

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

17 JUIN 2004

Proposition de loi modifiant la législation relative aux heures supplémentaires

(Déposée par M. Ludwig Caluwé)

DÉVELOPPEMENTS

Selon la Labour Force Survey, quelque 462 000 personnes (13,5% de l'ensemble des travailleurs salariés, voir tableau) prestent, chaque semaine, quelque 4 432 000 heures supplémentaires, ce qui représente une moyenne de pratiquement 10 heures supplémentaires par semaine par travailleur salarié concerné. Les hommes sont nettement plus nombreux (15,9%) que les femmes (10,4%) à prester des heures supplémentaires. En outre, les hommes prestant des heures supplémentaires en effectuent en moyenne plus (10,5 heures) que les femmes (7,7 heures).

En principe, la prestation d'heures supplémentaires est interdite aux ouvriers et aux employés en Belgique. Lorsque des heures supplémentaires doivent malgré tout être prestées, cela doit se faire dans le respect de certaines conditions légales. C'est ainsi qu'un sursalaire doit être payé, correspondant à un supplément de 50% par rapport au salaire horaire normal. La prestation d'heures supplémentaires n'est autorisée que dans un nombre limité de cas et est, dans la plupart des cas, subordonnée à un certain nombre de formalités.

En remplacement du document distribué précédemment.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

17 JUNI 2004

Wetsvoorstel tot wijziging van de wetgeving betreffende overuren

(Ingediend door de heer Ludwig Caluwé)

TOELICHTING

Volgens de Labour Force Survey worden er in België wekelijks zo'n 4 432 000 overuren gepresteerd door zo'n 462 000 personen (13,5% van alle loontrekkenden, zie tabel). Dit komt neer op een gemiddelde van net geen 10 overuren per week per overwerkende loontrekkende. Het aandeel overwerkers ligt aanzienlijk hoger bij mannen (15,9%) dan bij vrouwen (10,4%). Daarenboven presteren overwerkende mannen gemiddeld meer overuren per week (10,5 uur) dan vrouwen (7,7 uur).

Het presteren van overuren is in België in principe verboden voor arbeiders en bedienden. Moeten er toch overuren worden gepresteerd, dan kan dit enkel onder bepaalde wettelijke voorwaarden. Zo moet er een overloon worden betaald, een toeslag van 50% op het gewone uurloon. Overwerk wordt slechts in een beperkt aantal gevallen toegelaten en voor de meeste gevallen is het vervullen van een aantal formaliteiten vereist.

Ter vervanging van het vroeger rondgedeelde stuk.

La loi sur le travail(1) fixe la durée hebdomadaire du travail à 39 heures, durée qui a toutefois été ramenée à 38 heures par la loi du 10 août 2001. Une limite journalière a également été fixée à 8 heures. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas(2) aux personnes occupées dans le secteur public, aux personnes occupées dans une entreprise familiale, aux personnes occupées dans une entreprise foraine, au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air, aux médecins, aux médecins vétérinaires, aux dentistes, aux représentants de commerce, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs investis d'un poste de direction(3).

La règle de base(4) est qu'il est question d'heures supplémentaires lorsque le plafond de 39 heures par semaine ou de 9 heures par jour est dépassé ou lorsque des plafonds moins élevés fixés par CCT sont dépassés(5). Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans certains cas; certaines formalités doivent alors être remplies. Exemples: le travail posté, l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, l'exécution des travaux d'inventaire et de bilan(6), «un surcroît extraordinaire de travail»(7), des travaux urgents ou commandés par une nécessité imprévue(8). La plupart des dépassements ne sont possibles que pour autant que la moyenne calculée sur une période de référence (un trimestre, extensible à un an) n'excède pas 40 heures par semaine. Dans certains cas(9), il est nécessaire de demander l'accord de la délégation syndicale et d'informer le fonctionnaire désigné par le Roi.

