijdregeling. Volgens de gemachtigde ambtenaren is zulks niet de bedoeling van de Regering, wat de voorgeschreven procedure alsook artikel 26 doet vermoeden.

Het verdient dus aanbeveling nauwkeurig te bepalen in welke mate artikel 25 toepasselijk is en of daarbuiten gebeurlijk een andere regeling geldt.

Nog beter ware echter, dat ook dit artikel zou vervangen worden door een algemene regeling betreffende het bekendmaken aan de werknemers van de loons- en arbeidsvoorwaarden en andere inlichtingen in verband met de sociale wetgeving. Zulke algemene regeling zou dan in de plaats komen van de wet van 15 juni 1896 en de in verschillende sociale wetten voorkomende bepalingen betreffende het aanplakken van berichten in de onderneming.

In fine van het eerste lid van artikel 25 schrijve men in de Nederlandse tekst "werknemers" in plaats van "arbeiders".

.../...

Ten slotte dient te worden opgemerkt, dat artikel 6 van de wet van 22 december 1936 overbodig is, wanneer deze wet met dit ontwerp wordt gecoördineerd.

Artikel 26.

De Nederlandse tekst van dit artikel leze men als volgt :

"Behoudens in de gevallen van de artikelen 10, 11, 5° en 12°, 12, 14 en 17, is het verboden arbeid te doen verrichten buiten de arbeidstijd bepaald in het werkplaatsreglement en in de berichten, waarvan sprake in artikel 25".

Artikel 27.

Dit artikel verplicht de werkgevers zich te schikken 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 voorgeschreven is door de sociale wetgeving.

Daar, krachtens artikel 1 van dit ontwerp, degenen die, anders dan ingevolge een arbeidsovereenkomst, arbeid in ondergeschiktheid doen verrichten, met werkgevers worden gelijkgesteld, is artikel 27 ook op deze personen toepasselijk, terwijl de wet van 26 januari 1951 alleen geldt voor de werkgevers.

.../...

Volgens de gemachtigde ambtenaren, ligt het niet in de bedoeling van de Regering het toepassingsgebied van die wet uit te breiden.

De tekst van artikel 27 dient derhalve te worden aangepast door het artikel niet toepasselijk te verklaren op de personen die krachtens artikel 1, tweede lid, met werkgevers worden gelijkgesteld. Gebeurlijk zou aan de Koning de bevoegdheid kunnen worden verleend om voor deze personen een gelijkaardige regeling uit te vaardigen. In dat geval zal echter in het ontwerp moeten worden bepaald, dat de strafbepalingen van de wet van 26 januari 1951 ook op hen toepasselijk zijn.

\+

\+ \+

Indien de bepalingen van de wet van 22 december 1936 in dit ontwerp worden ingevoegd, moeten de artikelen 7 en 15bis niet worden opgenomen.

<u>Algemene opmerkingen bij de artikelen 28 tot 31.</u>

Deze artikelen bevatten de bepalingen in verband met de arbeidsinspectie. Tijdens een vorige zittijd van het Parlement heeft de Regering een ontwerp van wet op de arbeidsinspectie neergelegd (Kamer, 907, 1957- 1958, nr 1), hetwelk tijdens de vorige legislatuur als wetsvoorstel werd ingediend (Senaat 1958-1959, Gedr. St., nr 67). Dit voorstel is bij de Senaat aanhangig gebleven krachtens de wet van 20 juli 1961 houdende verscheidene afwijkingen van het eerste artikel van de wet van 1 juli 1893 betreffende de gevolgen van de ontbinding van de Kamers ten aanzien van de vroeger ingediende ontwerpen en voorstellen van wet.

.../...

Indien genoemd voorstel of een gelijksoortig ontwerp wet zou worden, moet het onderhavige ontwerp met die wet in overeenstemming worden gebracht.

\+
\+ \+

De genoemde artikelen maken de artikelen 4 en 5 van de wet van 9 juli 1936 en de artikelen 8 en 9 van de wet van 22 december 1936 overbodig, indien deze wetten met dit ontwerp worden gecoördineerd.

Artikel 28.

In de Nederlandse tekst schrappe men het voorzetsel "over" vóór de woorden "de uitvoeringsbesluiten".

Artikel 29.

Onder 1° is nader te bepalen dat de woningen alleen tussen 8 en 18 uur mogen worden betreden (zie wet op het regime van de alcohol, van 29 augustus 1919; advies van 29 januari 1962 over een ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 12 april 1960 tot oprichting van een sociaal fonds voor de diamantarbeiders, Kamer 326 (1961-1962) nr 1, blz. 3).

\+
\+ \+

.../...

Onder 2°, a, is bepaald, dat de ondervraging van de genoemde personen kan gebeuren "in aanwezigheid van getuigen".

Ondervraging in aanwezigheid van getuigen is ongebruikelijk, het druist in tegen het beginsel dat het onderzoek geheim is en strookt niet met de beperkte bewijskracht van het door de ambtenaren opgemaakte proces-verbaal.

\+

\+ +

Volgens het bepaalde onder 2°, b, kunnen de ambtenaren zich "in de onderneming" alle nodige stukken doen voorleggen.

Vermits het toepassingsgebied van het ontwerp zich ook uitstrekt tot personen die niet in een onderneming te werk gesteld zijn, ware het verkieslijk de woorden "in de onderneming" te vervangen door "zonder verplaatsing" (vergelijk artikel 10, 4°, b, van het wetsvoorstel betreffende de arbeidsinspectie, Senaat 1958-1959, Gedr. St., nr 67, blz. 10).

Artikel 30.

In het tweede lid zijn de woorden "overgemaakt of" overbodig.

.../...

Artikel 31.

Dit artikel bepaalt : "De bij artikel 28 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun functies, een beroep doen op de gemeentepolitie en op de rijkswacht".

Wenst de Regering een doeltreffende formulering, dan kan zij het artikel stellen als volgt :

"De in artikel 28 genoemde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen".

§ 9. Strafbepalingen.

Indien de wetten van 9 juli en 22 december 1936 met dit ontwerp worden samengevoegd, bestaat er wellicht geen aanleiding om de geringe afwijkingen welke in die wetten voorkomen, te handhaven. De artikelen 6 tot 10 van de wet van 9 juli 1936 en de artikelen 10 tot 15 van de wet van 22 december 1936 kunnen dan ook zonder meer worden opgeheven.

Artikel 32.

Het 3° legt straffen op aan "de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die het krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan georganiseerde toezicht verhinderen".

.../...

Volgens artikel 29 van het ontwerp worden ook aan de werknemers verplichtingen opgelegd om het toezicht mogelijk te maken. Het ware logisch dat de nakoming van hun verplichtingen eveneens door strafbepalingen zou worden gewaarborgd, zoals overigens is bepaald in artikel 21 van de wet van 14 juni 1921 en in artikel 5 van de wet van 26 januari 1951.

In het 3° moet daarentegen geen melding worden gemaakt van de uitvoeringsbesluiten van de wet. Het toezicht wordt immers uitsluitend georganiseerd door wetsbepalingen en niet door uitvoeringsbesluiten.

\+

\+ \+

Bij de Nederlandse tekst zijn bovendien de volgende opmerkingen te maken :

1° in de aanhef lezе men : "... met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 frank tot 500 frank of met een van die straffen alleen : ..." ;

2° in het 2° vervange men "naleven" door "niet nakomen".

Artikel 33.

Volgens dit artikel wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen zijn die in strijd met de bepalingen van de wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan worden te werk gesteld, doch alleen "voor de bij artikel 32, 1°, bepaalde overtredingen".

.../...

Volgens artikel 20, tweede lid, van de wet van 14 juni 1921 wordt deze bepaling ook toegepast, wanneer het loon voôr overwerk niet wordt betaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 13. Dit is in het onderhavige ontwerp niet meer het geval, daar het betalen van loon voor overwerk wordt opgelegd door artikel 21 en het niet-nakomen van deze verplichting wordt gestraft ingevolge artikel 32, 2°.

"De woorden "overtredingen" en "boete" vervange men onderscheidenlijk door de woorden "misdrijven" en "geldboete".

Artikelen 34 tot 37.

Om geleidelijk te komen tot een eenvormige formulering van de strafbepalingen in de verschillende sociale wetten, zou het aanbeveling verdienen voor de genoemde artikelen de tekst over te nemen die de Raad van State voor gelijkaardige bepalingen heeft voorgesteld in zijn advies van 9 maart 1962 over een ontwerp van wet betreffende de bescherming van de beloning der werknemers.

In dit advies werd ook de reden aangehaald waarom er aanleiding bestaat tot schrapping van het tweede lid van artikel 37, volgens hetwelk de inbreuken op de bepalingen van artikel 20 voortdurende misdrijven zijn voor de berekening van de verjaringstermijn.

.../...

Of een misdrijf al dan niet voortdurend is, vloeit voort uit de aard zelf van het misdrijf. Hierover dient in de wet niets te worden bepaald. Het oordeel daarover moet aan de rechter worden overgelaten, die daarbij rekening moet houden met de omschrijving welke de wet aan het misdrijf heeft gegeven (Cass. 30 januari 1961, J.T. 1961, 501).

De artikelen 34 tot 37 leze men dan als volgt :

"Artikel 34.-

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Artikel 35.-

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Artikel 36.-

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

Artikel 37.-

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten verjaart door verloop van een jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan".

.../...

Artikel 38.

Volgens dit artikel valt de overtreding van de beslissingen van de paritaire comités inzake verkorting van de arbeidsduur niet onder de strafbepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945, maar onder die van onderhavig ontwerp.

Hierdoor wordt ongetwijfeld een eenvormige strafrechtelijke regeling in verband met de arbeidsduur bereikt, maar wordt tezelfdertijd afbreuk gedaan aan de eenheid in de strafbepalingen van de wetgeving op de paritaire comités.

Aan dit vraagstuk kan slechts een bevredigende oplossing worden gegeven, wanneer in het geheel van de sociale wetgeving meer eenheid inzake strafbepalingen wordt gebracht.

Gelet op de voorgestelde indeling van het ontwerp, leze men "afdeling" in plaats van "paragraaf".

§ 10. Slotbepalingen.

Er zij aan herinnerd, dat bij de aanvang van de bespreking van de artikelen werd voorgesteld deze paragraaf, alsmede § 11, te vervangen door "Hoofdstuk IV - Slotbepalingen" . De plaats welke de artikelen 39 tot 43 van het ontwerp in dit hoofdstuk moeten innemen, werd aldaar aangeduid.

.../...

Artikel 39.

Volgens het 1° worden de artikelen 28 tot 33 van de wet van 14 juni 1921 niet opgeheven.

Tegen de opheffing van artikel 33 bestaat echter geen bezwaar. Dit artikel heft immers de wet van 31 december 1909 op en deze opheffing is definitief zelfs indien artikel 33 van de wet van 14 juni 1921 thans wordt opgeheven (Cass.29 oktober 1957, Pas. 1958, I, 215).

