

Le Roi est tenu d'accorder ou de refuser la dispense visée à l'alinéa premier dans les deux mois qui suivent la date d'introduction de la demande; à défaut, la dispense est censée être refusée. Il ne peut être introduit de nouvelle demande de dispense pendant les six mois qui suivent le refus de dispense.

Art. 3. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Motril — Espagne, le 30 décembre 1982.

BAUDOIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

F. 83 — 149

Arrêté royal n° 179 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté, a pour objectif de réaliser une redistribution du travail disponible, prévue, en matière de politique de l'emploi, par l'accord de Gouvernement du 16 décembre 1981 et, sur le plan législatif, par l'article 1er, 7°, de la loi du 2 février 1982 attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi.

Le système mis en œuvre par le présent arrêté tend à assurer la création d'emplois nouveaux par le biais d'une nouvelle organisation du temps de travail au sein des entreprises.

Deux éléments fondamentaux caractérisent ce système :

— il est expérimental : l'aménagement du temps de travail au sein d'une entreprise n'est autorisé que pour une période déterminée — qui ne peut excéder deux années — au cours de laquelle les responsables de l'entreprise pourront analyser concrètement l'impact de la nouvelle organisation du temps de travail sur la productivité de leur entreprise;

— il est contractuel : les expériences d'aménagement du temps de travail dans une entreprise ne pourront se réaliser qu'après la signature d'une convention conclue entre le Ministre de l'Emploi et du Travail, l'employeur ou ses représentants et les représentants des travailleurs de l'entreprise.

La condition essentielle pour la conclusion d'une convention d'aménagement du temps de travail réside bien entendu dans l'obligation faite à l'employeur d'engager par contrats de travail conclus pour une durée indéterminée de nouveaux travailleurs ou sous une autre forme de contrat à durée déterminée reconvenue par l'usage.

De Koning is ertoe gehouden de in het eerste lid bedoelde vrijstelling te verlenen of te weigeren binnen de twee maanden die volgen op de datum van de indiening van de aanvraag; bij ontstentenis daarvan wordt de vrijstelling als geweigerd beschouwd. Er mag geen nieuwe aanvraag tot vrijstelling worden ingediend gedurende de zes maanden die op de weigering van de vrijstelling volgen.

Art. 3. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Motril — Spanje, 30 december 1982.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

N .83 — 149

Koninklijk besluit nr. 179 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het besluit dat wij de eer hebben ter ondertekening aan Uwe Majesteit voor te leggen, heeft tot doel te komen tot een herverdeling van de beschikbare arbeid waarin, qua werkgelegenheidsbeleid, voorzien wordt bij het Regeerakkoord van 16 december 1981, en, op wetgevend vlak, bij artikel 1, 7°, van de wet van 2 februari 1982 tot toekennning van bepaalde bijzondere machten aan de Koning.

Het systeem dat bij het onderzachte besluit wordt opgezet, is erop gemaakt te zorgen voor het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen via een nieuwe organisatie van de arbeidstijd in de ondernemingen.

Dat systeem wordt gekenmerkt door twee fundamentele factoren :

— het is experimenteel : de aanpassing van de arbeidstijd in een onderneming mag alleen voor een bepaalde periode — die niet langer dan twee jaar mag zijn — waarin de leiders van de onderneming de weerslag van de nieuwe organisatie van de arbeidstijd op de productiviteit van hun onderneming concreet zullen kunnen ontleden;

— het is contractueel : de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in een onderneming zullen pas na ondertekening van een overeenkomst tussen de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de werkgever of diens vertegenwoordigers en de werknemers-vertegenwoordigers van de onderneming kunnen doorgaan.

De essentiële voorwaarde voor het sluiten van een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd ligt uiteraard in de aan de werkgever opgelegde verplichting om bij voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten nieuwe werknemers in dienst te nemen, of onder een andere vorm van overeenkomst voor bepaalde duur die met het gebruik overeenstemt, en om dezen aan het werk te houden voor de hele duur van het experiment.

D'autre part, compte tenu de la nécessité d'accroître le processus du partage du travail disponible, il est opportun de réserver les innovations du présent arrêté aux entreprises qui ont déjà souscrit à ce processus en réduisant la durée du travail ou qui par convention collective aboutissent à un résultat équivalent en matière d'emploi.

Par ailleurs, la réalisation d'une nouvelle organisation du temps de travail dans une entreprise pourrait être empêchée ou contrecarrée par l'existence de certaines dispositions — légales ou réglementaires — du droit du travail; ainsi, par exemple, certaines dispositions du chapitre III — temps de travail et de repos — de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou encore de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Pour permettre la réalisation des expériences, il est donc indispensable, tout en maintenant la protection des travailleurs, d'autoriser les employeurs à déroger temporairement aux dispositions légales et réglementaires qui seront mentionnées, ainsi d'ailleurs que les limites de ces dérogations, dans la convention d'aménagement du temps de travail.

Une nouvelle organisation du temps de travail n'implique pas nécessairement une réduction du temps de travail dans l'entreprise. Toutefois, lorsque la convention d'aménagement du temps de travail prévoit une réduction du temps de travail supérieure à 5 p.c., ainsi qu'une réduction de la rémunération des travailleurs, la perte de la rémunération sera répartie entre l'Etat, l'employeur et/ou les travailleurs eux-mêmes.

D'une manière générale, l'arrêté prévoit une intervention financière limitée et dégressive de l'Etat dans le cadre des expériences d'aménagement du temps de travail par le biais d'un fonds institué auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le succès des expériences d'aménagement du temps de travail devra être le point de départ d'une réflexion portant sur la généralisation de nouvelles dispositions en matière de droit du travail et plus particulièrement en matière de régimes et durée du travail.

Commentaires des articles

L'article 1er a pour objet de définir certains termes et notions utilisés dans l'arrêté. C'est ainsi qu'après avoir défini la notion d'aménagement du temps de travail, cet article précise notamment ce qu'il faut entendre, pour l'application de l'arrêté, par les termes « représentants des travailleurs ».

Ces représentants, qui sont appelés à signer la convention d'aménagement du temps de travail, sont les délégués syndicaux du personnel et les représentants des organisations représentatives des travailleurs, au sens de la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires. S'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, les représentants du personnel sont désignés directement par le personnel de l'entreprise.

L'arrêté prévoit, dans cette dernière hypothèse, à l'article 8, alinéa 2, que le projet de convention sera préalablement soumis à une commission tripartite (représentants du Ministre, des employeurs et des travailleurs) en sorte que, quelle que soit la représentation des travailleurs dans les entreprises, les organisations représentatives des travailleurs seront toujours au courant des expériences projetées dans les entreprises.

L'article 2 dispose que le Roi peut autoriser les employeurs à déroger à tout ou partie des dispositions légales que cet article énumère de manière limitative ainsi qu'aux arrêtés d'exécution de ces dispositions ou aux conventions collectives de travail et aux décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par le Roi et qui s'y rapportent.

Anderzijds is het opportuun, rekening houdend met de noodzakelijkheid om het proces van de verdeling van de beschikbare arbeid te doen aangroeien, om de vernieuwingen van onderhavig besluit voor te behouden voor de ondernemingen die reeds op dit proces ingetekend hebben door de werktijd te verkorten of die volgens kollektieve overeenkomst een gelijkwaardig resultaat op het vlak van de werkgelegenheid bereiken.

Verder zou de totstandbrenging van een nieuwe organisatie van de arbeidstijd verhinderd of tegengewerkt kunnen worden door het bestaan van zekere — wettelijke en reglementaire — bepalingen van het arbeidsrecht. Zo zijn er bijvoorbeeld zekere bepalingen van hoofdstuk III — Arbeids- en rusttijden — van de arbeidswet van 16 maart 1971 of ook nog van de wet van 5 december 1968 betreffende de kollektieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Om de totstandbrenging van de experimenten mogelijk te maken is het dus onontbeerlijk dat het de werkgevers, met behoud evenwel van de bescherming van de werknemers, toegestaan wordt tijdelijk af te wijken van de wettelijke en reglementaire bepalingen die, zoals overigens ook de grenzen van die afwijkingen, in een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd zullen worden vermeld.

Een nieuwe organisatie van de arbeidstijd impliceert niet noodzakelijk dat de arbeidstijd in de onderneming vermindert. Wanneer echter de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd in een met meer dan 5 pct. vermindering van de arbeidstijd alsmede in een vermindering van het loon van de werknemers voorziet, wordt het loonverlies verdeeld over de Staat, de onderneming en/of de werknemers zelf.

Algemeen gezien voorziet het besluit in een begrensde en degressieve financiële tegemoetkoming van de Staat in het raam van de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd via een bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid opgericht fonds.

Het succes van de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd zal het uitgangspunt moeten zijn van een bezinning over de veralgemening van nieuwe bepalingen inzake arbeidsrecht en meer in het bijzonder inzake arbeidsregelingen en -duur.

Toelichtingen bij de artikelen

Artikel 1. heeft tot doel bepaalde termen en begrippen te definiëren die in het besluit gebruikt worden. Zo preciseert dit artikel onder meer, na een begripsomschrijving van aanpassing van de arbeidstijd, wat voor de toepassing van het besluit dient te worden verstaan onder « werknemersvertegenwoordigers ».