(1) Article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(2) Article 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(3) Il ne s'agit, en l'occurrence, pas nécessairement de «cadres», mais de travailleurs exerçant une fonction énumérée dans l'arrêté royal du 10 février 1965.

(4) La Loi sur le travail (art. 20bis) prévoit également la possibilité d'instaurer un horaire variable comportant des pointes et des creux par CCT ou moyennant modification du règlement de travail.

(5) Les entreprises qui ont instauré la semaine des 38 heures avant le 1^{er} janvier 2003 peuvent travailler 40 heures par semaine, en combinaison avec 12 jours de compensation, à l'inverse des entreprises qui n'ont instauré la semaine des 38 heures que depuis le 1^{er} janvier 2003.

(6) Article 22 de la loi sur le travail.

(7) Article 25 de la loi sur le travail.

(8) Article 26, § 1^{er}, de la loi sur le travail.

(9) En cas de surcroît extraordinaire de travail et dans le cas d'un travail commandé par une nécessité imprévue.

De arbeidswet(1) voorziet in een wekelijkse arbeidsduur van 39 uur, die echter werd teruggebracht op 38 uur door de wet van 10 augustus 2001. Daarnaast is er ook een daggrens van 8 uur. Deze regeling geldt echter niet(2) voor het overheidspersoneel, personen werkzaam in een familieonderneming, personen tewerkgesteld in een foeronderneming, varende personeel in de visserij en in luchtvervoer, artsen, veeartsen, tandartsen, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en werknemers met een leidende functie(3).

De basisregel(4) is dat er sprake is van overuren wanneer de grens van 39 uren per week of 9 uren per dag is overschreden, of wanneer lagere bij CAO bepaalde grenzen, worden overschreden(5). Overuren zijn slechts in bepaalde gevallen toegelaten, waarbij zekere formaliteiten vereist zijn. Voorbeelden van dergelijke gevallen zijn de ploegenarbeid, uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, opmaken van inventarissen en balansen(6), «buitengewone vermeerdering van werk»(7), dringende werkzaamheden of onvoorzienbaar werk(8). De meeste overschrijdingen zijn enkel mogelijk indien het gemiddelde over een referentieperiode (een trimester, verlengbaar tot een jaar) niet meer bedraagt dan 40 uur per week. In sommige gevallen(9) is het nodig om het akkoord van de vakbondsafvaardiging te vragen en de aangewezen ambtenaar op de hoogte te brengen.

(1) Artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

(2) Artikel 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

(3) Het gaat hier niet noodzakelijk om «kaders», maar om werknemers die een functie uitoefenen die opgesomd is in het koninklijk besluit van 10 februari 1965.

(4) De Arbeidswet (art. 20bis) voorziet daarnaast in ook de mogelijkheid om een variabel of piekdal uurrooster in te voeren bij CAO of de wijziging van het arbeidsreglement.

(5) Ondernemingen die vóór 1 januari 2003 de 38-uren week invoerden mogen 40 uren per week werken, in combinatie met 12 compensatiedagen, in tegenstelling tot ondernemingen die pas sinds 1 januari 2003 de 38-uren week invoerden.

(6) Artikel 22 van de arbeidswet.

(7) Artikel 25 van de arbeidswet.

(8) Artikel 26, § 1, van de arbeidswet.

(9) Bij buitengewone vermeerdering van werk en in het geval van arbeid die door een onvoorziene omstandigheid wordt veroorzaakt.

Dans la plupart des cas d'heures supplémentaires(1), il faut prévoir un repos compensatoire, soit dans les treize semaines(2), soit dans le trimestre, de telle sorte que la durée moyenne hebdomadaire du travail n'excède pas la durée maximale du travail, ou encore dans une période qui suit ce trimestre (période de trois mois ou plus, fixée par CCT, par arrêté royal ou par le règlement de travail).

Enfin, il est autorisé, dans certains cas, qu'aucun repos compensatoire ne soit octroyé(3), pour un maximum de 65 heures par année civile. Cette autorisation doit en outre émaner d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et uniquement lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complémentaires.