Artikel 32, dat artikel 4 van de wet van 17 juli 1905 wijzigt, kan ook worden opgeheven, indien het ontwerp tot wijziging van die wet (Senaat 1959-1960, Gedr.St. nr 285) vóór onderhavig ontwerp wet wordt , wijl alsdan het genoemde artikel 4 door een nieuwe bepaling zou zijn vervangen.

In de inleiding van dit advies werd voorgesteld de wetten van 9 juli 1936 en 22 december 1936 met onderhavig ontwerp te coördineren. Indien op dit voorstel wordt ingegaan, dienen beide wetten te worden opgeheven en leze men artikel 39 als volgt :

"Opgeheven worden :

1° de wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de achtenveertigurenweek, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 16 februari 1952 en 15 januari 1954, met uitzondering van de artikelen 28 tot 32 ;

.../...

2° de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigurige arbeidsweek in de bedrijven of bedrijfstakken waarin onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden gearbeid wordt, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 januari 1954 ;

3° de wet van 22 december 1936 tot instelling van het regime der vier ploegen in de automatische vensterglasblazerijen, gewijzigd bij koninklijk besluit van 13 oktober 1953 ;

4° de wet van 15 juni 1937 tot uitbreiding van de wet betreffende de achturendag tot het infirmeriepersoneel van de openbare en private verplegingsgestichten alsmede van de klinieken".

Artikel 40.

Dit artikel machtigt de Koning "de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen (te) wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de titel van deze wet".

Deze bepaling is overbodig wat de wijziging van de koninklijke besluiten betreft, want de Koning is daartoe ook zonder wettelijke machtiging bevoegd.

.../...

In zover het gaat om wetsbepalingen, is de bevoegdheid die aan de Koning wordt verleend te beperkt om tot een aangepaste wetgeving te komen, wijl hij alleen het opschrift van dit ontwerp in de plaats van het opschrift van de opgeheven wetten mag stellen.

Bij de bespreking van artikel 24 is gebleken, dat dit ontwerp ook een wijziging van de inhoud van andere wetten wenselijk maakt. Het verdient aanbeveling, dat de wetgever zelf hiertoe overgaat. De bevoegdheid van de Koning wordt best ertoe beperkt de tekst van de andere wetten met die van dit ontwerp in overeenstemming te brengen, zonder de inhoud ervan te wijzigen.

Derhalve leze men artikel 40 als volgt :

"Artikel 40.-

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet".

Artikelen 41 en 42.

Deze artikelen bevatten de bepalingen betreffende de vrouwen- en kinderenarbeid, die voorkomen in de wet van 15 juni 1937.

Zij zouden derhalve best in de desbetreffende wetgeving worden ingevoegd in plaats van ze als autonome bepalingen in dit ontwerp op te nemen.

.../...

Indien geen gevolg wordt gegeven aan het voorstel de wetgeving op de arbeidsduur, de zondagsrust en de vrouwen- en kinderenarbeid te groeperen, zouden de bepalingen van de artikelen 41 en 42 bij voorkeur worden ingevoegd in een nieuw artikel 9 van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen.

Opgemerkt zij dat het overbodig is te bepalen, dat die wet "toepasselijk is op de openbare en private hospitalen, klinieken en andere analoge verplegingsinrichtingen", daar zij , krachtens artikel 1, toepassing vindt op elke tewerkstelling die onder de wet op de arbeidsduur valt.

Het artikel dat in de plaats van de artikelen 41 en 42 van het ontwerp komt, leze men dan als volgt :

"Artikel 9 van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen, opgeheven door de wet van 15 juli 1957, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

"Artikel 9.-

De artikelen 7 en 8 zijn niet toepasselijk op de vrouwen boven 18 jaar die in dienst zijn van instellingen of personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Op elke nachtarbeid, ongeacht de duur ervan, moeten evenwel tenminste acht opeenvolgende uren rust volgen".

.../.

Artikel 43.

Het tweede lid bepaalt :

"De koninklijke besluiten genomen in uitvoering der wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de achtenveertigurenweek, blijven van kracht tot het einde van een termijn van twee jaar welke een aanvang neemt op de datum der bekendmaking van deze wet".

Zoals de tekst is gesteld, kan de Koning gedurende twee jaar de thans geldende besluiten niet meer wijzigen of vervangen door nieuwe, aan dit ontwerp aangepaste uitvoeringsmaatregelen.

Verkieslijker ware te bepalen, dat de besluiten genomen bij toepassing van de vroegere wetgeving van kracht blijven totdat zij worden opgeheven of hun geldigheidsduur verstrijkt, maar dat zij in elk geval ophouden uitwerking te hebben twee jaar na de bekendmaking van dit ontwerp.

De tekst van het ontwerp maakt voorts alleen melding van de koninklijke besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 14 juni 1921. Hieronder vallen niet de algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités waarbij bijzondere arbeidstijdregelingen voor de betrokken bedrijfstakken worden voorgeschreven. Indien het in de bedoeling van de Regering ligt hierop dezelfde regeling toe te passen, dient zulks duidelijk in het ontwerp te worden gezegd.

.../...

In de hierna voorgestelde tekst wordt met de voornoemde opmerkingen rekening gehouden; deze tekst vormt best een afzonderlijk artikel, dat als volgt luidt :

"Artikel

De besluiten genomen ter uitvoering van de in artikel (39) genoemde wetten, blijven van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat hun geldigheidsduur verstrijkt.

De koninklijke besluiten, waarbij beslissingen van paritaire comités inzake arbeidsduur algemeen verbindend zijn verklaard, blijven van kracht totdat hun geldigheidsduur verstrijkt of totdat zij worden opgeheven of vervangen door ter uitvoering van deze wet genomen besluiten of door algemeen verbindend verklaarde beslissingen van paritaire comités.

De in het eerste en tweede lid genoemde besluiten houden in elk geval op uitwerking te hebben twee jaar na de laatste dag van de maand gedurende welke deze wet is bekendgemaakt".

Ten slotte leze men artikel 43, eerste lid, als volgt :

"Artikel

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zevende maand volgend op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt".

I. INTRODUCTION.

Le projet de loi tend à adapter la législation sur la durée du travail à la situation nouvelle existante. Celle-ci a beaucoup évolué depuis 1921, principalement par le fait de la réduction de la durée du travail hebdomadaire à 45 heures à la suite des initiatives prises par les commissions paritaires dans la plupart des secteurs de la vie économique.

Les principes généraux en matière de durée du travail que le projet entend faire consacrer par la loi peuvent se résumer comme suit :

1° maintien du principe de la journée de huit heures et réduction de principe de la durée du travail hebdomadaire de 48 à 45 heures (article 4);

2° maintien de l'interdiction de principe du travail de nuit, c'est-à-dire du travail effectué entre vingt heures et six heures (article 5);

3° maintien et instauration de dérogations générales aux règles susmentionnées, dont il peut être fait directement application en vertu de la loi, sans intervention préalable du pouvoir exécutif (articles 6, 8, 9, 10, 11 partim et 12);

4° maintien et instauration de dérogations particulières pour certaines branches d'activité, certaines professions ou certaines catégories de travailleurs ou pour l'exécution de certains travaux, soit en vertu de la loi elle-même (articles 7 et 11 partim), soit en vertu d'une réglementation particulière édictée par le Roi (articles 13 à 16), soit en vertu d'une décision de la commission paritaire rendue obligatoire (article 17, § 1er), soit en vertu d'une autorisation individuelle accordée par un fonctionnaire de l'inspection du travail (article 17, § 2). Dans la plupart de ces cas le législateur détermine une durée-maximum qui ne peut être dépassée (article 18);

.../...

5° extension du principe de l'octroi de repos compensatoires lorsque la durée moyenne du travail comporte plus de 45 heures par semaine (articles 9, 10 et 15);

6° maintien de l'obligation de rémunérer le travail supplémentaire, en compensation de l'effort supplémentaire qui est imposé au travailleur (article 21);

7° confirmation du principe que des réglementations plus favorables peuvent être prises par les commissions paritaires et, si nécessaire, par le Roi (article 19);

8° maintien de la règle que la réglementation sur la durée du travail doit être portée à la connaissance des travailleurs intéressés (articles 24 à 26).

Il ressort de ce résumé que le projet, sous réserve de la disposition de l'article 3, maintient le principe que la loi assure une protection minimale à tous les travailleurs et qu'il ne peut être dérogé aux dispositions générales que dans certains cas particuliers déterminés par le législateur lui-même et à la condition que, dans la mesure du possible, il soit accordé un avantage équivalent en compensation de la dérogation autorisée.

\+

\+ \+

Indépendamment de la promulgation d'une réglementation nouvelle et adaptée sur la durée du travail, le projet vise encore, selon l'exposé des motifs, "à coordonner et à étendre les diverses dispositions relatives à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale".

.../...

Le premier objectif cité dans l'exposé des motifs étant la "coordination", il semble que le Gouvernement ait eu le souci de contribuer par le présent projet à la simplification et à l'ordonnance de la législation sociale, particulièrement de la réglementation du travail, domaine qui englobe la législation sur la durée du travail.

Dans son avis L. 7389 du 24 mars 1961 sur une proposition de loi codifiant la réglementation du travail, le Conseil d'Etat a longuement examiné le problème de l'ordonnance du droit social.

Il y exprimait notamment le sentiment que, s'il était sans doute prématuré de vouloir procéder, dès à présent, à une codification efficace du droit social belge, il fallait néanmoins encourager toute recherche de plus de clarté, d'unité, de simplicité et d'uniformité dans la législation sociale.

En ce qui concerne la réglementation du travail, il faisait observer que la fusion des régimes en cause postulait le choix d'un critère qui puisse servir d'élément commun aux diverses dispositions regroupées, mais qu'il importait, en ce faisant, de tenir compte des possibilités pratiques d'aboutir à une simplification réelle de la législation sociale.

C'est le champ d'application ratione personae que le Conseil d'Etat a proposé comme critère valable pour délimiter l'étendue de la réglementation du travail, estimant que celle-ci ne devait comprendre que les seuls règlements applicables aux personnes travaillant dans un lien de subordination, peu importe que cette subordination trouve ou non sa source dans un contrat de louage de travail.

.../...

Cependant il a insisté sur le fait que les dispositions qui appartiennent à la législation relative à la réglementation du travail ainsi limitée ne doivent être réunies dans une seule loi, que dans la mesure où une uniformisation suffisante des différentes réglementations s'avère possible. A cet égard il a attiré l'attention sur les points suivants :

1° le champ d'application de ces régimes;

2° les avis à recueillir lors de l'élaboration des mesures d'exécution;

3° le contrôle de l'application des prescriptions;

4° les sanctions.

En conclusion,le Conseil d'Etat faisait remarquer que la méthode préconisée laissait évidemment place à nombre de solutions, et que le choix de la meilleure ne dépendait pas principalement de facteurs juridiques, mais était avant tout question de politique sociale. Dans ces conditions, il s'abstint de formuler une proposition concrète à cet égard dans son avis.

C'est la raison aussi pour laquelle il est impossible de présenter dans le présent avis un plan définitif et global portant coordination de la réglementation du travail.

