

## Tak 9. – Niet adequaat gedefinieerde diensten

## 90. Niet adequaat gedefinieerde diensten

De tekst die voorafgaat is de authentieke tekst van de overeenkomst, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar eenenvijftigste zitting die werd gehouden te Genève en voor gesloten verklaard op 29 juni 1967.

Ten blijke waarvan hebben ondertekend op deze 30ste juni 1967 :

De Voorzitter van de Conferentie,  
G. TESEMMA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,  
DAVID A. MORSE

Brussel, 20 maart 2015

De Voorzitter,

De Secretaris

De Griffier

Voor de Franse Gemeenschapscommissie :

Brussel, 2 april 2015

Mevr. F. LAANAN  
Minister-President van het College.

R. VERVOORT,  
Lid van het College

Mevr. C. JODOGNE,  
Lid van het College

D. GOSUIN,  
Lid van het College

Mevr. C. FREMAULT,  
Lid van het College

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2015/31836]

2 AVRIL 2015. — Décret portant assentiment à la Convention OIT n° 175  
concernant le travail à temps partiel, adoptée à Genève le 24 juin 1994

L'Assemblée de la Commission communautaire française a adopté et Nous, Collège, sanctionnons et promulguons ce qui suit:

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

**Art. 2.** La Convention OIT n° 175 sur le travail à temps partiel, adoptée à Genève le 24 juin 1994, sortira son plein et entier effet.

*Annexe au décret portant assentiment à la Convention OIT n° 175 concernant le travail à temps partiel, adoptée à Genève le 24 juin 1994*

Convention concernant le travail à temps partiel, adoptée par la Conférence à sa quatre-vingt-unième session, Genève, 24 juin 1994

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la Convention sur l'égalité de rémunération (1951), de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), et de la Convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981);

Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (1988), et de la Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires) (1984);

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1<sup>er</sup>

Aux fins de la présente convention :

(a) l'expression travailleur à temps partiel désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;

(b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;

(c) l'expression travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable se réfère à un travailleur à plein temps :

(i) ayant le même type de relation d'emploi;

(ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

(iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

(d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

#### Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

#### Article 3

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en oeuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

#### Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne :

(a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;

(b) la sécurité et la santé au travail;

(c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

#### Article 5

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

#### Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

#### Article 7

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants :

(a) la protection de la maternité;

(b) la cessation de la relation de travail;

(c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;

(d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

#### Article 8

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre :

(a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

(b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1<sup>er</sup> doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit :

(a) revoir périodiquement les seuils en vigueur;

(b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.

4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

## Article 9

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

2. Ces mesures doivent comporter :

(a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;

(b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;

(c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

## Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

## Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

## Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

## Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

## Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

## Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

## Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

## Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

## Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-quatrième jour de juin 1994 :

Le Président de la Conférence,  
C. D. GRAY

Le Directeur général du Bureau international du Travail,  
M. JANSENNE  
Bruxelles, le 20 mars 2015.

La Présidente,

Le Secrétaire

Le Greffier

Le Collège de la Commission Communautaire Française,

Bruxelles, le 2 avril 2015.

Mme F. LAANAN,  
Ministre-Présidente du Collège

R. VERVOORT,  
Membre du Collège

Mme C. JODOGNE,  
Membre du Collège

D. GOSUIN,  
Membre du Collège

Mme C. FREMAULT,  
Membre du Collège

## VERTALING

## FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C - 2015/31836]

**2 APRIL 2015. — Decreet houdende instemming met het IAO-Verdrag nr. 175  
betreffende het deeltijds arbeidsregime, aangenomen in Genève op 24 juni 1994**

De Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie heeft aangenomen en Wij, het College, bekrachtigen en verkondigen hetgeen volgt:

**Artikel 1.** Dit decreet regelt, krachtens artikel 138 van de Grondwet, een materie die bedoeld wordt in de artikelen 127 en 128 hiervan.