Deze vertegenwoordigers, die de overeenkomst betreffende de werktijdregeling moeten ondertekenen, zijn de vakbondsafgevaardigden van het personeel en de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties, in de zin van de wet van 5 december 1968, betreffende de kollektieve overeenkomsten en de paritaire comités. Als er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, worden de vertegenwoordigers van het personeel rechtstreeks door het personeel van de onderneming aangesteld.

In artikel 8, 2de lid, bepaalt het besluit in deze laatste veronderstelling, dat het ontwerp van overeenkomst vooraf om advies moet worden voorgelegd aan een driepartijencommissie (vertegenwoordigers van de Minister, van de werkgevers en van de werknemers) zodat, onverschillig hoe de werknemers in de ondernemingen zijn vertegenwoordigd, de representatieve werknemersorganisaties steeds op de hoogte zijn van de geplande experimenten in de ondernemingen.

Artikel 2 bepaalt dat de Koning aan werkgevers toestemming kan geven om geheel of ten dele te wijken van de wettelijke bepalingen die dit artikel limitatief opsomt, alsmede van de uitvoeringsbesluiten van die bepalingen of van de door de Koning algemeen verbindend verklaarde kollektieve arbeidsovereenkomsten en beslissingen van de paritaire comités die er betrekking op hebben.

Les dérogations ne sont autorisées par l'arrêté royal que pour permettre la réalisation d'expériences dans une entreprise et dans les limites strictement nécessaires à ces expériences. Ces dérogations sont bien entendu temporaires puisque limitées à la durée de l'expérience dans l'entreprise, sous réserve de la conclusion d'une nouvelle convention conclue, au terme de l'expérience, pour une durée indéterminée.

Ces dérogations ne sont accordées que dans le cadre d'une convention d'aménagement du temps de travail. C'est ce que rappelle l'article 2, § 2, qui stipule en outre que la convention d'aménagement du temps de travail dans une entreprise doit être signée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, par l'employeur ou ses représentants, et par les représentants des travailleurs de l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs entreprises peuvent être intéressées par la conclusion d'une même convention d'aménagement du temps de travail, au niveau d'un secteur d'activités, d'un sous-secteur ou encore au niveau d'une région déterminée. Il convient de laisser aux employeurs concernés, sans qu'aucune obligation ne puisse leur être imposée, d'apprécier l'intérêt de la conclusion de semblable accord à ces niveaux.

L'article 3 dispose que le bénéfice de ces dérogations soit réservé aux entreprises qui ont accepté, par convention collective du travail, les recommandations du Gouvernement relatives à l'utilisation de la modulation salariale spécifique destinée à favoriser l'emploi dans leur secteur professionnel, soit en réduisant le temps de travail de 5 % et en organisant l'embauche de nouveaux travailleurs équivalente à 3 % de la main d'œuvre occupée, soit par toute autre formule de réduction du temps de travail avec embauche compensatoire, soit en appliquant au niveau d'un secteur toute formule alternative aboutissant au même résultat en ce qui concerne l'emploi.

L'article 4 détermine un certain nombre de clauses qui doivent obligatoirement être contenues dans la convention d'aménagement du temps de travail. C'est ainsi que la convention doit notamment prévoir des clauses ayant pour objet :

- la durée de l'expérience;
- les modes de détermination des nouveaux travailleurs à engager qui sont appréciés par les parties contractantes elles-mêmes : chiffre absolu, pourcentage, volume des heures de travail, etc...;
- les conditions d'arrêt de l'expérience avant l'échéance du terme;
- le contrôle de l'expérience.

L'énumération de l'article 4 n'est évidemment pas limitative; les signataires de la convention pourront y inclure d'autres clauses qu'ils jugent nécessaires pour la réalisation de l'expérience d'aménagement du temps de travail.

L'article 5 rend obligatoire un accord des parties au cas d'application de l'article 16, 2°, relatif à la quote-part de rémunération supportée par le Fonds.

L'article 6 dispose que, pendant la durée de l'expérience, les travailleurs engagés dans le cadre de la réalisation de cette expérience, ne sont pas pris en compte pour l'application des législations et réglementations dont le champ d'application fait référence au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Cette disposition se justifie tout naturellement par le caractère temporaire de l'expérience au sein de l'entreprise. Elle a notamment pour conséquence que les travailleurs engagés en exécution d'une convention d'aménagement du temps de travail ne sont pas pris en compte pour la détermination des 100 ou 50 travailleurs justifiant l'institution d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Il est toutefois apparu opportun d'étendre à tous les travailleurs, sans discrimination, le bénéfice de la législation en matière de fermeture d'entreprises si celles-ci devaient survenir avant le terme de la convention.

Des désaccords portant sur la survenance des conditions qui mettent fin à l'expérience avant l'échéance du terme peuvent survenir, en cours d'expérience, entre les signataires de la convention d'aménagement du temps de travail.

De dérogations sont autorisées par l'arrêté royal que pour permettre la réalisation d'expériences dans une entreprise et dans les limites strictement nécessaires à ces expériences. Ces dérogations sont bien entendu temporaires puisque limitées à la durée de l'expérience dans l'entreprise, sous réserve de la conclusion d'une nouvelle convention conclue, au terme de l'expérience, pour une durée indéterminée.

Ces dérogations ne sont accordées que dans le cadre d'une convention d'aménagement du temps de travail. C'est ce que rappelle l'article 2, § 2, qui stipule en outre que la convention d'aménagement du temps de travail dans une entreprise doit être signée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, par l'employeur ou ses représentants, et par les représentants des travailleurs de l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs entreprises peuvent être intéressées par la conclusion d'une même convention d'aménagement du temps de travail, au niveau d'un secteur d'activités, d'un sous-secteur ou encore au niveau d'une région déterminée. Il convient de laisser aux employeurs concernés, sans qu'aucune obligation ne puisse leur être imposée, d'apprécier l'intérêt de la conclusion de semblable accord à ces niveaux.

L'article 3 dispose que le bénéfice de ces dérogations soit réservé aux entreprises qui ont accepté, par convention collective du travail, les recommandations du Gouvernement relatives à l'utilisation de la modulation salariale spécifique destinée à favoriser l'emploi dans leur secteur professionnel, soit en réduisant le temps de travail de 5 % et en organisant l'embauche de nouveaux travailleurs équivalente à 3 % de la main d'œuvre occupée, soit par toute autre formule de réduction du temps de travail avec embauche compensatoire, soit en appliquant au niveau d'un secteur toute formule alternative aboutissant au même résultat en ce qui concerne l'emploi.

L'article 4 détermine un certain nombre de clauses qui doivent obligatoirement être contenues dans la convention d'aménagement du temps de travail. C'est ainsi que la convention doit notamment prévoir des clauses ayant pour objet :

- la durée de l'expérience;
- les modes de détermination des nouveaux travailleurs à engager qui sont appréciés par les parties contractantes elles-mêmes : chiffre absolu, pourcentage, volume des heures de travail, etc...;
- les conditions d'arrêt de l'expérience avant l'échéance du terme;
- le contrôle de l'expérience.

L'énumération de l'article 4 n'est évidemment pas limitative; les signataires de la convention pourront y inclure d'autres clauses qu'ils jugent nécessaires pour la réalisation de l'expérience d'aménagement du temps de travail.

L'article 5 rend obligatoire un accord des parties au cas d'application de l'article 16, 2°, relatif à la quote-part de rémunération supportée par le Fonds.

L'article 6 dispose que, pendant la durée de l'expérience, les travailleurs engagés dans le cadre de la réalisation de cette expérience, ne sont pas pris en compte pour l'application des législations et réglementations dont le champ d'application fait référence au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Cette disposition se justifie tout naturellement par le caractère temporaire de l'expérience au sein de l'entreprise. Elle a notamment pour conséquence que les travailleurs engagés en exécution d'une convention d'aménagement du temps de travail ne sont pas pris en compte pour la détermination des 100 ou 50 travailleurs justifiant l'institution d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Il est toutefois apparu opportun d'étendre à tous les travailleurs, sans discrimination, le bénéfice de la législation en matière de fermeture d'entreprises si celles-ci devaient survenir avant le terme de la convention.

Des désaccords portant sur la survenance des conditions qui mettent fin à l'expérience avant l'échéance du terme peuvent survenir, en cours d'expérience, entre les signataires de la convention d'aménagement du temps de travail.

De afwijkingen worden bij het koninklijk besluit alleen toegestaan om de uitvoering van experimenten in een onderneming mogelijk te maken en binnen de perken die strikt noodzakelijk zijn voor die experimenten. Die afwijkingen zijn uiteraard tijdelijk, daar zij beperkt zijn tot de duur van het experiment in de onderneming, onder voorbehoud van de sluiting van een nieuwe overeenkomst die, volgens het experiment, voor onbepaalde duur gesloten wordt.

De afwijkingen worden alleen maar in het kader van een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd verleend. Dat staat in artikel 2, § 2, dat daarenboven voorschrijft dat de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd in een onderneming dient te worden ondertekend door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, door de werkgever of diens vertegenwoordigers en door de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming.