Il y a lieu cependant d'examiner dans quelle mesure le projet pourrait permettre de réaliser une coordination plus vaste que celle qu'il propose. A cet égard il convient d'indiquer quelles autres lois doivent

.../...

être comparées au projet et dans quelle mesure il convient d'en grouper certaines si l'on désire marquer un premier pas, sans doute provisoire mais néanmoins important, vers une plus grande uniformité.

L'on remarquera d'emblée que le projet, si son intitulé semble prétendre réglementer l'ensemble de la matière relative à la durée du travail, ne se substitue qu'à deux lois : celle du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, et celle du 15 juin 1937 étendant la loi sur la journée de huit heures au personnel d'infirmerie des établissements hospitaliers publics et privés, ainsi que des cliniques.

Par contre il n'affecte en rien :

1° la loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les industries ou sections d'industrie où le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles;

2° la loi du 22 décembre 1936 instituant le régime de quatre équipes dans les verreries à vitres automatiques

3° la loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire;

4° la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

.../...

Ces lois contiennent toutes des réglementations particulières à certaines branches d'activité quant à la durée du travail ou aux temps pendant lesquels le travail y est autorisé ou interdit.

Pour codifier efficacement toute cette législation, il importe donc en premier lieu de déterminer lesquelles d'entre ces lois trouvent leur place dans le présent projet.

Dans l'avis précité du 24 mars 1961 sur une proposition de loi codifiant la réglementation du travail, le Conseil d'Etat a souligné les différences fondamentales qui séparent la loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire ainsi que la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, des autres lois sur la durée du travail et de la réglementation du travail en général. Lesdites lois ne visent pas à protéger les travailleurs contre des conditions de travail inhumaines, mais à mieux organiser la branche d'activité intéressée. Il en résulte entre autre que la loi du 16 mai 1938 par exemple s'applique non seulement aux ouvriers diamantaires, mais également aux indépendants qui travaillent le diamant pour leur propre compte.

.../...

C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat avait suggéré dans son avis de ne pas inclure ces deux lois dans une loi sur la réglementation du travail. On les écartera du présent projet pour identité de motifs.

La situation est différente en ce qui concerne les lois des 9 juillet 1936 et 22 décembre 1936.

Hormis les dispositions relatives à la surveillance et les dispositions pénales (articles 4 à 10), la loi du 9 juillet 1936 ne contient que trois articles qui habilitent le Roi à réduire la durée du travail dans certaines branches d'activité, soit de sa propre initiative (article 1er) après consultation des commissions paritaires ou des associations professionnelles et du Conseil national du travail (article 2), soit en rendant la réglementation admise par les commissions paritaires obligatoires pour tous les intéressés (article 3). Les dispositions des articles 2 et 3 se retrouvent déjà dans les articles 19 et 23 du projet; le projet pourrait, au besoin, être complété par une disposition qui reprendrait les dispositions de l'article 1er.

La loi du 22 décembre 1936 prévoit un régime horaire spécial pour le travail effectué par quatre équipes successives dans les verreries à vitres automatiques. Le projet également contient une disposition

.../...

particulière relative au travail par équipes successives (article 8). S'il paraît nécessaire de déroger à cet article pour les cas prévus à ladite loi, le projet peut être complété en ce sens. Dans cette même loi figurent de surcroît un certain nombre d'articles qui contiennent des dispositions similaires à celles du projet (comp. les articles 4 et suivants de la loi aux articles 12, 20, 25, 27 à 30 et 32 à 37 du projet).

La comparaison des lois du 9 juillet 1936 et du 22 décembre 1936 avec le présent projet montre qu'une codification de ces réglementations n'est pas difficile à réaliser sur le plan technique et qu'elle peut considérablement contribuer à la simplification de la législation sur la durée du travail.

Si lesdites lois ne sont pas incorporées dans le présent projet, une adaptation paraît cependant recommandable. Ces lois s'inspirent, en effet, de la loi du 14 juin 1921.Une réforme de cette dernière doit logiquement entraîner une mise en concordance des réglementations particulières avec la nouvelle loi générale.

Indépendamment des lois précitées qui concernent directement la durée du travail, il convient en second lieu d'attirer l'attention sur deux autres lois qui présentent plusieurs points de contact avec le présent projet: la loi du 17 juillet 1905 sur le repos dominical et la loi sur le travail des femmes et des enfants, coordonnée le 28 février 1919.

.../...

En ce qui concerne la première de ces lois, celles de ses dispositions qui permettent des exceptions à l'interdiction du travail dominical pour certaines professions ou dans certains cas, pourraient être utilement rapprochées des articles du projet qui autorisent également des dérogations à la durée du travail ou aux horaires de travail, tels qu'ils sont généralement prévus. Parfois les deux exceptions ont un rapport entre elles, par exemple en ce qui concerne l'exécution de travaux urgents ou de travaux complémentaires, les entreprises où le travail ne peut pas être interrompu, et les entreprises où le travail de nuit et le travail dominical sont autorisés. Il serait souhaitable de réaliser un maximum d'uniformité entre ces deux réglementations, tout au moins en ce qui concerne la formulation des cas dans lesquels des exceptions sont autorisées.

L'étroite relation entre la législation sur la durée du travail et la loi sur le travail des femmes et des enfants apparaît déjà clairement du fait que le champ d'application de cette dernière est en partie déterminé par celui de la loi sur la durée du travail (voir article 1er, 1°). Il en résulte que l'extension du champ d'application de l'une entraîne automatiquement celle de l'autre.

De plus, les deux lois ont partiellement le même objet : la loi sur le travail des femmes et des enfants contient des dispositions relatives à la durée du travail et aux horaires de travail, tandis que la loi sur la durée du travail réglemente aussi le travail de nuit.

.../...

Une mise en concordance des deux lois s'impose dès lors. La loi sur le travail des femmes et des enfants a du reste été profondément modifiée par la loi du 14 juin 1921 sur la durée du travail, et le présent projet contient également deux articles qui modifient en fait la première de ces lois (articles 41 et 42).

Etant donné la relation étroite qui existe entre les lois sur la durée du travail, sur le repos dominical et sur le travail des femmes et des enfants, et compte tenu du fait que ces deux dernières lois devront nécessairement être adaptées au présent projet, la meilleure solution pour parvenir à une réglementation claire et uniforme consisterait à réunir les trois lois précitées en une seule, en attendant que le problème de la codification de la réglementation du travail puisse être examiné dans un contexte plus large ainsi qu'il a été proposé ci-dessus et dans l'avis du 24 mars 1961 précité.

Le regroupement de la législation sur le repos dominical, sur le travail des femmes et des enfants et sur la durée du travail a d'ailleurs déjà été réalisé à l'étranger, notamment aux Pays-Bas dans la "Arbeidswet 1919", et en France dans le "Code du Travail" (livre II, titre I).

Une réforme de cette législation dans le sens indiqué offrirait incontestablement la meilleure garantie de réaliser la plus grande uniformité possible entre les dispositions communes, particulièrement entre celles qui concernent le champ d'application, les consultations, le contrôle et les sanctions.

.../...

Enfin, indépendamment de la législation existante, il y a aussi certains projets de loi qui sont actuellement soumis au Parlement ou qui le seront sans doute bientôt et qu'il convient d'envisager dans une perspective de coordination et de mise en concordance avec l'actuel projet quant aux points prérappelés : champ d'application, consultation, contrôle et sanctions.

Il s'agit notamment :

1° du projet de loi organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans l'industrie (Sénat, 1958-1959, Doc. n° 260) : voir les articles relatifs au contrôle et aux sanctions;

2° du projet de loi modifiant la loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales (Sénat, 1959-1960, Doc. n° 285) : voir les articles relatifs au champ d'application et aux consultations;

3° du projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs (avis L. 7670 du 9 mars 1962): voir les articles relatifs au champ d'application, au contrôle et aux sanctions.

Quant au projet sur le repos du dimanche mentionné sous le 2°, il ressort déjà des considérations qui précèdent que son adaptation au présent projet est souhaitable. Si l'on ne fusionne pas les deux lois, il serait à tout le moins recommandable de compléter le projet sur le repos dominical par certains articles qui mettraient les mesures de contrôle et les dispositions pénales en concordance avec celles du présent projet.

\+

\+ \+

.../...

Outre la "coordination", le projet vise également, selon l'exposé des motifs, l'extension de la législation sur la durée du travail.

Cette extension consiste en ce que le champ d'application n'est plus limité aux travailleurs occupés dans un certain nombre d'entreprises énumérées à l'article 1er de la loi actuelle, mais englobe en principe toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail dans un rapport de subordination.

A cet égard, le projet est une nouvelle manifestation de la tendance d'étendre le droit du travail à toutes les personnes dont les prestations de travail se situent dans le même rapport, quel que soit le fondement juridique de l'obligation de fournir ces prestations. Ainsi que le Conseil d'Etat l'a souligné dans son avis L. 7389 du 9 mars 1962, la même idée se trouve également à la base du projet de loi sur la protection de la rémunération des travailleurs. En conséquence, une comparaison s'impose entre les dispositions relatives au champ d'application des deux projets, si l'on désire réaliser une concordance maximale entre ceux-ci. Cette comparaison se fera à l'occasion de l'examen des articles 1er et 2 du projet.

Il y a lieu cependant d'attirer dès à présent l'attention sur les dispositions de l'article 3, parce qu'elles touchent à l'ensemble du régime projeté.

.../...

Le projet confirme le système d'après lequel c'est la loi qui réglemente la durée du travail et qui détermine les conditions dans lesquelles il peut y être dérogé. Cependant, il convient d'attirer l'attention sur le fait qu'en vertu de l'article 3, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, appliquer les dispositions de la loi, soit inchangées, soit moyennant certains aménagements, aux personnes qui ne tombent pas sous leur application en vertu de l'article 1er, et inversément, "exclure soit purement ou simplement, soit moyennant certaines modalités, des personnes auxquelles elles s'appliquent".

Le Roi peut donc remplacer le régime de la durée du travail, tel qu'il est établi par la loi, par un régime complètement différent : il peut étendre ou limiter le champ d'application, il peut ne faire qu'une application partielle de la loi, il peut même substituer un tout autre régime de travail au régime légal.

En matière de durée du travail, on peut préconiser deux systèmes :

- ou bien, comme il a été exposé ci-dessus, la loi détermine elle-même la durée du travail et les conditions dans lesquelles il peut y être dérogé;
- ou bien la loi confie au Roi, ou éventuellement à d'autres organes, telles les commissions paritaires, le soin d'édicter une réglementation adaptée aux nécessités des différentes branches d'activité, catégories de travailleurs ou espèces de travaux.

.../...

La question se pose toutefois de savoir si les deux systèmes peuvent être appliqués simultanément. Comme le projet permet de les appliquer tous les deux, le régime légal n'offre plus une protection absolue le Roi pouvant toujours la rendre inopérante. Sans doute, l'exposé des motifs déclare-t-il qu'il s'indiquera "de limiter l'application de l'article 3 à des cas exceptionnels" parce qu'elle pourrait aboutir "à l'instauration de régimes différant de ceux qui résultent des dispositions légales".