**Art. 2.** Het IAO-Verdrag nr. 175 betreffende het deeltijds arbeidsregime zal volkomen gevolg hebben.

Bijlage bij het decreet houdende goedkeuring van het IAO-Verdrag nr. 175  
betreffende het deeltijds arbeidsregime, aangenomen in Genève op 24 juni 1994

Verdrag betreffende het deeltijds arbeidsregime, aangenomen  
door de Conferentie tijdens haar eenentachtigste zitting, Genève, 24 juni 1994

## AANHEF

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen op 7 juni 1994 in haar eenentachtigste zitting;

Merk het belang op, voor de deeltijdse werknemers, van de bepalingen van het Verdrag betreffende de Gelijke verloning (1951), van het Verdrag betreffende de Discriminatie (tewerkstelling en beroep) (1958) en van het Verdrag en de aanbeveling van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden (1981);

Merk eveneens het belang op, voor deze werknemers, van het Verdrag betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de bescherming tegen de werkloosheid (1988) en van de Aanbeveling betreffende werkgelegenheidspolitiek (extra bepalingen) (1984);

Erkende het belang voor alle werknemers van een productieve en vrij gekozen tewerkstelling, het belang van deeltijds werk voor de economie, de noodzaak voor het tewerkstellingsbeleid om rekening te houden met de rol van deeltijds werk bij de oprichting van mogelijke extra banen en de noodzaak om de bescherming van deeltijdse werknemers te beschermen binnen de domeinen van toegang tot tewerkstelling, werkomstandigheden en sociale zekerheid;

Hebbende besloten tot de aanneming van bepaalde voorstellen met betrekking tot deeltijds werk, welke als vierde punt op de agenda van deze zitting staat vermeld;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm zouden krijgen van een internationaal verdrag,

Neemt heden de vierentwintigste juni van het jaar negentienhonderdvierennegentig het volgende verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag inzake deeltijds werk, 1994.

## Artikel 1

In dit Verdrag:

- a) betekent de term “deeltijdse werknemer” een loontrekkende werknemer waarvan de normale werkduur lager ligt dan die van een voltijdse werknemer die zich in een gelijkaardige situatie bevindt;
- b) kan de normale werkduur bedoeld in lid a) worden berekend op een wekelijkse basis of gemiddeld gedurende een gegeven tewerkstellingsperiode;
- c) verwijst de term voltijdse werknemer die zich in een gelijkaardige situatie bevindt naar een voltijdse werknemer:
  - (i) die dezelfde soort werkbetrekking heeft;
  - (ii) die hetzelfde soort werk uitvoert, of een gelijkaardig werk, of die hetzelfde soort beroep uitoefent, of een soortgelijk beroep;
  - (iii) en die tewerkgesteld is in dezelfde instelling of, bij gebrek aan voltijdse werknemers die zich in een gelijkaardige situatie bevinden in deze instelling, in dezelfde onderneming of, bij gebrek aan voltijdse werknemers die zich in een gelijkaardige situatie bevinden in deze onderneming, in dezelfde activiteitenbranche, dan de bedoelde deeltijdse werknemer;
- d) de voltijdse werknemers in gedeeltelijke werkloosheid, dat wil zeggen die getroffen worden door een collectieve en tijdelijke verlaging van hun normale werkduur omwille van economische, technische of structurele redenen, worden niet beschouwd als deeltijdse werknemers.

## Artikel 2

Dit verdrag heeft geen invloed op meer voordelige bepalingen die van toepassing zijn op de deeltijdse werknemers krachtens andere internationale werkverdragen.

## Artikel 3

1. Dit verdrag is van toepassing op alle deeltijdse werknemers, met dien verstande dat een Lid, na consultatie van de representatieve werkgeversorganisaties en van de betrokken werknemers, bijzondere categorieën van werknemers of inrichtingen volledig of gedeeltelijk zal kunnen uitsluiten van zijn toepassingsveld indien de uitvoering ervan ten aanzien van hen specifieke aanzienlijke problemen met zich meebrengt.

2. Elk Lid dat dit verdrag bekrachtigt en dat zich beroept op de mogelijkheid die aangeboden werd in het vorige lid moet, in zijn verslagen over de toepassing van het verdrag waarvan sprake is krachtens artikel 22 van de Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie, elke bijzondere categorie van werknemers of inrichtingen aangeven die zo uitgesloten werden en de redenen waarom deze uitsluiting nodig geacht werd/blijft.