Anderzins kunnen meerdere ondernemingen belang hebben bij de sluiting van éénzelfde overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd, op het vlak van één bedrijfssector, een sub-sektor, of ook op het vlak van één bepaald gewest. Het past het aan de betrokken werkgevers over te laten, zelf te oordelen omtrent het belang van de sluiting van dergelijk akkoord op deze niveau, zonder dat hen enige verplichting kan worden opgelegd.

Artikel 3 bepaalt dat het genot van deze afwijkingen zou voorbehouden worden aan de ondernemingen die, per kollektieve arbeidsovereenkomst, de aanbevelingen van de Regering aanvaard hebben betreffende de aanwending van de specifieke loonmatiging die bestemd is voor de bevordering van de werkgelegenheid in hun beroepssector, hetzij door de werktijd met 5 pct. te verkorten en de aanwerving van nieuwe werknemers tegen 3 pct. van het aantal tewerkgestelde arbeidskrachten te organiseren, hetzij door ieder andere formule inzake werktijdverkorting met compenserende aanwerving, hetzij door op het niveau van een sector een alternatieve formule toe te passen die tot hetzelfde resultaat op het gebied van de tewerkstelling leidt.

Artikel 4 stelt een aantal clausules vast die verplicht in de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd moeten worden opgenomen. Zo moeten in de overeenkomst inzonderheid clausules voorkomen die gaan over :

- de duur van het experiment;
- de modaliteiten van bepaling van de nieuw aan te werven werknemers die door de contracterende partijen beoordeeld worden : het absoluut cijfer, percentage, volume van de werkuren, enz ...;
- de voorwaarden voor het beëindigen van het experiment vóór het verstrijken van de termijn;
- de controle op het experiment.

De opsomming in artikel 4 is uiteraard niet limitatief; de ondertekenaars van overeenkomst zullen hierin andere clausules kunnen opnemen die zij voor de totstandkoming van het experiment voor aanpassing van de arbeidstijd nodig hebben.

Artikel 5 maakt een akkoord tussen de partijen verplichtend in geval van toepassing van artikel 16, 2°, betreffende het aandeel in de bezoldiging dat door het Fonds gedragen wordt.

Artikel 6 bepaalt dat de werknemers die in het kader van de uitvoering van dat experiment in dienst zijn genomen, voor de duur van het experiment niet in aanmerking komen voor de wetgeving en de reglementeringen waarvan het toepassingsgebied wordt bepaald door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Die bepaling wordt als vanzelf gewettigd door de tijdelijke aard van het experiment in de onderneming. Zij heeft inzonderheid tot gevolg dat de werknemers die ter uitvoering van een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd in dienst worden genomen, niet worden medegegeld voor het bepalen van het aantal van 100 of 50 werknemers dat de oprichting van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen rechtvaardigt. Het is evenwel opportuun gebleken zonder onderscheid tot alle werknemers het genot van de wetgeving inzake de sluiting van ondernemingen uit te breiden, indien die sluiting vóór het verstrijken van de overeenkomst zou voorvallen.

In de loop van het experiment kan tussen de ondertekenaars van de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd onenigheid rijzen over het ontstaan van de voorwaarden waardoor het experiment vóór het verstrijken van de termijn wordt beëindigd.

C'est pourquoi, l'article 7 instaure une procédure de règlement d'un tel litige. Il prévoit à cet effet, que le litige est soumis à l'appréciation de la commission d'accompagnement des conventions d'aménagement du temps de travail visée à l'article 13 de l'arrêté.

Les articles 8 à 11 contiennent des mesures préalables à la signature d'une convention d'aménagement du temps de travail.

L'article 8 impose à l'employeur désireux de signer une convention d'aménagement du temps de travail, de transmettre un projet de convention au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Ce projet, qui contient toutes les mentions visées à l'article 4 de l'arrêté, doit, au préalable, être soumis à l'avis de la commission d'accompagnement des conventions chaque fois qu'il émane d'une entreprise au sein de laquelle les travailleurs ne sont pas représentés par une délégation syndicale.

Par ailleurs, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi en vertu de l'article 20 transmettent au Ministre leur avis sur tous les projets de conventions d'aménagement du temps de travail.

L'article 9 prévoit le cas des entreprises en difficulté. L'employeur dont l'entreprise répond aux conditions de la législation sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs pourra également transmettre au Ministre de l'Emploi et du Travail un projet de convention d'aménagement du temps de travail à la condition que ce projet ait pour objectif de maintenir au travail tous les travailleurs en service. Il en est de même pour l'employeur dont l'entreprise connaît un chômage partiel en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Dans ces deux hypothèses, l'aménagement du temps de travail ne s'accompagnerait donc pas d'une embauche supplémentaire de personnel.

L'article 10 précise que la convention signée par les parties doit être conforme aux dispositions de l'arrêté.

En exécution de l'article 11, le Roi détermine les conditions et la mesure de l'intervention financière de l'Etat, ainsi que les dispositions légales et réglementaires visées à l'article 2 de l'arrêté auxquelles l'entreprise concernée peut déroger.

L'article 12 veut préserver les droits à la sécurité sociale *sensu lato* des travailleurs occupés dans une entreprise liée par une convention d'aménagement du temps de travail, notamment en établissant leurs droits aux prestations comme si la convention n'existait pas, et ce jusqu'à terme de celle-ci. A cet effet, cet article dispose que le Roi, sur proposition des Ministres concernés, arrête toutes les mesures d'adaptation à la législation et à la réglementation de la sécurité sociale rendues nécessaires par la nouvelle organisation expérimentale du temps de travail.

L'article 13 dispose que le Roi crée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail, une commission d'accompagnement des conventions d'aménagement du temps de travail, composée de représentants des parties signataires de la convention.

Le même article charge le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de fixer la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission et d'en nommer les membres. L'article décrit également en termes généraux la mission de la commission.

La création d'un Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail, prévue à l'article 14, a été jugée opportune pour mieux identifier, dans le cadre du budget du Ministère de l'Emploi et du Travail, les montants affectés à ces expériences parmi l'ensemble des mesures de résorption du chômage. Sa création est par ailleurs nécessaire pour que les ressources prévues à l'article 15, lui soient affectées.

L'article 16 détermine les trois types d'intervention du Fonds et charge le Roi d'en fixer les conditions maximales et dégressives.

Premièrement, le Fonds est habilité à intervenir, selon un pourcentage fixé dans la convention, dans les frais fixes induits par l'embauche de nouveaux travailleurs.

Daarom wordt bij artikel 7 een procedure voor het regelen van een dergelijk geschil ingesteld. Dat artikel bepaalt namelijk dat het geschil ter beoordeling wordt voorgelegd aan de in artikel 13 van het besluit bedoelde begeleidingscommissie voor de overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd.

De artikelen 8 tot 11 bevatten maatregelen die aan de ondertekenaars van een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd moeten voorafgaan.

Artikel 8 schrijft voor dat de werkgever die een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd wenst te ondertekenen, een ontwerp van overeenkomst dient te zenden aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Dat project, waarin al de in artikel 4 van het besluit bedoelde vermeldingen worden opgenomen, dient vooraf om advies aan de begeleidingscommissie voor de overeenkomsten te worden voorgelegd, wanneer het uitgaat van een onderneming die geen ondernemingsraad en ook geen vakbondsafvaardiging heeft.

Verder bezorgen de door de Koning krachtens artikel 20 aangewezen ambtenaren en beampten de Minister hun advies over alle ontwerpen van overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd.

Artikel 9 voorziet het geval van de ondernemingen die in moeilijkheden verkeren. De werkgever wiens onderneming beantwoordt aan de voorwaarden van de wetgeving betreffende de sluitingen van ondernemingen en de kollektieve ontslagen, kan aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid eveneens een ontwerp van overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd toezenden, op voorwaarde dat dit ontwerp tot doel heeft alle in dienst zijnde werknemers aan het werk te houden. Dit is eveneens het geval voor de werkgever wiens onderneming een gedeeltelijke werkloosheid kent in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten. In deze twee hypothesen zou de aanpassing van de arbeidstijd derhalve niet gepaard gaan met een bijkomende aanwerving.

Artikel 10 preciseert dat de door de partijen ondertekende overeenkomst in overeenstemming dient te zijn met de bepalingen van het besluit.

Krachtens artikel 11 stelt de Koning de voorwaarden voor en de omvang van de financiële tegemoetkoming van de Staat vast, alsmede de in artikel 2 van het besluit bedoelde wettelijke en reglementaire bepalingen waarvan de betrokken onderneming kan afwijken.

Artikel 12 wil de rechten op sociale zekerheid vrijwaren voor de werknemers die tewerkgesteld worden in een onderneming die gebonden is door een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd, in het bijzonder door hun rechten op prestaties op te maken alsof de overeenkomst niet bestond, en dit tot op het einde van deze overeenkomst. Dit artikel bepaalt namelijk dat de Koning, op voorstel van de betrokken Ministers, alle maatregelen ter aanpassing aan de wetgeving en de reglementering inzake sociale zekerheid vaststelt die noodzakelijk zijn, geworden door de nieuwe experimentele organisatie van de arbeidstijd.

Artikel 13 bepaalt dat de Koning bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een begeleidingscommissie voor de overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd opricht, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de ondertekenende partijen bij de overeenkomst.