Cependant, ni dans l'exposé des motifs, ni dans le dispositif , il n'est fait mention des cas exceptionnels dans lesquels le Roi pourrait faire usage de son pouvoir. Celui-ci est donc juridiquement illimité, sous réserve des interventions des commissions paritaires et du Conseil national du travail auxquelles l'article 3 subordonne son exercice.

Si l'on tient compte de la protection assurée par la loi depuis 1921, ainsi que du but poursuivi par le présent projet, on doit se demander si le pouvoir que le projet confère au Roi laisse subsister la protection requise.

Si le système prévu à l'article 3 du projet était néanmoins maintenu, il conviendrait en tout état de cause de rédiger cet article de telle manière que soit dans tous les cas assurée une protection équivalente à celle qui est garantie par la loi.

.../...

A ce point de vue, il paraît peu recommandable d'exclure certaines catégories de personnes du champ d'application du projet, d'autant plus qu'il prévoit, en son article 22, certaines circonstances exceptionnelles dans lesquelles le Roi peut suspendre son application en tout ou en partie.

De toute manière, il y a lieu de tendre à ce que le législateur détermine lui-même, dans toute la mesure du possible, le champ d'application de la réglementation des horaires de travail et qu'il assure une protection minimale à tous ceux dont les prestations de travail se situent dans un même rapport, conformément aux principes généraux qui, ainsi qu'il a été exposé au début du présent avis, sont à la base du projet.

II. EXAMEN DES ARTICLES.

Le préambule du projet mentionne uniquement la proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail. Dans la mesure où la loi s'applique aux agents des services publics, l'intervention du Ministre de l'Intérieur et de la Fonction publique est également requise.

Remarque concernant la division du projet.

Le projet est divisé en deux chapitres. Sauf les trois premiers, tous les articles font partie du "Chapitre II - Durée du travail", qui est lui-même divisé en 10 paragraphes.

Il convient tout d'abord de remplacer la division en paragraphes par une division en sections.

.../...

Au surplus, il serait préférable de diviser le projet en quatre chapitres.

La division sera dès lors la suivante :

Chapitre I. - Champ d'application (art. 1er à 3 du projet).

Chapitre II.- Durée du travail.

Section 1 - Principes généraux (art. 4 et 5)

Section 2 - Dérogations

1° Dérogations ne nécessitant pas d'autorisation (art. 6 à 12)

2° Dérogations nécessitant une autorisation préalable (art. 13 à 17)

3° Durée maximum du travail en cas de dérogation (art. 18).

Section 3 - Réduction de la durée du travail (art. 19 et 20)

Section 4 - Rémunération des heures supplémentaires (art.21)

Section 5 - Dispositions relatives aux horaires de travail (art.24 à 26)

Chapitre III.- Dispositions générales.

Section 1 - Suspension de l'application de la loi (art.22)

Section 2 - Consultation (art. 23)

Section 3 - Surveillance (art.27 à 31)

Section 4 - Dispositions pénales (art.32 à 38).

.../...

Chapitre IV - Dispositions finales, dans lesquelles seraient insérées :

1° les articles modifiant d'autres lois (voir les observations sur les articles 24, 41 et 42);

2° l'article 40 du projet, sous réserve de l'observation faite à cet égard;

3° la disposition abrogatoire (article 39 du projet, complété comme proposé ci-après);

4° l'article qui maintient temporairement les arrêtés actuellement en vigueur (article 43, alinéa 2, modifié tel que proposé ci-après) ;

5° l'article 43, alinéa 1er, qui fixe la date d'entrée en vigueur.

Article 1er.

Cet article est en grande partie la reproduction du texte proposé par le Conseil d'Etat pour l'article 1er du projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

L'alinéa 1er prévoit que la loi s'applique "aux employeurs et aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail". Les termes "employeur" et "travailleur" désignent par essence des personnes se trouvant dans les liens d'un contrat de louage de travail. C'est la raison pour laquelle l'alinéa 2 assimile les autres personnes aux employeurs et aux travailleurs. En conséquence, les mots "engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail" sont juridiquement superflus et peuvent être supprimés.

+

\+ +

.../...

D'après l'alinéa 2, 1°, sont assimilées aux travailleurs "les personnes ... qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne". A l'autorité de celui qui fait exécuter le travail répond la subordination de celui qui l'exécute. Bien que les deux termes soient donc juridiquement équivalents, il serait sans doute souhaitable , par souci d'uniformité, de recourir à la même expression que dans le projet de loi précité. Si le texte proposé par le Conseil d'Etat est adopté dans ce dernier projet, il convient, à l'alinéa 2 du présent projet, d'employer de préférence l'expression "dans un lien de subordination".

\+

\+ \+

L'alinéa 3 dispose : "Les employeurs ne peuvent se prévaloir de la nullité du contrat en vue de se soustraire à l'application de la présente loi".

Cette disposition est de nature à induire en erreur. Elle permet, en effet, de croire à l'applicabilité du projet, dans le cas, par exemple, de nullité du contrat de louage de travail pour une cause illicite. Il est peu probable que le Gouvernement entende apporter des restrictions aux règles de nullité des contrats; sans doute, le but est-il plutôt de disposer , par analogie avec la loi sur les accidents du travail, notamment, que le projet restera applicable lorsque la nullité du contrat trouve sa source dans une infraction à la réglementation du travail. En l'occurrence, toutefois, une prévision de l'espèce est inutile puisque l'applicabilité du projet ne requiert pas obligatoirement l'existence d'un contrat de louage de travail.

\+

\+ \+

.../...

L'alinéa 4 dispose que la loi s'applique également "aux personnes occupées au travail par des personnes publiques ou privées dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène dans les instituts médicaux ou chirurgicaux, les maternités, les crèches et pouponnières , les maisons de retraite, de convalescence et de santé, les hôpitaux, cliniques, infirmeries, hospices, asiles, sanatoriums, préventoriums, dispensaires, polycliniques et cabinets médicaux, que les personnes auxquelles les soins s'appliquent soient hébergées ou non".

Cette disposition est superflue, car,ainsi que l'ont déclaré les fonctionnaires délégués, le Gouvernement n'a pas l'intention de rendre par là le projet également applicable aux personnes qui ne travaillent pas dans un lien de subordination. Les personnes citées ci-dessus seront donc déjà soumises à la loi en vertu des alinéas 1er et 2. Cette précision, si elle est jugée utile, pourrait être donnée dans l'exposé des motifs.

Dans la mesure où d'autres articles du projet se réferent aux personnes visées à l'article 1er, alinéa 4,(voir les articles 2, 1° , 7, 11, 11°, 21 et 41) la mention de ces personnes devrait, après la suppression de cet alinéa, figurer dans un autre article, de préférence l'article 7, tandis que les autres références devraient être adaptées en conséquence. Cette mention pourrait, cependant, être abrégée : il suffirait de dire "des travailleurs occupés par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène".

\+

\+ \+

.../...

Compte tenu des observations qui précèdent, il y a lieu de rédiger l'article 1er ainsi qu'il suit :

"Article 1er.-

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

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail dans un lien de subordination;
2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°".

Article 2.

Cet article cite les personnes auxquelles la loi ne s'applique pas.

En vertu du 1°, la loi ne s'applique pas "aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public qui en dépendent et qui ne sont pas occupés à des travaux présentant un caractère industriel ou commercial, à l'exception des personnes visées à l'article 1er, dernier alinéa".

En principe, la loi ne s'applique pas aux agents des services publics, parce que, déclare l'exposé des motifs, des règlements administratifs extrêmement

.../...

précis déterminent la durée du travail de ces agents. S'il devait ne pas en être ainsi pour certaines catégories d'agents des services publics, il serait bon que le présent projet assurât aux intéressés un minimum de protection quant à la durée du travail. Le Conseil national du travail a d'ailleurs indiqué, en son avis n° 161 du 12 avril 1962 relatif au présent projet, que certains agents temporaires ne tombent pas automatiquement sous le régime des horaires de travail applicable aux agents permanents.

Trouver une raison de principe qui soit susceptible de justifier l'exclusion des agents des services publics du bénéfice du projet ne serait guère aisé. Le but poursuivi par celui-ci n'est-il pas de garantir à ceux qui accomplissent du travail dans un lien de subordination des conditions humaines quant aux périodes de travail et de repos ? Considérés sous cet angle, les agents des services publics ne se distinguent pas essentiellement des travailleurs du secteur privé.

Quoiqu'il en soit, le critère dont le projet se sert pour soumettre ou soustraire les agents des services publics à l'application de la loi, n'est pas de nature à permettre une définition précise du champ d'application. Ce critère ne réside pas dans la nature du rapport juridique - c'est-à-dire son caractère, soit statutaire soit contractuel-, mais dans la nature des prestations de travail effectuées. Il apparaît assez imprécis et peu adéquat pour les raisons qui seront développées ci-après; son application expose dès lors à des difficultés et des controverses certaines dans la pratique.

.../...

Aux termes du projet, tombent sous l'application de la loi, les agents des services publics qui "sont occupés à des travaux présentant un caractère industriel ou commercial".

Dans cette formule, le terme "commercial" ne peut être rapproché de la notion d'"actes de commerce" telle qu'elle est définie par les articles 2 et 3 du Code de commerce. En effet, s'il n'en avait pas été ainsi, il n'aurait pas été fait mention séparée de "travaux présentant un caractère industriel", l'activité industrielle tombant, elle aussi, sous cette notion. Il semble donc qu'il faille entendre le terme dans son acception économique. Indépendamment de la question de savoir si, dans cette acception, une activité industrielle ou commerciale suppose un but lucratif - ce qui est par essence exclu dans les services publics -, il n'est pas non plus établi que le critère proposé soit suffisamment précis pour permettre de déterminer le champ d'application du présent projet. De surcroît, on peut se demander s'il se conçoit de parler d'agents des services publics occupés à des travaux présentant un caractère industriel ou commercial.

Le fait que le service ou l'établissement occupant les agents exerce une activité industrielle ou commerciale, n'implique aucunement que la même qualification puisse être attribuée aux travaux effectués par le personnel qui y est occupé. Peut-on , par exemple, qualifier commerciale l'activité exercée par les agents du service du personnel d'une société publique de transports ? La nature de leurs activités ne diffère, tout de même pas en soi, de celle des activités exercées dans le service du personnel d'un département ministériel.

.../...

Si le critère proposé vise à ne soumettre à l'application de la loi que les seuls agents des services publics qui exercent une activité ou une fonction identique à celles qui sont assumées par les travailleurs des secteurs industriel ou commercial, il convient d'abord d'observer que cette intention n'est pas exprimée dans le texte du projet.

De plus, la valeur pratique de ce critère semble être très relative . Existe-t-il par exemple une différence fondamentale entre les activités d'une dactylo, d'une sténographe, d'une téléphoniste, d'un employé de bureau, du personnel d'un service mécanographique, selon qu'elles s'exercent dans un service public ou dans une entreprise privée ? L'application d'un tel critère aboutirait vraisemblablement à assujettir à la loi la grande majorité des agents des services publics .