## Artikel 4

Er moeten maatregelen genomen worden opdat de deeltijdse werknemers dezelfde bescherming genieten als de bescherming die de voltijdse werknemers krijgen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, op het vlak van:

- (a) het organisatierecht, het recht op collectieve onderhandelingen en het recht om op te treden als vertegenwoordiger van werknemers;
- (b) de veiligheid en de gezondheid op het werk;
- (c) de discriminatie op het werk en binnen het ambt.

## Artikel 5

Er dienen maatregelen genomen te worden die aangepast zijn aan de nationale wetgeving en praktijken opdat de deeltijdse werknemers, met als enige reden dat ze deeltijds werken, geen basissalaris ontvangen dat, proportioneel berekend op basis van een uurtarief, per rendement of per stuk, lager is dan het basissalaris, berekend volgens dezelfde methode, van de voltijdse werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

## Artikel 6

De wettelijke stelsels van sociale zekerheid die verbonden zijn aan de uitoefening van een beroepsactiviteit moeten worden aangepast opdat de deeltijdse werknemers equivalente voorwaarden genieten als die van de voltijdse werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden; deze voorwaarden zullen bepaald kunnen worden in verhouding tot de arbeidsduur, de bijdragen of de geldelijke verdiensten of volgens andere methoden overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken.

## Artikel 7

Er moeten maatregelen genomen worden opdat de deeltijdse werknemers genieten van voorwaarden die gelijkaardig zijn aan die van voltijdse werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden in de volgende domeinen:

- (a) de bescherming van het moederschap;
- (b) de beëindiging van de arbeidsbetrekking;
- (c) het jaarlijks betaald verlof en de betaalde verlofdagen;
- (d) het ziekteverlof,

met dien verstande dat de geldelijke uitkeringen bepaald zullen kunnen worden in verhouding tot de arbeidsduur of de geldelijke verdiensten.

## Artikel 8

1. De deeltijdse werknemers waarvan de arbeidsduur of de geldelijke verdiensten lager zijn dan de bepaalde drempels, zullen uitgesloten kunnen worden door een Lid:

- (a) van het toepassingsveld van een willekeurig stelsel van de wettelijke stelsels van de sociale zekerheid bedoeld in Artikel 6, behalve indien het gaat om verstrekkingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte;
- (b) van het toepassingsveld van een willekeurige maatregel van de maatregelen gdie aangenomen werden in de domeinen bedoeld in Artikel 7, met uitzondering van andere dan de in de wettelijke stelsels van de sociale zekerheid bedoelde maatregelen ter bescherming van het moederschap.

2. De drempels die vermeld werden in lid 1 moeten laag genoeg zijn om geen onrechtmatig hoog percentage van deeltijdse werknemers uit te sluiten.

3. Een Lid dat zich beroept op de mogelijkheid voorzien in lid 1 hierboven, moet:

(a) op gezette tijden de drempels die van kracht zijn herzien;

(b) in zijn verslagen over de toepassing van het verdrag bedoeld krachtens artikel 22 van de Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie de van kracht zijnde drempels preciseren en hun redenen. Bovendien moet er verduidelijkt worden of er voorzien wordt om de bescherming van uitgesloten werknemers geleidelijk uit te breiden.

4. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties moeten worden geconsulteerd in verband met de vastlegging, de herbesteding en de herziening van de drempels bedoeld in dit artikel.

#### Artikel 9

1. Er dienen maatregelen genomen te worden om de toegang tot productief en vrij gekozen deeltijds werk te vergemakkelijken dat beantwoordt aan de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers, op voorwaarde dat de bescherming, bedoeld in artikels 4 tot 7 hierboven, wordt verzekerd.