Hetzelfde artikel belast de Koning ermede bij in Ministerraad overlegd besluit, de samenstelling en de werkwijze van de commissie te bepalen en de leden van de commissie te benoemen. Het artikel beschrijft ook in algemene termen de taak van de commissie.

De oprichting van een Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, bedoeld in artikel 14, werd opportun geacht, om, in het kader van de begroting van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, beter de bedragen te specificeren die bestemd zijn voor die experimenten in het geheel van de maatregelen ter opslorping van de werkloosheid. De oprichting van dat Fonds is bovendien noodzakelijk om over de bij artikel 15 bepaalde inkomsten te kunnen beschikken.

Artikel 16 bepaalt de drie typen van tegemoetkoming van het Fonds en belast de Koning met de vaststelling van de desbetreffende maximale en degressieve voorwaarden.

Ten eerste, het Fonds is bevoegd om, volgens een in de overeenkomst vastgestelde percentage, tegemoet te komen in de vaste kosten waarmee de aanwerving van nieuwe werknemers gepaard gaat.

Deuxièmement, le Fonds est l'instrument financier qui permet au Ministre de l'Emploi et du Travail de faire éventuellement supporter par le budget de son Département une partie de la diminution des revenus des travailleurs visés par un contrat d'aménagement du temps de travail lorsque les conditions suivantes sont réunies :

— l'aménagement du temps de travail se traduit par une réduction du temps de travail supérieure à 5 p.c. et s'accompagne d'une embauche compensatoire dont l'importance dépasse 3 p.c.;

— la réduction du temps de travail implique une réduction des revenus des travailleurs;

— la convention d'aménagement du temps de travail prévoit la répartition du coût lié à cette diminution des revenus entre les parties intéressées, les parts respectives n'étant pas nécessairement équivalentes;

— l'intervention financière de l'Etat, à charge du Fonds, est versée directement aux entreprises selon les modalités arrêtées par le Roi.

Troisièmement, le Fonds apparaît être enfin une sorte de « fonds de fermeture » pour les expériences d'aménagement du temps de travail dans la mesure où il s'avère opportun selon les modalités fixées tant par le contrat que par le présent arrêté, d'y mettre fin. Les rémunérations pendant les préavis ou les indemnités de congé sont à charge du Fonds dans cette hypothèse.

Les articles 17 à 19 permettent la conclusion d'une convention d'aménagement du temps de travail pour une durée indéterminée aux termes d'une expérience qui s'est révélée positive.

Toutefois, dans ce cas, le Gouvernement veillera à déposer en temps utile, un projet de loi adaptant les dispositions légales qui auront permis le succès des expériences.

L'article 20 charge le Roi de désigner les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'application des dispositions de l'arrêté et des arrêtés d'exécution.

L'article 21 sanctionne le non-respect par l'employeur des dispositions de l'arrêté et des arrêtés d'exécution et donc aussi de la convention, en donnant au Roi le pouvoir de suspendre le paiement des interventions du fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail et d'exiger de l'employeur le remboursement des interventions dans les limites qu'il fixe.

Le même article prévoit également que la suspension des interventions du fonds entraîne automatiquement la suspension des dérogations aux dispositions légales et réglementaires accordées par arrêté royal.

Une telle suspension ne peut toutefois porter atteinte aux droits des travailleurs qui résultent des contrats de travail conclus en application du présent arrêté.

L'article 23 attribue aux juridictions du travail la compétence de trancher tous les litiges individuels auxquels l'arrêté et les conventions d'application donneraient lieu.

Les articles 22, 24 et 25 n'appellent aucun commentaire.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

Le Ministre des Affaires sociales,
J.-L. DEHAENE

Le Secrétaire d'Etat aux Pensions,
P. MAINIL

Ten tweede, het Fonds is het financieel instrument dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de mogelijkheid biedt om door de begroting van zijn Departement eventueel een gedeelte te doen dragen van de vermindering der inkomens van de werknemers bedoeld bij een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd, zulks wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan :

— de aanpassing van de arbeidstijd impliceert een verkorting van de arbeidstijd met meer dan 5 pct. en gaat gepaard met een compenserende aanwerving die qua omvang de 3 pct. overschrijdt;

— de verkorting van de arbeidstijd impliceert een loonsvermindering voor werknemers;

— de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd voorziet in de spreiding van kosten voor deze loonsvermindering over de betrokken partijen, terwijl de respectievelijke gedeelten niet noodzakelijk gelijkwaardig zijn;

— de financiële tegemoetkoming van de Staat ten laste van het Fonds, wordt rechtstreeks aan de ondernemingen gestort volgens de door de Koning vastgestelde regels.

Ten derde, het Fonds werkt als een soort « sluitingsfonds » voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, voor zover het aangewezen is aan die experimenten een einde te maken, volgens de regels vastgesteld in de overeenkomst en het besluit. De lonen tijdens de opzegging of de opzeggingsvergoeding zijn, in deze veronderstelling, ten laste van het Fonds.

De artikels 17 tot 19 laten de sluiting toe van een overeenkomst betreffende aanpassing van de arbeidstijd voor onbepaalde duur en krachtens een positief gebleken experiment.

In dit geval zal de Regering er evenwel voor zorgen tijdig een wetsontwerp in te dienen waarin de wettelijke bepalingen aangepast zijn die het wetslagen van het experiment zullen mogelijk gemaakt hebben.

Artikel 20 belast de Koning met de aanwijzing van de ambtenaren en beampten die moeten toezien op de toepassing van de bepalingen van het besluit en van de uitvoeringsbesluiten.

Artikel 21 voorziet in een sanctie voor de niet-inachtneming door de werkgever van de bepalingen van het besluit en van de uitvoeringsbesluiten en ook dus van de overeenkomst, door aan de Koning de bevoegdheid te geven om de betaling van de tegemoetkomingen van het Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd te schorsen en te eisen dat de werkgever de tegemoetkomingen terugbetaalt binnen de door Hem vastgestelde perken.

Hetzelfde artikel bepaalt eveneens dat de schorsing van de tegemoetkomingen van het Fonds automatisch tot gevolg heeft dat de bij koninklijk besluit toegestane afwijkingen van de wettelijke en reglementaire bepalingen worden geschorst.

Een dergelijke schorsing mag evenwel geen afbreuk doen aan de rechten van de werknemer die volgen uit de krachtens dit besluit gesloten arbeidsovereenkomsten.

Artikel 23 verleent de arbeidsgerechten de bevoegdheid alle individuele geschillen op te lossen die uit het besluit en uit de toepassingsovereenkomsten zouden kunnen voortvloeien.

De artikelen 22, 24 en 25 vergen geen commentaar.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,

van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE

De Minister van Sociale Zaken,
J.-L. DEHAENE

De Staatssecretaris voor Pensioenen,
P. MAINIL

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Premier Ministre, le 7 décembre 1982, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'arrêté royal n° 179 « relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible », a donné le 8 décembre 1982 l'avis suivant :

1. Aux fins d'assurer la lisibilité du présent avis et pour les besoins de l'examen de la question de savoir si le projet peut trouver dans la loi du 2 février 1982 attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi un fondement légal suffisant, il convient d'en citer intégralement les articles 2 et 11, qui sont essentiels pour le système expérimental de diminution contractuelle du temps de travail en projet.

« Article 2. Pour permettre la réalisation d'expériences d'aménagement du temps de travail et seulement dans la mesure nécessaire à celles-ci, le Ministre peut autoriser des employeurs à déroger temporairement aux dispositions légales suivantes ainsi qu'à leurs arrêtés d'exécution, aux conventions collectives de travail et aux décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par le Roi, qui y ont trait :

1° la loi sur le travail du 16 mars 1971 : Chapitre III — Temps de travail et de repos;

2° la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;

3° la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

4° la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

5° la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;

6° la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale. »

« Article 11. Le Ministre de l'Emploi, en accord avec le ou les Ministre(s) qui a(ont) la sécurité sociale dans leurs attributions, adapte, par arrêté royal, la législation et la réglementation de la sécurité sociale au sens de l'article 21 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés en vue de maintenir les droits des travailleurs aux prestations sociales lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise liée par une convention d'aménagement du temps de travail. »

2. Le projet a pour but de permettre des expériences d'aménagement du temps de travail à l'occasion desquelles, dans le cadre d'une convention à conclure entre le Ministre de l'Emploi et du Travail, l'employeur et les représentants des travailleurs, le Ministre peut donner aux employeurs l'autorisation de « déroger » temporairement aux lois mentionnées à l'article 2 du projet, aux arrêtés, aux conventions collectives de travail et aux décisions des commissions paritaires relatives à la réglementation du travail, qui ont trait notamment au temps de travail et de repos, aux règlements de travail, à la protection de la rémunération, aux jours fériés et aux crédits d'heures accordés aux fins de promotion sociale. Cette dérogation consiste en une dispense — accordée par le Ministre à l'employeur — d'observer les dispositions légales et réglementaires que le Ministre désigne dans la convention.

L'article 11 du projet donne au Ministre de l'Emploi et du Travail et au Ministre des Affaires sociales la mission de pourvoir, « par arrêté royal », à l'adaptation de la législation et de la réglementation relative à la sécurité sociale afin de maintenir, dans ce domaine, les droits des travailleurs occupés dans une entreprise liée par une convention d'aménagement du temps de travail.