Les difficultés auxquelles se heurte la formulation d'un critère de différenciation certain et valable dans la pratique sont une raison supplémentaire de souscrire à la position de principe exposée ci-dessus, à savoir que la législation sur la durée du travail doit garantir une même protection à tous ceux qui travaillent dans les mêmes conditions, et qu'il n'existe, du point de vue social, aucune différence essentielle entre les agents des services publics et les travailleurs du secteur privé. Il va de soi qu'il ne s'agit en l'occurrence que des agents des services publics qui travaillent réellement dans un lien de subordination, tels les agents des administrations de l'Etat, des organismes publics

.../...

et des administrations provinciales et communales. Cependant, même dans ces services, les fonctionnaires supérieurs sont exclus en vertu de l'article 2, 2°, du projet parce qu'investis d'un poste de direction.

\+

\+ +

Dans le texte néerlandais du 2°, il convient de lire "leidende functie of een vertrouwenspost" au lieu de "leidende of een vertrouwensfunctie".

\+

\+ +

En vertu du 5°, la loi ne s'applique pas "aux voyageurs et représentants de commerce".

Dans son avis du 28 juillet 1959 sur un projet de loi fixant le statut des représentants de commerce, le Conseil d'Etat a recommandé les termes "voyageur de commerce" et "handelsreiziger" pour désigner les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail, par opposition aux indépendants, appelés "représentant de commerce" et "handelsvertegenwoordiger". Cette terminologie concorde avec les usages généralement admis et assure l'unité qui existe avec les législations française et néerlandaise (voy. Sénat, 1958-1959, Doc. n° 313, p.16).

.../...

Si ce projet était voté avant le présent projet, il y aurait lieu de toute manière d'en adopter la terminologie.

\+

\+ \+

En vertu du 6°, la loi ne s'applique pas "aux personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage d'industrie ou de mandat".

L'expression néerlandaise "contract van verhuring van nijverheid" n'est usitée ni en droit civil, ni en droit social. Quant aux termes français "contrat de louage d'industrie", le Code civil ne l'emploie que dans l'expression "contrat de louage d'ouvrage et d'industrie" (article 1779), qui englobe, aussi, le "louage des gens de travail". Ailleurs le dit Code s'en tient au "louage d'ouvrage" (articles 1708 et 1710), expression qu'il semble dès lors adéquat de reprendre.

Juridiquement, toutefois, l'ensemble de cette disposition est superflu, le projet ne s'appliquant qu'au travail accompli dans un lien de subordination . Or, cet élément fait défaut tant dans le cas du louage d'ouvrage que dans celui du mandat.

\+

\+ \+

.../...

Au 7°, il est fait mention des "personnes occupées à des travaux agricoles".

Entend-on par là aussi les personnes occupées dans les entreprises horticoles et sylvicoles ? (voyez par exemple VELGE : Eléments de droit industriel belge, I, n° 7, a, p. 14). Dans l'affirmative, il serait souhaitable de faire expressément mention de ces entreprises.

\+

\+ \+

En vertu du 8°, la loi ne s'applique pas "aux parents, alliés ou pupilles, travaillant sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur".

Cette périphrase est plus large que la notion d'"entreprise familiale" qui, en termes de législation sociale, désigne généralement les entreprises où habituellement seuls des membres de la famille sont occupés. Selon le texte du projet, celui-ci ne sera pas non plus applicable aux membres de la famille, même lorsque d'autres travailleurs sont occupés dans l'entreprise. Dans ce cas cependant l'entreprise n'est généralement qualifiée de "familiale".

Dans son avis du 15 janvier 1960 sur un projet de loi "modifiant la loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales", le Conseil d'Etat a signalé la grande diversité qui caractérise les définitions que les différentes lois sociales donnent à la notion d'"entreprise familiale", ainsi que l'intérêt qu'il y aurait à réaliser l'uniformité sur ce point dans toute la mesure du possible (Sénat, 1959-1960, Doc. parl. n° 285, p. 20).

.../...

Le présent projet devrait éviter d'instaurer encore un régime différent pour les entreprises occupant des membres de la famille.

Dès lors, il serait souhaitable de remplacer le 8° par le texte suivant, inséré par la loi du 14 juillet 1961 dans l'article 2, § 3, 2°, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 :

"8° les 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".

\+

\+ \+

En vertu du 9°, le projet ne s'applique pas "aux personnes occupées dans une entreprise foraine".

Selon l'exposé des motifs, l'expression "entreprise foraine" ne vise pas seulement les installations qui se trouvent sur les kermesses et champs de foire, mais aussi les expositions à caractère concurrentiel qui sont appelées généralement "foires commerciales", "foires industrielles", "salons", "expositions".

Les mots "entreprise foraine" n'ont certes pas cette signification dans le langage courant. Il conviendrait donc que le texte du projet détermine avec plus de précision les entreprises qu'il entend viser.

\+

\+ \+ .../...

Enfin, en vertu du 11°, le projet ne s'applique pas "aux docteurs en médecine, licenciés en science dentaire, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions, même s'ils effectuent du travail pour une autre personne".

"Docteur en médecine" et "licencié en science dentaire" sont des grades académiques, et non des appellations de professions; "pharmacien" est l'un et l'autre

Tel qu'il est rédigé, cette disposition vise également ceux qui effectuent des travaux administratifs ou de laboratoire. S'il n'entre pas dans l'intention du Gouvernement de donner une telle extension à cette disposition, il y aurait lieu d'adopter la rédaction suivante : "les médecins, dentistes, pharmaciens d'officine...".

Article 3.

L'alinéa 1er de cet article a été longuement examiné dans l'introduction du présent avis.

Cet article appelle en outre les observations suivantes.

D'après l'alinéa 1er, le Roi peut exercer le pouvoir qui lui est conféré "sur proposition de la commission paritaire compétente et après avis du Conseil national du travail, ou sur proposition du Conseil national du travail, à défaut de commission paritaire".

.../...

Lorsque plusieurs commissions paritaires sont simultanément compétentes, la proposition doit émaner, selon les déclarations des fonctionnaires délégués, de toutes les commissions paritaires intéressées. Ce système s'écarte donc des dispositions de l'article 23, § 1er, alinéa 2, en vertu desquelles l'avis du Conseil national du travail remplace celui de la commission paritaire, lorsque plusieurs commissions sont compétentes. Pour exclure le doute, il serait peut-être souhaitable de préciser le texte sur ce point.

La phrase liminaire de l'alinéa 1er pourrait d'ailleurs être rédigée comme suit :

"Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail, ou,à défaut de commission paritaire, sur proposition du Conseil national du travail : ...".

\+

\+ +

Dans le texte néerlandais de l'alinéa 3, il convient de lire "aangenomen" au lieu de "goedgekeurd".

\+

\+ +

.../...

L'alinéa 4 dispose notamment que les vice-présidents des commissions paritaires et du Conseil national du travail n'ont pas voix délibérative.

En vertu de l'article 2, § 5, de la loi du 29 mai 1952, les quatre vice-présidents du Conseil national du travail sont élus parmi les membres de ce Conseil. Il n'y a, dès lors, aucune raison pour les priver de leur droit de vote.

\+

\+ \+

Article 4.

Comme dans la loi du 14 juin 1921, il est question dans cet article de la durée du travail "effectif".

Etant donné qu'il ressort des alinéas 2 et 4 que le temps durant lequel le travailleur n'effectue pas effectivement des prestations de travail peut néanmoins faire partie de la durée du travail, il y a lieu de supprimer le mot "effectif" dans les alinéas 1er et 2. Ceci ne change rien à la notion de "durée du travail", telle qu'elle a été interprétée par la doctrine et la jurisprudence en vue de l'application de la loi du 14 juin 1921, sous réserve évidemment des nouvelles prescriptions des alinéas 2, 3 et 4.

../...

Article 6.

En vertu de l'alinéa 1er du § 1er, 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".

D'après l'exposé des motifs, il peut également être fait application de cette disposition, lorsque la semaine de travail comporte un jour férié.

Il n'est pas certain que le texte exprime cette intention. La disposition selon laquelle "le régime de travail comporte par semaine ... un jour ... de repos ..." donne incontestablement l'impression qu'il s'agit de jours de repos à fréquence hebdomadaire.

D'autre part, si les jours fériés tombent également sous l'application de cette disposition, il n'y a pas de raison de ne pas l'appliquer de même à un quelconque jour de repos irrégulier ou accidentel, tels les jours de repos compensatoires octroyés en vertu des articles 9, 10 et 15 du présent projet. Telle n'est cependant pas, aux dires des fonctionnaires délégués, l'intention du Gouvernement.

Il importe donc de préciser le texte du projet sur ce point. Il en est de même en ce qui concerne la notion de "jour férié". Selon les fonctionnaires délégués

.../...

seuls sont visés les jours de repos octroyés en application de la législation sur les jours fériés payés, à l'exclusion des autres jours de congé octroyés de plein gré par l'employeur à ses travailleurs.

Dès lors il y aurait lieu de rédiger le § 1er ainsi qu'il suit :

"La limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures :

1° 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° lorsque la semaine de travail comporte un jour de repos, octroyé en application de la législation sur les jours fériés payés".

\+

\+ \+

Dans la version néerlandaise, les alinéas 1er et 4 du § 2 gagneraient à être rédigés ainsi qu'il suit :

"Zij 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".

.../...

"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 te werk gestelde werknemers niet elke dag naar hun woon - of verblijf - plaats kunnen terugkeren".

Article 7.

Compte tenu de l'observation faite à l'article 1er, alinéa 4, il y a lieu de rédiger l'article 7 ainsi qu'il suit :

"La durée du travail hebdomadaire, prévue à l'article 4, peut être répartie inégalement sur les sept jours de la semaine pour les travailleurs occupés par des établissements ou des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène".

Article 8.

Cet article, qui réglemente la durée du travail par équipes successives, doit être mis en regard des articles 1er, 2 et 3 de la loi du 22 décembre 1936.

Selon le degré d'importance des dérogations que l'on veut maintenir dans les verreries à vitres automatiques, ces dispositions peuvent faire l'objet d'un deuxième paragraphe à l'article 8, voire d'un article distinct.

.../...

Article 9.

L'alinéa 1er de cet article gagnerait à être rédigé ainsi qu'il suit :

"Le personnel chargé de l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature peut être occupé au-delà des limites fixées à l'article 4".

Il est proposé de rédiger l'alinéa 3 ainsi qu'il suit :

"Sans préjudice au repos prévu à l'article 4 de la loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales, l'employeur assure à ces travailleurs des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la durée du travail autorisée par l'article 4".

Article 10.

L'alinéa 2, en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour, est superflu, l'article 18 fixant une limite générale de onze heures, sauf pour les cas prévus aux articles 9 et 12.

Aux termes de l'alinéa 3, des repos compensatoires sont octoyrés "correspondant au dépassement de la durée du travail autorisée par l'article 4, alinéa 1er".

.../...