2. Deze maatregelen moeten het volgende bevatten:

(a) de herbesteding van de bepalingen van de wetgeving die het beroep op deeltijds werk of de acceptatie van dit soort van werk kunnen verhinderen of ontmoedigen;

(b) het gebruik van de diensten voor arbeidsvoorziening, indien er bestaan, om de mogelijkheden van deeltijds werk te bepalen en mee te delen tijdens hun informatie- en arbeidsbemiddelingsactiviteiten;

(c) een bijzondere aandacht, in het kader van de beleidslijnen op het vlak van tewerkstelling, voor de behoeften en de voorrang van specifieke groepen zoals de werklozen, de werknemers met familiale verantwoordelijkheden, de oude werknemers, de werknemers met een handicap en de werknemers die studeren of in opleiding zijn.

3. Deze maatregelen kunnen eveneens onderzoeken bevatten en de verspreiding van informatie over de mate waarin deeltijds werk beantwoordt aan de economische en maatschappelijke doelstellingen van werkgevers en werknemers.

#### Artikel 10

Waar nodig moeten maatregelen worden genomen, zodat de overschakeling van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse betrekking, of omgekeerd, vrijwillig is, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken.

#### Artikel 11

De bepalingen van dit verdrag moeten ten uitvoer gebracht worden door de wetgeving, behalve voor zover ze hun uitwerking vinden via collectieve overeenkomsten of via een andere manier overeenkomstig de nationale praktijken. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties moeten geconsulteerd worden vóór de goedkeuring van een dergelijke wetgeving.

#### Artikel 12

De formele bekrachtigingen van dit verdrag zullen meegedeeld worden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en deze zullen door hem worden geregistreerd.

#### Artikel 13

1. Dit verdrag zal slechts de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie binden waarvan de bekrachtiging zal worden geregistreerd door de Directeur-Generaal.

2. Dit verdrag zal van kracht zijn twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee Leden geregistreerd zullen worden door de Directeur-Generaal.

3. Bijgevolg zal dit verdrag voor elk Lid van kracht zijn twaalf maanden na de datum waarop de registratie van de bekrachtiging zal hebben plaatsgevonden.

#### Artikel 14

1. Ieder lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door hem geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaren als bedoeld in het vorig lid geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging bedoeld in dit artikel, zal voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden zijn en zal daarna dit Verdrag kunnen opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren op de voorwaarden, voorzien in dit artikel.

#### Artikel 15

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zal alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis stellen van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen welke hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de tweede aan hem medegedeelde bekrachtiging, zal de Directeur-Generaal de aandacht vestigen van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking zal treden.

## Artikel 16

De directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zal aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties, ter registratie, in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, de volledige bijzonderheden mededelen omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen zal hebben geregistreerd.

## Artikel 17

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau zal, telkens wanneer hij dat noodzakelijk zal achten, aan de Algemene Conferentie verslag uitbrengen over de toepassing van dit Verdrag en de Raad zal onderzoeken of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen

## Artikel 18

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag zou aannemen, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) zou de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, ipso iure onmiddellijke opzegging brengen van het onderhavige Verdrag mede, niettegenstaande het bepaalde in artikel 14 van dit Verdrag, onder voorbehoud evenwel, dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, van kracht is geworden;

(b) zou dit verdrag, vanaf de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe verdrag houdende herziening, niet meer kunnen geratificeerd worden door de Leden

2. Dit Verdrag zou echter naar vorm en inhoud van kracht blijven voor de leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet zouden bekrachtigen.

## Artikel 19

De Franse en de Engelse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar Eenentachtigste Zitting, gehouden te Genève en voor gesloten verklaard op 24 juni 1994.

Ten blijke waarvan hebben ondertekend op de vierentwintigste dag van juni 1994:

De Voorzitter van de Conferentie,

C. D. GRAY

De Algemeen Directeur van het Internationaal Arbeidsbureau,

M. JANSENNE

Brussel, 20 maart 2015.

De Voorzitter,

De Secretaris,  
Voor de Franse Gemeenschapscommissie

De Griffier

Brussel, 2 april 2015.

Mevr. F. LAANAN,  
Minister-president van het College

R. VERVOORT,  
Collegelid

Mme C. JODOGNE,  
Collegelid

D. GOSUIN,  
Collegelid

Mme C. FREMAULT,  
Collegelid