Les mesures en projet doivent conduire à la création d'emplois nouveaux pour lesquels l'employeur doit engager des nouveaux travailleurs. En même temps il est institué un Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail dont l'intervention porte notamment sur les frais relatifs à ces engagements, ainsi que sur la perte de rémunération que les travailleurs subissent du fait de la réduction de la durée du travail.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 7e december 1982 door de Eerste Minister verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit nr. 179 « betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid », heeft de 8e december 1982 het volgend advies gegeven :

1. Voor de leesbaarheid van dit advies en voor de noden van het onderzoek van de vraag of het ontwerp in de wet van 2 februari 1982 tot toekenning van bepaalde bijzondere machten aan de Koning een voldoende rechtsgrond kan vinden, past het de artikelen 2 en 11 van het ontwerp, welke essentieel zijn voor het ontwerp experimenteel stelsel van contractuele vermindering van de arbeidsduur, in hun geheel aan te halen.

« Artikel 2. Om de uitvoering van experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd mogelijk te maken en alleen voor zover dat voor die experimenten noodzakelijk is, kan de Minister de werkgevers toestemming geven om tijdelijk af te wijken van de onderstaande wettelijke bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede van de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en beslissingen van de paritaire comités die er betrekking op hebben :

1° de arbeidswet van 16 maart 1971 : Hoofdstuk III — Arbeids- en rusttijden;

2° de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

3° de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers;

4° de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

5° de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

6° de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie. »

« Artikel 11. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, in akkoord met de Minister(s) tot wiens(wier) bevoegdheid de sociale zekerheid behoort, zorgt voor de aanpassing, bij koninklijk besluit van de wetgeving en reglementering inzake sociale zekerheid, in de zin van artikel 21 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, opdat de rechten van de werknemers op de sociale prestaties zouden worden gevrijwaard wanneer zij worden tewerkgesteld in een onderneming welke gebonden is door een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd. »

2. Het ontwerp heeft tot doel experimenten met betrekking tot de aanpassing van de arbeidstijd mogelijk te maken waarbij, in het raam van een overeenkomst te sluiten tussen de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers, de Minister de werkgevers toestemming kan geven om tijdelijk « af te wijken » van de in het aangehaalde artikel 2 van het ontwerp vermelde wetten, besluiten, C.A.O.'s en beslissingen van paritaire comités betreffende de arbeidsreglementering die inzonderheid betrekking hebben op de arbeids- en rusttijden, de arbeidsreglementen, de bescherming van het loon, de feestdagen en de kredieturen voor sociale promotie. De bedoelde afwijking bestaat erin dat de werkgever door de Minister wordt vrijgesteld van de naleving van de wets- en reglementsbepalingen welke deze in de overeenkomst aanwijst.

In artikel 11 van het ontwerp wordt dan aan de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en aan de Minister van Sociale Zaken de opdracht gegeven om « bij koninklijk besluit » te zorgen voor de aanpassing van de wetgeving en reglementering betreffende de sociale zekerheid, ten einde op dat vlak de rechten te vrijwaren van de werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming welke gebonden is door een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd.

De ontworpen maatregelen moeten leiden tot het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen waarvoor de werkgever nieuwe werknemers moet aantrekken. Tevens wordt een Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd opgericht dat onder meer zal tegemoetkomen in de kosten van die indieningen en het loonverlies wegens arbeidsduurverkorting van de werknemers.

3. Le préambule invoque comme fondement légal l'article 1er, 7°, de la loi de pouvoirs spéciaux du 2 février 1982 qui, afin notamment d'assurer la création d'emplois, attribue au Roi le pouvoir de prendre par arrêtés délibérés en Conseil des Ministres, toutes les mesures utiles en vue de réaliser un programme de résorption du chômage, notamment par une redistribution du travail disponible.

Conformément à l'article 4, paragraphe 2, de cette même loi du 2 février 1982, les arrêtés pris en vertu de ces pouvoirs spéciaux peuvent abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur.

4. Les dispositions du projet ont manifestement pour but de permettre, grâce à la réduction de la durée du travail, la redistribution du travail disponible et, de ce fait, la création d'emplois. Dans cette optique, le projet pourrait trouver son fondement légal dans l'article 1er, 7°, précité de la loi de pouvoirs spéciaux du 2 février 1982.

L'élément essentiel du projet réside dans le pouvoir dont l'article 3 investit le Ministre d'accorder, par contrat, à l'employeur contractant, l'autorisation individuelle de « déroger », dans le cadre des expériences précitées, à un certain nombre de lois et règlements désignés globalement, qui relèvent du droit fondamental de la protection du travail.

Les seules limites assignées au pouvoir de libre appréciation reconnu au Ministre pour dispenser l'employeur de l'obligation d'observer les dispositions légales et réglementaires désignées dans la convention résident dans le caractère temporaire de la dispense — elle a une durée maximum de deux ans, avec possibilité de deux prolongations chacune d'un an — et dans l'exigence qu'elle soit nécessaire à l'expérience mise sur pied. A l'intérieur de ces limites, qui sont assez larges et dont les contours demeurent plutôt imprécis, du moins en ce qui concerne la nécessité de la dispense au regard de l'expérience entreprise, le Ministre décide librement de l'octroi de cette dispense.

5. Le système esquissé ci-dessus, qui est présenté dans le projet comme un système de « dérogations », se heurte à une double objection touchant la légalité :

A. L'article 67 de la Constitution dispose que le Roi, en sa qualité, il est vrai, de chef du pouvoir exécutif, ne peut suspendre les lois, ni dispenser de leur exécution. Seul le législateur dispose d'un tel pouvoir et il ne paraît pas, en l'espèce, l'avoir délégué au Roi, qui peut « uniquement », ainsi qu'il ressort de l'article 4, paragraphe 2, précité, de la loi du 2 février 1982, abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur, mais ne peut pas accorder de dispenses ou de suspensions individuelles de ces dispositions,

Les choses seraient différentes si le projet — pour autant que cela soit faisable dans le cas présent — énumérait expressément les articles qu'il vise dans les différentes lois, ainsi que les conditions précises dans lesquelles les dispenses sont possibles, comme l'a fait, par exemple, l'arrêté royal n° 17 du 9 mars 1982 portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale en vue de favoriser l'engagement de jeunes demandeurs d'emploi, qui peut effectivement être considéré comme la modification d'une loi existante.

B. Il n'est pas non plus permis d'inférer de la loi de pouvoirs spéciaux que celle-ci confère au Roi une quelconque habilitation, Lui permettant de déléguer à un ministre, de manière globale et pratiquement sans restrictions, ni critères précis, un pouvoir aussi important que celui d'accorder des « dérogations » individuelles à certaines dispositions légales impératives.

6. Indépendamment des objections qui viennent d'être faites concernant la légalité et qui doivent amener le Gouvernement à revoir en profondeur les règles figurant à l'article 2 du projet, il convient de signaler le caractère inadmissible, du point de vue juridique, de l'habilitation donnée par l'article 11 du projet au Ministre de l'Emploi et du Travail et au Ministre des Affaires

3. Voor de rechtsgrond verwijst de aanhef naar artikel 1, 7°, van de bijzondere-machtenwet van 2 februari 1982 waarbij aan de Koning de bevoegdheid wordt verleend om, met het oog op onder meer het scheppen van werkgelegenheid, bij in Ministerraad overlegde besluiten alle nuttige maatregelen te nemen ten einde een programma tot opslorping van de werkloosheid te verwezenlijken, onder meer door een herverdeling van de beschikbare arbeid.

Overeenkomstig artikel 4, § 2, van diezelfde wet van 2 februari 1982 kunnen de besluiten, getroffen krachtens deze bijzondere machten, de vigerende wettelijke bepalingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

4. De bepalingen van het ontwerp hebben kennelijk ten doel door inkorting van de arbeidsduur, de beschikbare arbeid te herverdelen en daardoor arbeidsplaatsen te creëren. Aldus gezien zou het ontwerp zijn rechtsgrond kunnen vinden in genoemd artikel 1, 7°, van de bijzondere-machtenwet van 2 februari 1982.

Essentieel voor het ontwerp is evenwel de door artikel 3 ingestelde bevoegdheid voor de Minister om, middels een contract, aan de medecontracterende werkgever de individuele toestemming te verlenen om, in het raam van voornoemde experimenten « af te wijken » van een aantal in globo aangegeven wetten en reglementen die tot het fundamentele arbeidsbeschermingsrecht behoren.

De enige grenzen in het vrij beoordelingsrecht van de Minister om de werkgever vrij te stellen van de verplichting tot naleving van de in de overeenkomst aangewezen wets- en reglementsbepalingen, bestaan erin dat de ontheffing van de verplichting tijdelijk is — dit is voor een duur van maximum twee jaar met mogelijkheid van twee verlengingen van telkens één jaar — en dat zij voor het experiment noodzakelijk moet zijn. Binnen die twee vrij ruime en, althans wat de noodzakelijkheid ten aanzien van het experiment betreft, vage grenzen, beslist de Minister vrij over de te verlenen vrijstelling.