Cette disposition a pour effet que le travailleur qui travaille normalement plus de huit heures par jour, bénéficie, en application par exemple de l'article 6, de plus de repos compensatoire qu'il n'a dû prester d'heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 1er.

Par exemple, lorsqu'il travaille normalement neuf heures durant cinq jours ou 45 heures par semaine, et qu'il travaille onze heures durant cinq jours ou 55 heures par semaine pour l'établissement de l'inventaire annuel, il bénéficie d'un repos compensatoire de 5 x (11 - 8) = 15 heures, bien qu'il n'ait travaillé durant cette semaine que 55 - 45 = 10 heures de plus qu'en régime normal.

Si l'on veut éviter cet état de choses, il suffirait de prévoir que le repos compensatoire doit être égal au dépassement de la durée du travail hebdomadaire.

L'alinéa 3 , qui deviendrait l'alinéa 2, devrait, dès lors, être rédigé ainsi qu'il suit :

"Dans les quatre mois de ce dépassement, l'employeur assure à ces travailleurs des repos compensatoires correspondant au dépassement de la durée du travail hebdomadaire prévue à l'article 4, alinéa 1er".

Article 11.

Conformément aux observations faites aux articles 1er, alinéa 4, et 7, il y a lieu de rédiger le 11° ainsi qu'il suit :

"11° par les établissements et les personnes visés à l'article 7;".

.../...

Article 12.

A l'alinéa 3, la référence aux lois sur les mines, minières et carrières, coordonnées par arrêté royal du 15 septembre 1919, devrait se borner aux articles 76 et 77.

\+

\+ \+

L'article 12 du projet doit être examiné en regard de l'article 4 de la loi du 22 décembre 1936 .

Or, cet article 4 s'écarte du projet en ce qu'il autorise d'abord à dépasser les limites normales "pour faire face à l'absence imprévue d'une ou plusieurs personnes d'une équipe" (alinéa 1er, b). Si l'on estime devoir maintenir cette disposition, il faut compléter le projet par une prescription semblable.

La loi du 22 décembre 1936 prévoit en second lieu l'octroi de congés compensatoires (alinéas 2 et 3).

L'on peut se demander s'il y a lieu de prévoir dans les verreries à vitres automatiques, un régime qui serait plus favorable en cette matière que dans les autres industries. La meilleure solution consisterait sans doute à généraliser le régime des congés compensatoires et à l'appliquer chaque fois que la durée moyenne du travail hebdomadaire dépasse 45 heures. Si cette suggestion était retenue , il n'y aurait plus lieu d'insérer dans le projet les alinéas 2 et 3 de l'article 4 de la loi du 22 décembre 1936.

.../...

Article 13.

Cet article permet au Roi d'établir, dans certaines branches d'activité et sur un espace plus long que la semaine, une limitation équivalente à celle qui se trouve énoncée à l'article 4 pour la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

Cette disposition s'inspire de l'article 5 de la loi du 14 juin 1921.

Il semble bien que l'objectif de cet article ait été de compenser le dépassement de la limite quotidienne de huit heures durant une période déterminée de l'année par une diminution équivalente de la durée quotidienne du travail pendant une autre période de l'année (voy. entre autre ABEL et LAGASSE : Code industriel belge, I, n^{os} 598, 599 et 605).

Néanmoins, il fut donné dans la pratique une interprétation plus large à l'article 5 précité.

Ainsi, il fut notamment admis que la durée annuelle du travail pouvait être dépassée d'un certain nombre d'heures, à condition que le total du nombre d'heures ne s'élève pas, par année, à un nombre supérieur à celui déterminé par la loi (voy. par exemple l'arrêté royal du 28 janvier 1954 établissant un régime spécial de travail pour le personnel occupé dans les biscuiteries, les biscotteries et les entreprises de fabrication de pain d'épices, de massepain et de pâtisserie industrielle; l'arrêté royal du 24 mars 1959 fixant la durée du travail des ouvriers et apprentis occupés par des maîtres-tailleurs et tailleuses). En l'occurrence, il ne s'agit pas tellement d'instaurer une limitation équivalente à la durée quotidienne du travail de huit heures, mais plutôt de permettre un dépassement de la limite quotidienne à condition que la moyenne des heures prestées au cours d'une certaine période ne dépasse pas la durée hebdomadaire normalement autorisée.

.../...

De plus, il a été admis , en application de l'article 5 de la loi du 14 juin 1921, que la durée du travail hebdomadaire normale soit répartie inégalement sur les six jours de la semaine (arrêté royal du 24 décembre 1958 fixant la durée du travail du personnel de fabrication occupé dans les boulangeries industrielles, les boulangeries et les pâtisseries artisanales). Dans son avis sur cet arrêté, le Conseil d'Etat a fait observer que la légalité de cette mesure paraissait douteuse.

Selon les explications fournies par les fonctionnaires délégués, il entre dans l'intention du Gouvernement de donner à l'article 13 du projet la même interprétation extensive que celle qui a été donnée à l'article 5 de la loi du 14 juin 1921 dans les arrêtés précités.

Pour éviter toute controverse sur la légalité de pareils arrêtés d'exécution, il se recommande de rédiger l'article 13 ainsi qu'il suit :

"Pour les travailleurs occupés dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où les limites fixées à l'article 4 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 45 heures par semaine;

2° la répartition inégale de la durée hebdomadaire du travail sur la semaine".

.../...

Article 15.

La seconde phrase de l'alinéa 1er, selon laquelle la durée du travail ne peut pas dépasser onze heures par jour, est superflue, cette limite étant fixée à l'article 18 pour la généralité des cas, à l'exception de ceux qui sont prévus aux articles 9 et 12.

Article 16.

Pour la raison indiquée ci-dessus, la disposition de l'alinéa 2, qui fixe la durée journalière du travail à onze heures au maximum, peut de même être omise.

La version néerlandaise de l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 2, serait mieux rédigée ainsi qu'il suit :

"De duur van hun arbeid, berekend over een periode van maximum vier weken, mag gemiddeld niet meer dan 45 uren per week belopen".

Article 17.

Au § 1er, alinéa 1er, il suffit de dire "en vertu d'une décision rendue obligatoire de la commission paritaire compétente" au lieu de "en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par arrêté royal conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires".

.../...

Dans la version néerlandaise du § 1er, alinéa 1er, deuxième phrase, mieux vaudrait remplacer les mots "geen zes maanden overschrijden" par les mots "niet meer dan zes maanden belopen".

\+

\+ \+

Aux termes du § 2, le fonctionnaire compétent ne peut accorder l'autorisation d'effectuer du travail supplémentaire "qu'après accord entre l'employeur et le ou les groupements auxquels sont rattachés la majorité de ses travailleurs ou,à défaut de groupement, la majorité des travailleurs".

Ce paragraphe permet ainsi d'instaurer un régime particulier applicable à une entreprise déterminée, tandis que les mesures prévues au § 1er s'appliquent à l'ensemble de la branche d'activité.

Il ressort des précisions fournies par le fonctionnaire délégué que le Gouvernement entend conférer à la disposition citée ci-dessus une portée identique à celle qui a été attribuée aux dispositions analogues de la loi du 14 juin 1921, à savoir que les travailleurs ne doivent être consultés qu'à défaut de groupement auquel sont affiliés la majorité des travailleurs (ABEL et LAGASSE : Code industriel belge, I, n^{os} 642 et 643) et que l'accord de la majorité des travailleurs ne peut se substituer au refus opposé par les organisations syndicales consultées (VELGE, Eléments de droit industriel belge, I, n° 394, page 289).

.../...

Il est évident, d'autre part, qu'au cas où l'augmentation de la durée du travail ne concerne qu'une partie du personnel, la majorité requise sera déterminée en ne tenant compte que des seuls travailleurs intéressés.

Eu égard à ces observations, il convient de rédiger le § 2 comme suit :

"§ 2. En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution peuvent être dépassées dans une entreprise déterminée pendant treize semaines par année civile à raison de deux heures par jour au maximum, en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire visé au § 1er, alinéa 2. Cette autorisation n'est accordée qu'après 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 rédaction suivante est suggérée pour le § 3 :

"§ 3. Lorsqu'il est fait usage des dérogations prévues aux §§ 1er et 2, les limites journalières de la durée du travail ne peuvent en aucun cas être dépassées de plus de deux heures par jour ni pendant plus de treize semaines par année civile".

.../...

Article 19.

L'alinéa 1er dispose que la durée du travail peut être réduite en vertu d'une décision rendue obligatoire de la commission paritaire compétente. Ainsi que le souligne du reste l'exposé des motifs, cette prescription consacre une situation existante.

Il est recommandé de rédiger cet alinéa comme suit :

"Les limites maximales de la durée du travail fixées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution peuvent être réduites en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire et applicable à tout ou partie de la branche d'activité intéressée".

Article 20.

Les mots "Sans préjudice des dispositions de conventions plus favorables" sont superflus du point de vue juridique, cet article n'interdisant nullement d'assortir la diminution de la durée du travail de conditions de salaire et autres conditions de travail plus favorables

.../...

Article 21.

L'alinéa 1er de cet article dispose qu'est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de huit heures par jour et de quarante-cinq heures par semaine.

Dans la version néerlandaise il faut lire de toute évidence "vijfenveertig".

D'autre part, la conjonction "et", employée à cet alinéa, pourrait faire croire qu'il ne saurait être question de travail supplémentaire que lorsque tant la limite journalière que la limite hebdomadaire se trouvent dépassées. Il serait, dès lors, préférable de lui substituer la conjonction "ou".

\+

\+ \+

La version néerlandaise des alinéas 2 et 3 gagnerait à être rédigée ainsi qu'il suit :

"Evenwel moet in de gevallen bepaald bij de artikelen 6, 8, 9 en 19 alleen als overwerk worden beschouwd de arbeid verricht buiten de voorwaarden en boven de dagelijkse of andere grenzen gesteld bij of krachtens deze artikelen.

Voor de werknemers in artikel 7 vermeld, dient als overwerk te worden beschouwd de arbeid verricht boven negen uren per dag".

\+

\+ \+

.../...

Les alinéas 4, 5 et 6 portent :

"Ce travail supplémentaire est rémunéré à un taux qui dépasse de 25 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire pour les deux premières heures supplémentaires et de 50 p.c. au moins pour les heures supplémentaires suivantes.

Pour la détermination du taux applicable, sont prises en considération les heures dépassant soit la limite journalière soit la limite hebdomadaire du travail.

Le travail supplémentaire du dimanche et des jours fériés est rémunéré à 100 p.c. de majoration sur le taux ordinaire".

Les mots "au moins", employés à l'alinéa 4, sont superflus, la loi ayant essentiellement pour but d'assurer aux travailleurs une protection minimale et n'interdisant pas l'instauration d'un régime plus favorable par voie de convention individuelle ou collective. Si ces mots étaient néanmoins maintenus, il conviendrait de les insérer également dans l'alinéa 6.