En cas de travail supplémentaire, un sursalaire est payé, égal à un montant qui dépasse de 50 % celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 % lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours fériés. Pour le paiement d'un sursalaire, il n'est question de travail supplémentaire que lorsque la limite des 39 heures par semaine ou des 9 heures par jour, ou que des limites inférieures fixées conformément à une CCT rendue obligatoire, sont dépassées(4). Dans un certain nombre de cas, comme le travail en équipes, les horaires de travail variables, etc., il ne s'agit pas non plus de travail supplémentaire rémunéré par un sursalaire. Le sursalaire peut être converti en jours de repos supplémentaires dans le cadre d'une CCT.

Traitement fiscal et parafiscal du sursalaire

Le sursalaire est considéré, tant par la législation sociale que par la législation fiscale, comme une rémunération ordinaire faisant l'objet d'impôts et de cotisations des employeurs et des travailleurs. Étant donné qu'il s'ajoute à la rémunération ordinaire et vu la progressivité de l'impôt, le travailleur paie même plus d'impôts (taux marginal plus élevé). Toute heure supplémentaire engendre dès lors des coûts importants pour l'employeur, tandis que le travailleur n'en profite guère. La même heure prestée au noir devient ainsi beaucoup plus attrayante. Une adaptation de la (para)fiscalité permettrait donc que davantage d'heures supplémentaires soient déclarées. Cette mesure augmenterait les recettes pour les pouvoirs publics et améliorerait dans le même temps le contrôle du nombre d'heures supplémentaires prestées.

(1) Pas dans les cas de force majeure, comme les travaux entrepris en vue d'éviter un accident (art. 26, § 1^{er}, 1^o).

(2) En vue de dresser des inventaires, par exemple.

(3) À savoir, en cas de surcroît extraordinaire de travail et en cas de travail supplémentaire commandé par une nécessité imprévue. (art. 20bis, § 4, de la loi sur le travail)

(4) Article 29 de la loi sur le travail.

Voor de meeste gevallen van overwerk(1) moet in inhaalrust worden voorzien, ofwel binnen de dertien weken(2), ofwel binnen het trimester, zodat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur de maximale arbeidsduur niet overschrijdt, ofwel binnen een periode die volgt op dat trimester (drie maanden of langer, bepaald bij CAO, koninklijk besluit of arbeidsreglement).

Ten slotte is het in bepaalde gevallen toegelaten om géén inhaalrust toe te kennen(3), voor een maximum van 65 uren per kalenderjaar. Bovendien is daarvoor de toelating van het paritair comité middels een CAO nodig en kan het alleen als het niet mogelijk is over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

In geval van overwerk moet een toeslag worden betaald van 50 % op het gewone loon. De vermeerdering loopt op tot 100 % voor overwerk op zon- en feestdagen. Voor overloon is er slechts sprake van overwerk indien de grens van 39 uur per week, of 9 uur per dag, of lagere grenzen die door een algemeen verbindend verklaarde CAO worden bepaald, overschreden worden(4). In een aantal gevallen, bijvoorbeeld ploegenarbeid, variabele werkroosters en dergelijke, is dan weer geen sprake van overwerk waaraan een toeslag is gekoppeld. Door een CAO kan overloon in bijkomende rustdagen worden omgezet.

Fiscale en parafiscale behandeling overloon

Overloon wordt zowel door de socialezekerheidswetgeving als door de fiscus beschouwd als gewoon loon waarop belastingen, werkgevers- en werknemersbijdragen verschuldigd zijn. Aangezien dit bovenop het gewone loon komt en door de progressiviteit van de belastingen, betaalt de werknemer er zelfs meer belastingen op (hoger marginaal tarief). Om die redenen betekent het overuur een zware kost voor de werkgever, terwijl de werknemer er weinig van overhoudt. Eenzelfde uur dat in het zwart gepresteerd wordt, wordt op die manier veel aantrekkelijker. Een aanpassing van de (para)fiscaliteit kan er dus voor zorgen dat meer overuren worden aangegeven. Dit levert extra inkomsten op voor de overheid, terwijl de controle op het aantal overuren gelijktijdig verbetert.