5. Het boven omschreven stelsel van wat het ontwerp afwijkingen noemt, stuit op een dubbel wettigheidsbezwaar :

A. Artikel 67 van de Grondwet bepaalt dat de Koning, weliswaar als hoofd van de uitvoerende macht, niet de bevoegdheid heeft de wetten te schorsen of vrijstelling van hun uitvoering te verlenen. Een dergelijke bevoegdheid bezit alleen de werkgever die ze in casu echter niet lijkt te hebben overgedragen aan het Staatshoofd dat, volgens voormeld artikel 4, § 2, van de wet van 2 februari 1982 de vigerende wettelijke bepalingen « slechts » kan opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen, maar er geen individuele vrijstellingen of schorsingen kan van verlenen.

Anders ware het — voor zover zulks in dit geval doenbaar zou zijn — indien het ontwerp uitdrukkelijk de bedoelde artikelen van de onderscheiden wetten zou opsommen alsmede de preciese voorwaarden waarin de vrijstellingen mogelijk zijn, zoals bv. is gebeurd in het koninklijk besluit nr. 17 van 19 maart 1982 houdende tijdelijke vermindering van de werkgeversbijdragen van sociale zekerheid, ter bevordering van de tewerkstelling van jonge werkzoekenden, dat wel als een wijziging van een bestaande wet kan aangemerkt worden.

B. Uit de bijzondere-machtenwet kan evenmin worden afgeleid dat aan de Koning enige machtiging is verleend om een zo belangrijke bevoegdheid — t.w. het verlenen van individuele « afwijkingen » van een aantal imperatieve wetsbepalingen — in globo en nagenoeg zonder preciese restricties of criteria, over te dragen aan een minister.

6. Los van de hiervoren omschreven wettigheidsbezwaren welke de Regering moeten nopen tot een grondige herziening van de regelen vervat in artikel 2 van het ontwerp, dient nog gewezen te worden op het uit juridisch oogpunt ontoelaatbare van de in artikel 11 van het ontwerp gestelde bevoegdheidstoewijzing aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en aan de Minister van

sociales, d'adapter aux nécessités de l'expérience, « par arrêté royal », la législation et la réglementation relatives à la sécurité sociale. Il ne fait aucun doute que, dans la mesure où cette adaptation implique la modification de lois, le pouvoir d'y procéder, ne peut être conféré que par une loi et que la loi de pouvoirs spéciaux du 2 février 1982 ne permet pas au Roi de s'habiliter Lui-même à prendre, après l'expiration de la période pour laquelle les pouvoirs spéciaux Lui ont été accordés, des mesures qui relèvent de la compétence du législateur.

7. Il ressort des observations qui précèdent que les articles 2 et 11 du projet, qui constituent apparemment la pierre angulaire du système expérimental de réduction contractuelle de la durée de travail en projet, ne peuvent trouver aucun fondement légal dans la loi de pouvoirs spéciaux du 2 février 1982.

Cela étant, il ne paraît pas nécessaire de pousser plus avant l'examen du projet.

La chambre était composée de :

MM. :

H. Adriaens, président;

H. Coremans; Gh. Tacq, conseillers d'Etat;

F. De Kempeneer; J. Gijssels, assesseurs de la section de législation;

Mme S. Van Aelst, greffier assumé.

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

Le rapport a été présenté par M. J. Vermeire, auditeur.

Le greffier,
S. Van Aelst.

Le président,
H. Adriaens.

30 DECEMBRE 1982. — Arrêté royal n° 179 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 2 février 1982 attribuant certains pouvoirs spéciaux au Roi, notamment l'article 1er, 7°, et l'article 3, § 2;

Vu l'urgence;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, de Notre Ministre des Affaires sociales, de Notre Secrétaire d'Etat aux Pensions et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE PREMIER. — Définitions

Article 1er. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° aménagement du temps de travail : toute nouvelle organisation du temps de travail impliquant ou non une réduction du temps de travail, assortie d'engagements de travailleurs et effectuée en vertu du présent arrêté;

2° Ministre : le Ministre qui a l'emploi et le travail dans ses attributions;

3° représentants des employeurs : les organisations représentatives des employeurs;

Sociale Zaken om « bij koninklijk besluit » de wetgeving en reglementering betreffende de sociale zekerheid aan de behoeften van het experiment aan te passen. Het staat buiten twijfel dat, in zover de bedoelde aanpassing de wijziging van wetten inhoudt, de bevoegdheid daartoe niet kan worden verleend dan bij of krachtens een wet en dat de Koning aan de bijzondere-machtenwet van 2 februari 1982 niet de macht ontleent om zichzelf de bevoegdheid toe te bedelen om na het verstrijken van de termijn waarvoor Hem bijzondere machten zijn verleend, maatregelen vast te stellen welke tot de bevoegdheid van de wetgever behoren.

7. Uit de voorgaande opmerkingen volgt dat de artikelen 2 en 11 van het ontwerp die de hoekstenen lijken te zijn van het ontworpen experimenteel stelsel van contractuele vermindering van de arbeidsduur, in de bijzondere-machtenwet van 2 februari 1982 geen rechtsgrond kunnen vinden.

In die stand van zaken lijkt het ontwerp dan ook niet verder te moeten worden onderzocht.

De kamer was samengesteld uit :

De heren :

H. Adriaens, voorzitter;

H. Coremans; Gh. Tacq, staatsraden;

F. De Kempeneer; J. Gijssels, assessoren van de afdeling wetgeving;

Mevr. S. Van Aelst, toegevoegd griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer Gh. Tacq.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J. Vermeire, auditeur.

De griffier,
S. Van Aelst.

De voorzitter,
H. Adriaens.

30 DECEMBER 1982. — Koninklijk besluit nr. 179 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 2 februari 1982 tot toekenning van bepaalde bijzondere machten aan de Koning, inzonderheid op artikelen 1, 7°, en 3, § 2;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, van Onze Minister van Sociale Zaken, van Onze Staatssecretaris voor Pensioenen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Begripsomschrijvingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° werktijdregeling : elke nieuwe organisatie van de werktijd die al of niet een vermindering van de werktijd inhoudt, vergezeld van verbintenissen van de werknemers en uitgevoerd krachtens onderhavig besluit;

2° Minister : De Minister tot wiens bevoegdheid Tewerkstelling en Arbeid behoort;

3° werkgeversvertegenwoordigers : de representatieve werkgeversorganisaties;

4° représentants des travailleurs :

a) dans les entreprises où existe une délégation syndicale des travailleurs : les membres de la délégation syndicale et les organisations représentatives des travailleurs;

b) dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale des travailleurs : les représentants désignés par les travailleurs de l'entreprise.

5° commission : la commission d'accompagnement des conventions d'aménagement du temps de travail, instituée en vertu de l'article 13.

CHAPITRE II

Expériences d'aménagement du temps de travail

Art. 2. § 1er. Pour permettre la réalisation d'expériences d'aménagement du temps de travail et seulement dans la mesure nécessaire à celles-ci, le Ministre peut autoriser des employeurs à déroger temporairement aux dispositions légales suivantes ainsi qu'à leurs arrêtés d'exécution, aux conventions collectives de travail et aux décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par le Roi, qui y ont trait :

1° les articles 11 à 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2° l'article 6, 1°, de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements du travail;

3° les articles 19, 26 et 31, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires;

4° l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution des travaux de construction;

5° l'article 1er de la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale.

§ 2. Les dérogations visées au § 1er ne sont accordées que dans le cadre d'une convention d'aménagement du temps de travail signée par le Ministre, l'employeur ou les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs des entreprises concernées.

Art. 3. La convention d'aménagement du temps de travail ne peut être conclue qu'avec les employeurs qui appliquent dans leurs entreprises :

1° soit un régime de temps de travail réduit d'au moins 5 p.c. et une embauche compensatoire de 3 p.c., en application d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise;

2° soit une convention collective sectorielle du travail aboutissant à un résultat équivalent en matière d'emploi;

3° soit une convention collective de travail conclue au sein d'une entreprise prévoyant une réduction du temps de travail avec embauche compensatoire.

Les conventions collectives du travail susmentionnées doivent avoir été conclues après le 21 novembre 1982.

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de 50 personnes qui peuvent donc sans restriction conclure une convention d'aménagement du temps de travail.

Art. 4. La convention d'aménagement du temps de travail contient notamment :

1° une description générale de l'expérience d'aménagement du temps de travail;

2° la durée de l'expérience; elle ne peut être supérieure à 2 ans, ce délai pouvant être prolongé deux fois d'une année en cas d'application de l'article 16, 2°;

3° les modes de détermination des nouveaux travailleurs à engager et à maintenir au travail pendant la durée de l'expérience;

4° l'obligation d'occuper les nouveaux travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, ou d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée, ou pour un travail nettement défini, dans les branches d'activités et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage;

4° werknemersvertegenwoordigers :

a) in de ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging van de werknemers bestaat : de leden van de vakbondsafvaardiging en van de representatieve werknemersorganisaties;

b) in de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging van de werknemers bestaat : de vertegenwoordigers die door de werknemers van de onderneming aangesteld zijn;

5° commissie : de begeleidingscommissie voor de overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd, opgericht krachtens artikel 13.