L'alinéa 5 semble tenir pour impossibles des cas où la rémunération du travail supplémentaire devrait être calculée en tenant compte d'un dépassement et de la limite journalière et de la limite hebdomadaire. Or, de tels cas peuvent se produire effectivement, à savoir lorsque le total des heures supplémentaires par journée dépasse le nombre d'heures supplémentaires par semaine et que celui-ci est supérieur à deux. Ainsi, lorsque, sous le régime de la semaine des cinq jours - où la limite journalière est de 9 heures (article 6, § 1er) - la durée du travail est de 10 heures pendant les quatre premiers jours et de 8 heures pendant le cinquième jour, il y aura lieu à paiement de quatre heures supplémentaires pour cause de dépassement

./.

de la limite journalière. Mais comme la limite hebdomadaire se trouvera, elle aussi, dépassée, notamment à raison de trois heures, l'une de ces 4 heures supplémentaires devra être rémunérée au taux de 150 p.c.

Il ne se dégage pas non plus du texte que les heures supplémentaires donnant lieu à paiement d'une majoration de 100 p.c. en application de l'alinéa 6 ne seront plus prises en considération pour le calcul du travail supplémentaire effectué en semaine, conformément aux alinéas 4 et 5.

Il ne ressort pas davantage de l'alinéa 6 que cette disposition s'applique uniquement aux jours fériés accordés en vertu de la législation sur les jours fériés payés. Or, selon les fonctionnaires délégués, telle est bien l'intention du Gouvernement.

Pour tous ces motifs, il est proposé de remplacer les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 21 par le texte suivant :

"Le travail supplémentaire est rémunéré à un taux qui dépasse de 25 p.c. 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. Elle est de 100 p.c. 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."

Article 22.

En vertu du 2°, le Roi peut suspendre en tout ou en partie l'application des dispositions de la loi "pour des motifs économiques d'ordre national".

./.

Les circonstances qui autorisent l'exécutif à rendre inopérante une réglementation légale doivent être précisées de manière à ne laisser subsister aucun doute sur les conditions dans lesquelles il peut être fait usage du pouvoir conféré.

Cette disposition est assurément beaucoup plus large que l'article 12, 2°, de la loi du 14 juin 1921, qui ne confère ce pouvoir au Roi que "lorsqu'il y a nécessité d'ordre national de s'assurer par le développement de l'exportation les moyens d'échange indispensables à l'importation des subsistances". Au cours des travaux préparatoires de cette loi, l'attention a été attirée tout spécialement sur la portée très limitée de cette disposition (voir Velge : Eléments de droit industriel belge, I, n° 407, p. 304; Abel et Lagasse : Code industriel belge, I, n° 725).

Article 23.

Le paragraphe 1er, alinéa 1er, impose au Roi l'obligation de soumettre à l'avis des commissions paritaires intéressées les réglementations prises en exécution de la loi.

D'après l'exposé des motifs, l'expression "commission paritaire" a ici un sens plus large que dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945. Il n'est pas souhaitable de donner à un terme, qui a un sens juridique bien déterminé dans la législation, un sens différent dans telle ou telle loi. On nuit par là à la clarté de la loi et il peut en résulter des contestations sur sa portée.

Les alinéas 1er et 2 du § 1er devraient, dès lors, se lire ainsi :

./.

"Pour exercer les attributions qui lui sont conférées par la présente loi, à l'exception de celles qui sont prévues par l'article 22, le Roi prend l'avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire intéressé, qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes auxquelles la réglementation est applicable.

Cet avis est toutefois donné par le Conseil national du travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires, ou à défaut de tels organes ou commissions".

Il est à noter que ces dispositions ne dispensent pas de la consultation d'autres organes si celle-ci est prévue par d'autres lois ou règlements, par exemple la consultation des comités de consultation syndicale pour le personnel des services publics.

\+

\+ +

Le Conseil national du travail ne devant pas émettre d'avis sur les règlements pris en exécution de l'article 22, 1°, il convient d'écrire à l'alinéa 4 du § 1er "le cas visé à l'article 22, 2°", au lieu de "les cas visés à l'article 22".

\+

\+ +

Le § 2 dispose que les commissions paritaires peuvent d'initiative faire des propositions concernant la durée du travail au Ministre qui a le travail dans ses attributions.

./.

Il est probable qu'il s'agit ici uniquement de propositions qui concernent la branche d'activité pour laquelle la commission paritaire est compétente. Dans ce cas, la disposition est superflue puisque cette compétence résulte de l'article 10, b et c, de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, en vertu duquel les commissions paritaires délibèrent sur les conditions générales du travail et assistent le Gouvernement dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant la branche d'activité en cause.

Si le Gouvernement se propose d'autoriser les commissions paritaires à faire des propositions couvrant un domaine plus vaste que la branche d'activité en cause, le § 2 aurait pour résultat qu'une commission paritaire pourrait s'immiscer dans les questions qui relèvent de la compétence d'une autre commission paritaire ou du Conseil national du travail.

Dans ces deux hypothèses, il conviendrait de supprimer le § 2.

Article 24.

D'après cet article, l'heure du début et de la fin du travail, ainsi que le moment et la durée des intervalles de repos sont inscrits dans le règlement d'atelier.

Cette disposition est superflue puisqu'elle figure déjà à l'article 2, 1°, de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Elle est, de plus, incomplète puisque ce même article fournit des précisions sur les mentions relatives aux horaires de travail que le règlement d'atelier doit contenir.

./.

Du reste, l'article 11bis de la même loi dispose que les modifications temporaires apportées aux horaires de travail en application des articles 5, 1° et 3°, et 7 de la loi du 14 juin 1921 ne doivent pas être mentionnées dans le règlement d'atelier mais doivent être portées à la connaissance des ouvriers par un avis distinct.

Cette disposition doit, en tout cas, être adaptée à celles du présent projet. Cette adaptation ne peut être faite par le Roi en application de l'article 40 du projet, car il s'agit non seulement de faire concorder la loi avec l'intitulé du présent projet, mais aussi d'adapter le contenu même de la disposition.

Plutôt que de répéter incomplètement dans le projet ce qui figure déjà dans la loi sur les règlements d'atelier, il serait préférable de modifier cette loi et de la mettre en concordance avec le projet.

Article 25.

Cet article dispose que les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs auxquels la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier n'est pas applicable.

Tel qu'il est rédigé, cet article s'applique aussi dans son ensemble aux dérogations temporaires aux horaires normaux de travail. D'après les fonctionnaires délégués, telle n'est pas l'intention du Gouvernement, comme la procédure prescrite ainsi que l'article 26 le font du reste présumer.

Il se recommande donc de préciser dans quelle mesure l'article 25 est applicable et, éventuellement, dans quelle autre mesure un autre régime s'appliquerait.

./.

Mieux vaudrait cependant de remplacer également cet article par une réglementation générale relative à la notification aux travailleurs des conditions de rémunération et de travail et d'autres renseignements relatifs à la législation sociale. Cette réglementation générale serait ainsi substituée à la loi du 15 juin 1896 et aux dispositions qui figurent dans diverses lois sociales quant à l'affichage des avis dans l'entreprise.

Dans la version néerlandaise, il convient d'écrire, à la fin de l'alinéa ler de l'article 25, "werknemers" au lieu de "arbeiders".

Enfin, il convient d'observer que l'article 6 de la loi du 22 décembre 1936 est superflu si cette loi et le présent projet sont coordonnés.

Article 26.

La version néerlandaise de cet article devrait être rédigée ainsi qu'il suit :

"Behoudens in de gevallen van de artikelen 10, 11, 5° en 12°, 12, 14 en 17, is het verboden arbeid te doen verrichten buiten de arbeidstijd bepaald in het werkplaatsreglement en in de berichten, waarvan sprake in artikel 25".

Article 27.

Cet article oblige les employeurs à 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.

./.

Comme aux termes de l'article 1er du présent projet, les personnes qui font fournir des prestations de travail sous leur autorité autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail sont assimilées aux employeurs l'article 27 est également applicable à ces personnes alors que la loi du 26 janvier 1951 ne s'applique qu'aux seuls employeurs.

D'après les fonctionnaires délégués, le Gouvernement ne se propose pas d'étendre le champ d'application de cette loi.

Le texte de l'article 27 doit dès lors être modifié de manière à ne pas être applicable aux personnes assimilées aux employeurs en vertu de l'article 1er, alinéa 2. Le Roi pourrait éventuellement être habilité à édicter une réglementation analogue à leur égard. Dans ce cas, le projet devra toutefois prévoir que les dispositions pénales de la loi du 26 janvier 1951 leur sont également applicables.

\+

\+ \+

Si l'on envisage d'insérer la loi du 22 décembre 1936 dans le projet, il faudra cependant en écarter les dispositions des articles 7 et 15bis.

Observations générales relatives aux articles 28 à 31.

Ces articles contiennent les dispositions relatives à l'inspection du travail. Au cours d'une session antérieure du Parlement, le Gouvernement avait déposé un projet de loi sur l'inspection du travail (Chambre, 907, 1957-1958, n° 1), lequel avait été introduit sous la forme d'une proposition de loi au cours de la législature

./.

précédente (Sénat 1958-1959, Doc. imp. n° 67). Le Sénat est demeuré saisi de cette proposition en vertu de la loi du 20 juillet 1961 portant diverses dérogations à l'article 1er de la loi du 1er juillet 1893 relative aux effets de la dissolution des Chambres à l'égard des projets et propositions de loi antérieurement déposés.

Dans l'éventualité où la dite proposition ou un projet analogue deviendrait loi, le présent projet devrait être mis en concordance avec cette loi.

\+

\+ \+

Les dits articles rendent superflus les articles 4 et 5 de la loi du 9 juillet 1936 et les articles 8 et 9 de la loi du 22 décembre 1936 si ces lois viennent à être coordonnées avec le présent projet.

Article 28.

Dans la version néerlandaise, la préposition "over" devrait être supprimée devant les mots "de uitvoeringsbesluiten".

Article 29.

Au 1°, il y a lieu de préciser qu'il ne peut être pénétré dans les locaux habités qu'entre 8 et 18 heures (voir loi sur le régime de l'alcool du 29 août 1919; avis du 29 janvier 1962 sur un projet de loi modifiant la loi du 12 avril 1960 portant création d'un fonds social pour les ouvriers diamantaires, Chambre 326 (1961-1962) n° 1, page 3).

\+

\+ \+

./.

Le 2°, a, dispose que l'interrogatoire des personnes visées peut avoir lieu "en présence de témoins".

L'interrogatoire en présence de témoins est inhabituel, contraire au principe du secret de l'enquête et difficilement conciliable avec la force probante limitée des procès-verbaux établis par les fonctionnaires.

\+

\+ \+

D'après le 2°, b, les fonctionnaires peuvent se faire produire "dans l'entreprise" tous documents nécessaires.

Puisque le champ d'application du projet s'étend aux personnes qui ne sont pas occupées dans une entreprise, il serait souhaitable de substituer aux mots "dans l'entreprise" les mots "sans déplacement" (cfr. article 10, 4°, b, de la proposition de loi concernant l'inspection du travail, Sénat 1958-1959, Doc. parl. n° 67, page 10).

Article 30.

A l'alinéa 2, les mots "remise ou" sont superflus.