(1) Niet in gevallen van overmacht, zoals arbeid om een ongeval te voorkomen (art. 26, § 1, 1^o).

(2) Bijvoorbeeld voor het opmaken van inventarissen.

(3) Namelijk bij de buitengewone vermeerdering van werk en in geval van overwerk door een onvoorziene noodzakelijkheid (art. 20bis, § 4, van de arbeidswet).

(4) Artikel 29 van de arbeidswet.

Le traitement spécial du sursalaire se justifie tout autant par la réduction des charges sur le travail en équipes. Cette réduction profite en effet surtout aux grandes entreprises, tandis que les petites et moyennes entreprises ont plutôt recours aux heures supplémentaires pour répondre à la demande de flexibilité. Le traitement plus favorable des heures supplémentaires est dès lors aux PME ce que la réduction des charges sur le travail en équipes est aux grandes entreprises.

Objectif et portée de la proposition de loi

La présente proposition de loi vise à assouplir la prestation d'heures supplémentaires, et ce, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Cet objectif n'a rien à voir avec l'ampleur actuelle du chômage, étant donné qu'il a été démontré à suffisance que les heures supplémentaires et la création d'emplois supplémentaires ne fonctionnent pas comme des vases communicants. C'est en revanche le cas des heures supplémentaires prestées au noir et des heures supplémentaires déclarées. La présente proposition vise dès lors à transformer autant que possible les heures supplémentaires prestées au noir en heures supplémentaires déclarées.

Nous ne prévoyons pas de nouvel assouplissement pour les horaires de travail flexibles visés à l'article 20bis de la loi sur le travail, étant donné que le régime actuel présente déjà suffisamment de flexibilité.

Quelques modifications sont en revanche apportées aux heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un horaire de travail ordinaire, comme l'élargissement du crédit d'heures supplémentaires, l'assouplissement des formalités administratives, etc.

La présente proposition prévoit également un autre régime, moins lourd, en matière de charges sociales et fiscales. Ce régime vise à mettre en place les incitants nécessaires pour transformer les heures supplémentaires prestées «au noir» en travail «déclaré». Elle évite ainsi le recours à la prestation d'heures supplémentaires en noir auprès du même employeur, auprès d'un autre employeur ou pour son propre compte. De cette manière, il devient intéressant de payer malgré tout des cotisations (para)fiscales pour les heures supplémentaires prestées, ce qui engendre indéniablement une situation où tout le monde est gagnant: le travailleur qui le souhaite peut se faire des à-côtés sans que la rémunération qu'il perçoit pour son travail soit surtaxée et l'employeur peut, dans le cadre de la protection de sa propre entreprise, faire face aux fluctuations du marché qui le contraignent à travailler de manière plus flexible, tandis que l'État perçoit davantage de recettes, qui lui permettent de répondre aux besoins sociaux. Enfin, ce système est également plus équitable que la situation actuelle: pour l'instant, le travail au noir prospère dans certains secteurs. Cette

Een speciale behandeling van het overloon wordt evenzeer gerechtvaardigd door de invoering van de lastenverlaging op ploegenarbeid. Deze komt immers vooral de grote bedrijven ten goede, terwijl de kleine en middelgrote ondernemingen eerder een beroep doen op overuren om aan de flexibele vraag te voldoen. Daarom is een gunstigere behandeling van de overuren voor KMO's het equivalent van wat de lastenverlaging voor ploegenarbeid betekent voor grote bedrijven.

Doel en strekking van het wetsvoorstel

Met dit wetsvoorstel willen wij het presteren van overuren flexibeler maken, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Dit staat los van de heersende hoge werkloosheid, aangezien inmiddels genoegzaam is aangetoond dat overwerk en bijkomende werkgelegenheid geen communicerende vaten zijn. Dit is echter wel het geval voor zwart en wit overwerk. Met dit voorstel willen wij zoveel mogelijk bestaand zwart overwerk omzetten in wit overwerk.