HOOFDSTUK II. — Experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd

Art. 2. § 1. Om de uitvoering van experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd mogelijk te maken en alleen voor zover dat voor die experimenten noodzakelijk is, kan de Minister de werkgevers toestemming geven om tijdelijk af te wijken van de onderstaande wettelijke bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede van de door de Koning algemeen verbindend verklaarde kollektieve arbeidsovereenkomsten en beslissingen van de paritaire comités die er betrekking op hebben :

1° de artikels 11 tot 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2° artikel 6, 1°, van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen;

3° de artikels 19, 26 en 31 van de wet van 5 december 1968, betreffende de kollektieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire commissies;

4° artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;

5° artikel 1 van de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie.

§ 2. Het verlenen van de in § 1 bedoelde afwijkingen gebeurt alleen in het kader van een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd die door de Minister, de werkgever of de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen is ondertekend.

Art. 3. De overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd mag slechts gesloten worden met de werkgevers die in hun ondernemingen :

1° ofwel een stelsel van met minstens 5 pct. verkorte arbeidstijd en een compenserende aanwerving van 3 pct. toepassen, in uitvoering van een kollektieve arbeidsovereenkomst gesloten per bedrijf of per sektor;

2° ofwel een sectoriele kollektieve arbeidsovereenkomst toepassen die tot een gelijkwaardig resultaat op het gebied van de tewerkstelling leidt;

3° ofwel een binnen een onderneming gesloten kollektieve arbeidsovereenkomst die een verkorting van de arbeidstijd met compenserende aanwervingen voorziet.

Bovenvermelde kollektieve arbeidsovereenkomsten moeten na 21 november 1982 gesloten zijn.

Het onderhavige artikel is niet van toepassing voor de ondernemingen die minder dan 50 personen tewerkstellen, en die dus zonder voorbehoud een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd mogen sluiten.

Art. 4. De overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd omvat inzonderheid :

1° een algemene beschrijving van het experiment voor aanpassing van de arbeidstijd;

2° de duur van het experiment; deze mag niet langer zijn dan 2 jaar, waarbij die termijn tweemaal met één jaar kan worden verlengd in geval van toepassing van artikel 16, 2°;

3° de wijzen waarop wordt bepaald welke nieuwe werknemers moeten worden aangeworven en gedurende het experiment in dienst moeten worden gehouden;

4° de verplichting om de nieuwe werknemers te werk te stellen in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt;

5° les dispositions légales et réglementaires auxquelles l'entreprise peut déroger et les limites de ces dérogations;

6° les conditions dans lesquelles l'expérience peut être arrêtée avant l'échéance du terme;

7° les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale de l'expérience ainsi qu'à son contrôle au niveau de l'entreprise.

Art. 5. En cas d'intervention du Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail en application de l'article 16, 2°, la convention doit également prévoir la répartition entre les travailleurs, le Fonds et le cas échéant, l'entreprise, de la diminution des rémunérations induites par la réduction du temps de travail.

Art. 6. Pendant la durée de l'expérience d'aménagement du temps de travail, les travailleurs supplémentaires engagés en exécution d'une convention ne sont pas pris en compte pour l'application des législations et réglementations dont le champ d'application fait référence au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise à l'exception de la législation relative aux fermetures d'entreprises.

Art. 7. A défaut d'accord entre les parties signataires de la convention d'aménagement du temps de travail sur un éventuel arrêt de l'expérience d'aménagement du temps de travail avant le terme convenu, la partie la plus diligente soumet le litige à l'appréciation de la Commission. A défaut d'accord au sein de cette commission, le litige est soumis à la décision du Ministre.

CHAPITRE III. — Procédure

Art. 8. L'employeur désireux de signer une convention d'aménagement du temps de travail transmet au Ministre un projet de convention contenant les mentions visées à l'article 4.

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale des travailleurs, le projet de convention est au préalable soumis à l'avis de la commission.

Les fonctionnaires et agents désignés par le Roi en vertu de l'article 20 communiquent leur avis sur ce projet de convention.

Art. 9. L'employeur dont l'entreprise est menacée de fermeture au sens de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, ainsi que l'employeur dont l'entreprise connaît un manque de travail résultant de causes économiques suspendant l'exécution du contrat de travail d'ouvrier aux termes de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, peuvent transmettre au Ministre un projet de convention si ce projet a pour effet de maintenir au travail les travailleurs occupés au moment du dépôt du projet.

Dans ce cas, le Ministre soumet le projet de convention à l'avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés, en cas de fermeture des entreprises.

Art. 10. Le Ministre signe avec l'employeur ou les représentants des employeurs concernés et les représentants des travailleurs des entreprises concernées la convention d'aménagement du temps de travail qui respecte les conditions du présent arrêté.

Art. 11. Le Roi détermine les dispositions légales et réglementaires auxquelles l'entreprise peut déroger en vertu de l'article 2 ainsi que les conditions et la mesure de l'intervention financière éventuelle de l'Etat.

Art. 12. En vue de maintenir les droits des travailleurs aux prestations sociales lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise liée par une convention d'aménagement du temps de travail, le Roi adopte, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail et des Ministres qui ont la sécurité sociale dans leurs attributions, la législation et la réglementation de la sécurité sociale au sens de l'article 21 de la loi du 29 juin 1961 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

5° de wettelijke en reglementaire bepalingen waarvan de onderneming kan afwijken en de grenzen van die afwijkingen;

6° de voorwaarden waaronder het experiment voor het verstrijken van de termijn kan worden beëindigd;

7° de modaliteiten betreffende de periodieke en eindbeoordeling van het experiment alsook betreffende de controle ervan op het vlak van de onderneming.

Art. 5. In geval van tegemoetkoming door het Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, in uitvoering van artikel 16, 2°, moet de overeenkomst eveneens voorzien in een verdeling van de uit de vermindering van de arbeidstijd van de voortspruitende loonsverlaging tussen de werknemers, het Fonds en in voorkomend geval de onderneming.

Art. 6. Tijdens de duur van het experiment voor aanpassing van de arbeidstijd worden de bijkomende werknemers die ter uitvoering van een overeenkomst zijn aangeworven, niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de wetgevingen en reglementeringen waarvan het toepassingsgebied bepaald wordt door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld, met uitsluiting van de wetgeving betreffende de sluitingen van ondernemingen.

Art. 7. Bij ontstentenis van een akkoord tussen de partijen die de overeenkomst voor toepassing van de arbeidstijd ondertekenen over de eventuele beëindiging van het experiment voor aanpassing van de arbeidstijd vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn, legt de meest gereede partij het geschil ter beoordeling aan de commissie voor. Bij ontstentenis van een akkoord binnen deze commissie wordt het geschil voorgelegd aan de Minister, die beslist.

HOOFDSTUK III. — Procedure

Art. 8. De werkgever die een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd wenst te ondertekenen, zendt aan de Minister een ontwerp van overeenkomst waarin de bij artikel 4 bedoelde vermeldingen zijn opgenomen.

In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging van de werknemers bestaat, wordt het ontwerp van overeenkomst vooraf aan het advies van de commissie onderworpen.

De ambtenaren en beambten die krachtens artikel 20 door de Koning worden aangewezen, delen de Minister hun advies over dit ontwerp van overeenkomst mee.

Art. 9. De werkgever wiens onderneming in de zin van de wet van 28 juni 1966 betreffende de vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen afgedankte werknemers, met sluiting bedreigd wordt, evenals de werkgever wiens onderneming een gebrek aan arbeid kent wegens economische oorzaken die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders in de termen van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 verhinderen, mogen aan de Minister een ontwerp van overeenkomst overmaken, als dit ontwerp tot gevolg heeft dat de op het ogenblik van indiening van het project tewerkgestelde werknemers aan het werk gehouden worden.

In dat geval, legt de Minister het ontwerp van overeenkomst om advies voor aan het beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Art. 10. De Minister ondertekent samen met de werkgever of de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen, de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd waarbij de voorwaarden van dit besluit worden nageleefd.

Art. 11. De Koning stelt de wettelijke en reglementaire bepalingen vast waarvan de onderneming krachtens artikel 2 kan afwijken alsook de voorwaarden voor en de omvang van de eventuele financiële tegemoetkoming van de Staat.

Art. 12. Opdat de rechten van de werknemers op de sociale prestaties zouden gevrijwaard worden wanneer zij worden tewerkgesteld in een onderneming welke gebonden is door een overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd, zorgt de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, op voorstel van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van de Ministers tot wier bevoegdheid de sociale zekerheid behoort, voor de aanpassing van de wetgeving en reglementering inzake sociale zekerheid, in de zin van artikel 21 van de wet van 29 juni 1961 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor bezoldigde werknemers.

Art. 13. Le Roi crée, auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail, une commission d'accompagnement des conventions d'aménagement du temps de travail, composée de représentants du Ministre, des organisations représentatives des employeurs et des organisations représentatives des travailleurs.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la composition et les modalités de fonctionnement de la commission. Il en nomme les membres.

Outre les attributions spécifiques prévues aux articles 7 et 8, alinéa 2, la commission est chargée d'une mission générale d'accompagnement et d'évaluation des expériences d'aménagement du temps de travail. Elle peut notamment être saisie pour avis de toute question relative à l'application du présent arrêté, de ses arrêtés d'exécution et des conventions d'aménagement du temps de travail.

CHAPITRE IV. — Fonds d'aide aux entreprises d'aménagement du temps de travail

Art. 14. Il est institué auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail un Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail.