Article 31.

Cet article dispose ce qui suit : "Les fonctionnaires et agents visés à l'article 28 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, demander l'assistance de la police communale et de la gendarmerie".

Cette disposition serait plus efficace si elle était rédigée ainsi :

./.

"Les fonctionnaires et agents visés à l'article 28 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie".

§ 9. Dispositions pénales.

La coordination des lois des 9 juillet et 22 décembre 1936 avec le présent projet permettrait sans doute de négliger les quelques légères divergences que ces lois contiennent. L'on pourrait, dès lors, prévoir l'abrogation pure et simple des articles 6 à 10 de la loi du 9 juillet 1936 et les articles 10 à 15 de la loi du 22 décembre 1936.

Article 32.

Le 3° prévoit des peines à l'égard de "l'employeur ses préposés ou mandataires qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution".

L'article 29 du projet imposant également aux travailleurs des obligations aux fins de rendre la surveillance possible, il serait logique de garantir de même le respect de ces obligations par des dispositions pénales, comme le prévoient du reste l'article 21 de la loi du 14 juin 1921 et l'article 5 de la loi du 26 janvier 1951.

En revanche, il n'y a pas lieu, au 3°, de viser les arrêtés d'exécution de la loi. La surveillance est, en effet, organisée exclusivement par des dispositions légales et non par des arrêtés d'exécution.

\+

\+ \+

Le texte néerlandais appelle en outre les observations suivantes :

./.

1° dans le préambule, il convient d'écrire : "... met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 frank tot 500 frank of met een van die straffen alleen : ...";

2° au 2°, il convient de remplacer le mot "naleven" par les mots "niet nakomen".

Article 33.

Cet article dispose que l'amende est infligée autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention des dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution, mais uniquement "en ce qui concerne les infractions prévues à l'article 32, 1°".

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 20 de la loi du 14 juin 1921, cette disposition est également appliquée lorsque la rémunération d'un travail supplémentaire n'est pas payée conformément à l'article 13. Tel n'est plus le cas dans le présent projet, puisque le paiement de la rémunération du travail supplémentaire est imposée par l'article 21 et que la non-observation de cette obligation est punie en vertu de l'article 32, 2°.

Dans la version néerlandaise, les mots "overtredingen" et "boete" devraient être remplacés respectivement par les mots "misdrijven" et "geldboete".

Articles 34 à 37.

Afin d'uniformiser graduellement la formulation des dispositions pénales dans les différentes lois sociales, il conviendrait d'adopter pour les articles précités le texte que le Conseil d'Etat a proposé pour des dispositions analogues dans son avis du 9 mars 1962 sur un projet de loi relatif à la protection de la rémunération des travailleurs.

./.

Cet avis expose également la raison pour laquelle il y a lieu de supprimer l'alinéa 2 de l'article 37, suivant lequel les infractions aux dispositions de l'article 20 sont des infractions continues pour le calcul du délai de prescription.

Le caractère instantané ou continu d'un délit découle de la nature même de celui-ci. La loi ne doit rien prévoir à ce sujet. L'appréciation doit, en cette matière, être abandonnée au juge qui est tenu de s'en rapporter à la définition que la loi a donnée du délit (Cass. 30 janvier 1961, J.T. 1961, 501).

Les articles 34 à 37 devraient être rédigés ainsi qu'il suit :

"Article 34.-

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine pourra être égale au double du maximum.

Article 35.-

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Article 36.-

Toutes les dispositions du livre Ier 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.

Article 37.-

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".

./.

Article 38.

En vertu de cet article, les infractions aux décisions prises par les commissions paritaires en matière de réduction de la durée du travail ne tombent pas sous les dispositions pénales de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, mais seront sanctionnées par le présent projet.

Il en résulte incontestablement une réglementation pénale uniforme en ce qui concerne la durée du travail, mais au détriment de l'uniformité des dispositions pénales de la législation relative aux commissions paritaires.

Ce problème ne peut être résolu d'une manière satisfaisante que par l'uniformisation des dispositions pénales dans l'ensemble de la législation sociale.

Eu égard à la division proposée du projet, le mot "paragraphe" devrait être remplacé par le mot "section".

§ 10. Dispositions finales.

Il y a lieu de rappeler qu'au début de l'examen des articles, il a été proposé de remplacer ce paragraphe ainsi que le § 11 par "Chapitre IV - Dispositions finales". La place que les articles 39 à 43 du projet doivent occuper dans ce chapitre y a été indiquée.

Article 39.

D'après le 1°, les articles 28 à 33 de la loi du 14 juin 1921 ne sont pas abrogés.

Rien ne s'oppose cependant à l'abrogation de l'article 33. Cet article abroge, en effet, la loi du 31 décembre 1909 et cette abrogation est définitive même

./.

si l'article 33 de la loi du 14 juin 1921 est abrogé maintenant (Cass. 29 octobre 1957, Pas. 1958, I, 215).

L'article 32, qui modifie l'article 4 de la loi du 17 juillet 1905, peut également être abrogé si le projet tendant à la modification de cette loi (Sénat 1959-1960, Doc. n° 285) devient loi avant le présent projet, puisque le dit article 4 serait alors remplacé par une nouvelle disposition.

Dans l'introduction du présent avis, il est proposé de coordonner les lois des 9 juillet 1936 et 22 décembre 1936 avec le présent projet. Si cette suggestion est retenue, les deux lois doivent être abrogées et l'article 39 doit se lire ainsi qu'il suit :

"Sont abrogées :

1° la loi du 14 juin 1921 instituant la journée des huit heures et la semaine de quarante-huit heures, modifiée par les arrêtés royaux des 16 février 1952 et 15 janvier 1954, à l'exception des articles 28 à 32;

2° la loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les industries ou sections d'industrie où le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles, modifiée par l'arrêté royal du 15 janvier 1954;

3° la loi du 22 décembre 1936 instituant le régime des quatre équipes dans les verreries à vitres automatiques, modifiée par l'arrêté royal du 13 octobre 1953;

4° la loi du 15 juin 1937 étendant la loi sur la journée des huit heures au personnel d'infirmerie des établissements hospitaliers, publics et privés, ainsi que des cliniques".

./.

Article 40.

Cet article habilite le Roi à "modifier les dispositions légales et réglementaires existantes afin de mettre leur texte en concordance avec le titre de la présente loi".

En ce qui concerne la modification des arrêtés royaux, cette disposition est superflue, le Roi n'ayant pas besoin d'habilitation légale à cet effet.

En ce qui concerne les dispositions légales, le pouvoir limité qui est conféré au Roi ne permet pas d'aboutir à une législation adaptée puisqu'il l'autorise tout au plus à substituer l'intitulé du présent projet à celui des lois abrogées.

L'examen de l'article 24 a révélé l'opportunité qu'il y aurait aussi à modifier le contenu d'autres lois. Ce devrait toutefois être l'oeuvre du législateur. Le pouvoir du Roi devrait se limiter à la mise en concordance du texte des autres lois avec celui du présent projet, sans modification de leur contenu.

L'article 40 devrait donc se lire ainsi qu'il suit :

"Article 40.-

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi".

Articles 41 et 42.

Ces articles contiennent les dispositions relatives au travail des femmes et des enfants qui figurent dans la loi du 15 juin 1937.

./.

Ils devraient, dès lors, être incorporés dans la législation correspondante et non constituer des dispositions autonomes dans le présent projet.

S'il n'était pas donné suite à la proposition de grouper les lois sur la durée du travail, le repos dominical et le travail des femmes et des enfants, les dispositions des articles 41 et 42 devraient de préférence être insérées dans un nouvel article 9 de la loi sur le travail des femmes et des enfants.

Il est, de toute manière, superflu de prévoir que cette loi "est applicable aux hôpitaux, cliniques et autres établissements de santé analogues, publics et privés", puisqu'en vertu de l'article 1er elle s'applique à toute occupation régie par la loi sur la durée du travail.

L'article qui remplacerait les articles 41 et 42 du projet devrait être rédigé ainsi qu'il suit :

"L'article 9 de la loi sur le travail des femmes et des enfants, abrogé par la loi du 15 juillet 1957, est rétabli dans le texte suivant :

"Article 9.-

Les articles 7 et 8 ne sont pas applicables aux femmes de plus de 18 ans occupées par des établissements ou personnes qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Toute prestation de nuit, quelle qu'en soit la durée, sera toutefois suivie d'un repos de huit heures consécutives au moins".

./.

Article 43.

L'alinéa 2 dispose ce qui suit :

"Les arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 14 juin 1921 instituant la journee de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, restent en vigueur jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans prenant cours à la date de la publication de la présente loi".

Il résulte de ce texte que, pendant deux ans, le Roi ne pourra plus modifier les arrêtés actuellement en vigueur ni les remplacer par des mesures d'exécution nouvelles adaptées au présent projet.

Il serait préférable de disposer que les arrêtés pris en application de la législation antérieure resteront en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient abrogés ou jusqu'à ce que leur validité expire mais qu'ils cesseront, en tout état de cause, de produire leurs effets deux ans après la publication de la loi issue du présent projet.

De plus, le texte du projet ne vise que les arrêtés royaux pris en exécution de la loi du 14 juin 1921. Sont ainsi exclues les décisions rendues obligatoires des commissions paritaires qui prévoient des horaires de travail spéciaux pour les branches d'activité qu'elles concernent. Si le Gouvernement a l'intention de leur appliquer le même régime, il devrait le dire clairement dans le projet.

Le texte proposé ci-après tient compte de ces observations; il serait opportun d'y consacrer un article distinct, ainsi conçu :

./.

"Article

Les arrêtés pris en exécution des lois énumérées à l'article (39) restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

Les arrêtés royaux rendant obligatoires les décisions des commissions paritaires relatives à la durée du travail restent en vigueur jusqu'à l'expiration de leur validité ou jusqu'à leur abrogation ou leur remplacement par des arrêtés pris en exécution de la présente loi ou par des décisions de commissions paritaires rendues obligatoires.

Les arrêtés visés aux alinéas 1er et 2 cessent en tout cas de produire leurs effets deux ans après le dernier jour du mois de la publication de la présente loi".

Enfin, l'article 43, alinéa 1er, gagnerait à être rédigé ainsi qu'il suit :

"Article

La présente loi entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge".

De kamer was samengesteld uit

de Heren :	F.LEPAGE,	raadsheer van State,	voorzitter,
Messieurs :		conseiller d'Etat,	président,
	H.BUCH,	raadsheren van State,	
	G.VAN BUNNEN,	conseillers d'Etat,	
	F.DUCHENE,	bijzitters van de afdeling wetgeving,	
	G.VAN HECKE,	assesseurs de la section de législation,	
Mevrouw :	J.DE KOSTER,	adjunct-griffier,	griffier.
Madame :		greffier adjoint,	greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H.F. LEPAGE.

Het verslag werd uitgebracht door de H.H.LENAERTS, substituut.

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

Le rapport a été présenté par M.H.LENAERTS, substitut.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER, DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) J.DE KOSTER. (get.) F.LEPAGE.