

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

9 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en ce qui concerne la lutte
contre l'usage abusif des avenants au contrat
de travail à temps partiel**

(déposée par Mme Meryame Kitir et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

9 juli 2019

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten wat de
bestrijding van het misbruiken van avenanten
bij de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse
prestaties betreft**

(ingediend door mevrouw Meryame Kitir c.s.)

RÉSUMÉ

L'employeur qui fait travailler son travailleur à temps partiel plus longtemps que ce qui est prévu dans le contrat, ne doit pas payer de sursalaire pour les douze premières heures supplémentaires. Ce plafond est facilement contournable, par exemple en recourant à un avenant au contrat de travail, ou à un nouveau contrat temporaire. Pour éviter les abus et pour offrir une plus grande sécurité au travailleur, cette proposition de loi élargit la durée du travail initialement convenue lorsque, par un recours systématique à ces constructions, la durée de travail convenue est dépassée de plus de 36 heures par trimestre.

SAMENVATTING

Een werkgever die zijn deeltijdse werknemer langer laat werken dan in het contract bepaald, moet voor de eerste twaalf overuren geen bijkomend loon betalen. Deze bovengrens valt makkelijk te omzeilen, bv. met een bijblad bij de arbeidsovereenkomst, of een nieuw tijdelijk contract. Om misbruik te voorkomen en om de werknemer meer zekerheid te bieden breidt dit wetvoorstel de initieel overeengekomen arbeidstijd uit wanneer, bij systematisch gebruik van dergelijke constructies, de overeengekomen arbeidsduur met meer dan 36 uren per trimester wordt overschreden.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier belge)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 54 1532/001.

L'arrêté royal du 25 juin 1990 pris en exécution de l'article 29, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dispose en son article 3 que toutes les prestations complémentaires prestées dans le courant d'un mois, sauf les douze premières heures par mois calendrier, donnent droit au paiement du sursalaire fixé à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En d'autres termes, 12 heures supplémentaires par mois (36 par trimestre) peuvent être prestées en plus de l'horaire convenu dans le contrat de travail à temps partiel sans qu'elles ne donnent lieu à un sursalaire.

C'est là déjà une flexibilité appréciable vis-à-vis de l'employeur.

Mais elle n'est de toute évidence pas suffisante aux yeux de certains employeurs qui, lorsque le plafond de ces 12 heures risque d'être franchi, se rabattent sur des instruments moins conventionnels tels que des avenants au contrat initial ou de nouveaux contrats de travail à durée déterminée, qui suspendent temporairement le contrat initial.

Ce, afin d'éviter le paiement d'un sursalaire.

En soi, rien ne s'oppose à un tel avenant si l'on n'y recourt que sporadiquement ou si la modification porte sur une plus longue période (par exemple afin de compenser l'absence d'un collègue du travailleur, qui est malade). De cette manière, cela peut être une opération gagnante pour les deux parties, dès lors que le travailleur réussit ainsi à augmenter temporairement ses revenus en prestant davantage.

Par contre, le recours abusif à cette technique, comme nous l'avons esquissé ci-dessus, afin d'éviter systématiquement le paiement d'un sursalaire, est injustifiable. Les travailleurs à temps partiel deviennent ainsi du personnel super flexible qui permet de faire face, à moindre coût, aux fluctuations du volume du travail.

Ce procédé se fait également au détriment du caractère durable du travail du travailleur à temps partiel concerné, dès lors qu'il est privé de toute forme de stabilité en ce qui concerne le volume de travail sur lequel il peut compter mais aussi qu'il est censé prester.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 1532/001.

Het koninklijk besluit van 25 juni 1990 ter uitvoering van het artikel 29, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt in zijn artikel 3 dat alle bijkomende prestaties die in de loop van een maand worden verricht, worden betaald met een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.

Met andere woorden, er kunnen per maand 12 bijkomende uren (36 per trimester) gepresteerd worden bovenop de in de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid overeengekomen uurregeling zonder dat hiervoor bijkomend loon dient betaald te worden.

Reeds een behoorlijke flexibiliteit ten behoeve van de werkgever dus.

Maar toch volstaat dit blijkbaar niet voor sommige werkgevers en grijpen zij, als die 12 uren dreigen overschreden te worden, terug naar minder conventionele instrumenten zoals bijbladen bij de oorspronkelijke overeenkomst of nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomsten die de oorspronkelijke overeenkomst tijdelijk opschorten.

Dit om de betaling van bijkomend loon te vermijden.

Op zich is er niks tegen zo'n bijblad indien dit sporadisch gebeurt of indien de aanpassing een langere periode bestrijkt (bijvoorbeeld om de afwezigheid van een collega van de werknemer die ziek is te vervangen). Op die manier kan het een win-win zijn voor beiden, daar ook de werknemer er op die manier in slaagt zijn inkomen tijdelijk te verhogen met meer prestaties.

Wat echter niet te verantwoorden is, is het misbruik van die techniek zoals we hierboven schetsten, namelijk om systematisch de betaling van bijkomend loon te vermijden. Op die manier worden deeltijdse werknemers super flexibele en goedkope 'opvullers' van fluctuaties in het vereiste arbeidsvolume.

Dit gaat dan tevens ten koste van het werkbaar karakter van het werk van de betrokken deeltijdse werknemer daar hij iedere vorm van stabiliteit inzake het volume arbeid waarop hij kan rekenen, maar dat hij ook geacht wordt te presteren, mist.

C'est pourquoi la présente proposition de loi dispose que le recours systématique à de telles constructions, entraînant le dépassement de la durée de travail convenue de plus de 36 heures par trimestre, donne lieu à une modification de la durée de travail initialement convenue.

Daarom regelt dit wetvoorstel dat het systematisch gebruik van dergelijke constructies, waardoor de overeengekomen arbeidsduur met meer dan 36 uren per trimester wordt overschreden, aanleiding geeft tot een aanpassing van de initieel overeengekomen arbeidstijd.

Meryame KITIR (sp.a)
Anja VANROBAEYS (sp.a)
Jan BERTELS (sp.a)

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

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

Art. 2

L'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, est complété par un alinéa 10 rédigé comme suit:

“Si, pendant une période d'un trimestre, le régime de travail convenu dans le contrat de travail a été modifié quatre fois ou plus par le biais d'un avenant ou d'une convention à durée déterminée distincte et que, ce faisant, le volume des prestations de travail excède de plus de 36 heures la durée du travail convenue dans le contrat de travail, la durée hebdomadaire du travail inscrite dans ce contrat de travail est, à partir de ce trimestre, majorée du nombre d'heures prestées durant ce trimestre au-delà du régime de travail initialement convenu, divisé par 13.”.

3 juillet 2019

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 11*bis* van de wet van 8 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, wordt aangevuld met een tiende lid, luidende:

“Indien tijdens een periode van een trimester, de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsregeling 4 maal of meer werd aangepast via een bijblad of een aparte overeenkomst van bepaalde duur, en daardoor het volume van de arbeidsprestaties meer dan 36 uren de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur overschrijdt, wordt de wekelijkse arbeidsduur in die arbeidsovereenkomst vanaf dat trimester verhoogd met het aantal in dat trimester gepresteerde uren bovenop de initieel overeengekomen arbeidsregeling gedeeld door 13.”

3 juli 2019

Meryame KITIR (sp.a)
Anja VANROBAEYS (sp.a)
Jan BERTELS (sp.a)