Art. 15. Le Fonds est alimenté par :

— une dotation initiale de 250 000 000 F inscrite au budget du Ministère de l'Emploi et du Travail pour l'année 1963;

— toute autre dotation ultérieure inscrite audit budget;

— les remboursements visés à l'article 21;

— les dons et les legs.

Art. 16. Le Fonds est chargé :

1° de payer un pourcentage fixé par la convention d'aménagement du temps de travail, des frais de fonctionnement liés à l'engagement des travailleurs supplémentaires, dans les conditions et limites fixées par le Roi;

2° de payer la part, fixée par la convention d'aménagement du temps de travail, de la diminution des rémunérations des travailleurs d'une entreprise liée par une convention pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

a) la convention prévoit une réduction du temps de travail supérieure à 5 p.c. résultant de l'aménagement du temps de travail;

b) la convention prévoit une embauche compensatoire supérieure à 3 p.c.;

c) la convention prévoit une réduction des rémunérations accompagnant la réduction du temps de travail, ainsi que la répartition selon les modalités prévues à l'article 5.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les conditions maximales et dégressives de la part supportée par le Fonds, et qui ne peut excéder le taux moyen de l'allocation de chômage par travailleur engagé.

3° de rembourser aux employeurs les sommes payées aux travailleurs dont l'engagement résulte de la mise en œuvre de l'expérience d'aménagement du temps de travail au titre de rémunérations pendant le délai de préavis ou d'indemnités de congé, lorsqu'il est mis fin à l'expérience d'aménagement du temps de travail dans le respect des conditions prévues dans la convention.

CHAPITRE V. — Consolidation des expériences d'aménagement du temps de travail

Art. 17. A l'expiration du terme fixé conformément à l'article 4, 2°, les parties signataires peuvent conclure une nouvelle convention d'aménagement du temps de travail pour une durée indéterminée.

Art. 13. Door de Koning wordt bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een begeleidingscommissie voor de overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd opgericht, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de Minister, van de representatieve werkgeversorganisaties en van de representatieve werknemersorganisaties.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit de samenstelling en de werkwijze van de commissie. Hij benoemt de leden ervan.

Naast de specifieke taken bedoeld bij artikelen 7 en 8, tweede lid, wordt de commissie bovendien belast met een algemene taak van begeleiding en beoordeling van de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd. Zij kan inzonderheid om advies worden gevraagd over om het even welke kwestie in verband met de toepassing van dit besluit, zijn uitvoeringsbesluiten en de overeenkomsten voor aanpassing van arbeidstijd.

HOOFDSTUK IV. — Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd

Art. 14. Een Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd wordt opgericht bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Art. 15. Het Fonds wordt gestijfd door :

— een begindotatie van 250 000 000 F uitgetrokken op de begroting van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, voor het jaar 1963;

— alle latere dotaties die op voornoemde begroting worden uitgetrokken;

— de terugbetalingen die in artikel 21 zijn bepaald;

— giften en legaten.

Art. 16. Het Fonds is ermee belast :

1° een bij de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd bepaald percentage te betalen van de werkingskosten die aan de indienstneming van bijkomende werknemers verbonden zijn, en dit overeenkomstig de door de Koning vastgestelde voorwaarden en perken;

2° het bij de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd vastgestelde gedeelte te betalen, van de vermindering van de lonen van de werknemers van een onderneming die gebonden is door een overeenkomst, voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan :

a) de overeenkomst voorziet een vermindering van de arbeidstijd die hoger is dan 5 pct. en die het gevolg is van de aanpassing van de arbeidstijd;

b) de overeenkomst voorziet een compenserende indienstneming van meer dan 3 pct.;

c) de overeenkomst voorziet een vermindering van de lonen die samengaat met de vermindering van de arbeidstijd alsook de verdeling volgens de in artikel 5 voorziene modaliteiten.

De Koning stelt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale en degressieve voorwaarden vast van het gedeelte dat door het Fonds wordt gedragen, en dat niet meer mag bedragen dan de gemiddelde werkloosheidsuitkering per aangeworven werknemer.

3° aan de werkgevers de sommen terug te betalen die aan de werknemers, wier indienstneming het gevolg is van de tenuitvoerlegging van de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, betaald worden bij wijze van loon gedurende de opzeggings-termijn of van opzeggingsvergoedingen, wanneer aan het experiment voor aanpassing van de arbeidstijd een einde wordt gemaakt met inachtneming van de in de overeenkomst bepaalde voorwaarden.

HOOFDSTUK V. — Consolidatie van de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd

Art. 17. Bij het verstrijken van de overeenkomstig artikel 4, 2°, vastgestelde termijn, kunnen de ondertekenende partijen een nieuwe overeenkomst voor de aanpassing van de arbeidstijd voor onbepaalde duur sluiten.

Art. 18. La nouvelle convention d'aménagement du temps de travail est conclue conformément aux dispositions du présent arrêté à l'exception des articles 4, 2°, 6° et 7°, 6 et 7, qui ne sont pas d'application.

Art. 19. Les dispositions du chapitre V relatif au Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail ne sont pas applicables à la convention d'aménagement du temps de travail conclue pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. — Surveillance et recours

Art. 20. Les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'application des dispositions du présent arrêté et des arrêtés d'exécution.

Art. 21. En cas de non-respect imputable à l'employeur des dispositions du présent arrêté ou de ses arrêtés d'exécution, le Roi suspend le paiement des interventions du Fonds d'aide aux expériences d'aménagement du temps de travail et exige de l'employeur le remboursement de ces interventions dans les limites et délais qu'il fixe.

La décision de suspendre les interventions du Fonds suspend également les dérogations autorisées aux dispositions légales et réglementaires visées dans la convention d'aménagement du temps de travail. Elle ne peut porter atteinte aux droits des travailleurs qui résultent des contrats de travail conclus en application du présent arrêté.

Art. 22. En cas de non-remboursement par l'employeur des interventions du Fonds dans les délais qu'il a fixés en vertu de l'article 16, le Ministre transmet les dossiers du débiteur récalcitrant à l'administration de la T.V.A. et de l'enregistrement et des domaines.

Les poursuites à exercer par cette administration s'effectuent conformément à l'article 3 de la loi domaniale du 22 décembre 1949.

Art. 23. Les litiges individuels résultant de l'application du présent arrêté, de ses arrêtés d'exécution et des conventions d'aménagement du temps de travail qui en résultent, sont de la compétence des juridictions du travail.

CHAPITRE VII. — Dispositions finales

Art. 24. Le présent arrêté entre en vigueur le 15 mars 1983.

Art. 25. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, Notre Ministre des Affaires sociales et Notre Secrétaire d'Etat aux Pensions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Motril — Espagne, le 30 décembre 1982.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE

Le Ministre des Affaires sociales,

J.-L. DEHAENE

Le Secrétaire d'Etat aux Pensions,

P. MAINIL

Art. 18. De nieuwe overeenkomst voor de aanpassing van de arbeidstijd wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van onderhavig besluit met uitzondering van de artikels 4, 2°, 6° en 7°, 6 en 7 die niet van toepassing zijn.

Art. 19. De bepalingen van hoofdstuk V betreffende het Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd, zijn niet toepasbaar op de voor onbepaalde duur gesloten overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd.

HOOFDSTUK VI. — Toezicht en verhaal

Art. 20. De door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten zien toe op de toepassing van dit besluit en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 21. Bij een aan de werkgever te wijten niet-inachtneming van de bepalingen van dit besluit of de uitvoeringsbesluiten ervan, schorst de Koning de betaling van de tegemoetkomingen van het Hulpfonds voor de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd en eist dat de werkgever die tegemoetkomingen terugbetaalt binnen de door Hem vastgestelde perken en termijnen.

De beslissingen om de tegemoetkomingen van het Fonds te schorsen schorst eveneens de toegestane afwijkingen van de wets- en reglementaire bepalingen, die in de overeenkomst voor aanpassing van de arbeidstijd bedoeld zijn. Zij mag geen afbreuk doen aan de rechten van de werknemers die volgen uit de in toepassing van dit besluit gesloten arbeidsovereenkomsten.

Art. 22. In geval de werkgever de tegemoetkomingen van het Fonds niet terugbetaalt binnen de termijnen die de Minister krachtens artikel 16 heeft vastgesteld, zendt deze de dossiers van de weerspannige schuldenaar over aan de Administratie van de B.T.W. en der Registratie en Domeinen.

De door die administratie in te stellen vervolgingen geschieden overeenkomstig artikel 3 van de domaniale wet van 22 december 1949.

Art. 23. De individuele geschillen die voortvloeien uit de toepassing van onderhavig besluit, van zijn toepassingsbesluiten en van de overeenkomsten voor aanpassing van de arbeidstijd die eruit voortvloeien, vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsgerechten.

HOOFDSTUK VII. — Slotbepalingen

Art. 24. Dit besluit treedt in werking op 15 maart 1983.

Art. 25. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Onze Minister van Sociale Zaken en Onze Staatssecretaris voor Pensioenen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Motril — Spanje, 30 december 1982.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

De Minister van Sociale Zaken,

J.-L. DEHAENE

De Staatssecretaris voor Pensioenen,

P. MAINIL