Voor de flexibele arbeidsroosters als bedoeld in artikel 20bis van de arbeidswet wordt niet in verdere versoepeling voorzien, aangezien de bestaande regeling reeds voldoende flexibiliteit inhoudt.

Voor de overuren gepresteerd in een gewoon arbeidsrooster worden enkele wijzigingen aangebracht, zoals de uitbreiding van het overurenkrediet, de versoepeling van de administratieve formaliteiten en dergelijke.

Ook wordt door dit voorstel voorzien in een andere, minder zware regeling inzake fiscale en sociale lasten. De bedoeling hiervan is de nodige aanzetten te ontwikkelen om het bestaande «zwarte» overwerk binnen bedrijven om te zetten in «wit» werk. Op die manier wordt vermeden dat men nog langer zijn toevlucht zoekt in het presteren van «zwarte» overuren bij dezelfde werkgever, bij een andere werkgever, of voor eigen rekening. Het wordt op die manier aantrekkelijk om voor de overuren die men presteert toch nog (para)fiscale bijdragen te betalen. Dit leidt onmiskenbaar tot een win-winsituatie: de werknemer die dat wenst kan wat bijverdienen zonder dat het loon voor zijn arbeid wordt wegbelast en in de bescherming van het eigen bedrijf, de werkgever kan tegemoet komen aan de grillige marktomstandigheden die hem dwingen op een meer flexibele manier te werken en de overheid ontvangt meer inkomsten, waarmee sociale noden kunnen worden aangepakt. Tenslotte is dit systeem ook rechtvaardiger dan de huidige situatie: vandaag tiert zwartwerk welig in sommige sectoren. Dit vervalst de concurren-

situation fausse la concurrence entre les entreprises, accroît la pression (para)fiscale sur les heures de travail déclarées et prive la sécurité sociale de revenus dont devraient bénéficier les groupes sociaux les plus défavorisés. Plutôt que de réduire le besoin de prester des heures supplémentaires, ce régime devrait être suffisamment attrayant pour rétablir l'équité. Les heures supplémentaires resteront en effet nécessaires, étant donné qu'elles ne peuvent être transformées en emplois réguliers, du fait de leur caractère irrégulier. Le législateur ferait mieux d'élaborer un régime fiable, sûr et équitable que de maintenir la fiction selon laquelle ces heures pourraient être converties en emplois réguliers, et, décourager ainsi la prestation d'heures supplémentaires «légales».

Les heures supplémentaires ne peuvent cependant pas entraîner une augmentation de la charge de travail des travailleurs susceptible, à terme, d'écourter leur carrière. C'est la raison pour laquelle la proposition de loi prévoit une série de mesures préventives. Elle permet tout d'abord aux partenaires sociaux de contrôler les abus éventuels. En effet, le recours systématique aux heures supplémentaires dénote non un besoin de flexibilité dans l'entreprise, mais un besoin de personnel supplémentaire. C'est pourquoi les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs doivent conclure des accords en vue d'inciter les entreprises qui recourent de manière excessive aux heures supplémentaires à ne pas y recourir de manière systématique, voire en vue de sanctionner ces dernières. Le Roi peut éventuellement interdire à certains employeurs d'encore appliquer ce régime.

Une autre mesure prévoit que les travailleurs ne peuvent pas être contraints à effectuer des heures supplémentaires. Ceux qui en effectuent malgré tout perçoivent un sursalaire moins lourdement taxé. À terme, l'intention est en outre de faire en sorte que la rémunération supplémentaire soit épargnée et non perçue, le compte d'épargne-temps ainsi constitué pouvant ensuite être utilisé pour prendre des congés non rémunérés, anticiper son départ à la retraite ou bénéficier d'une pension plus élevée. Dès lors que le débat sur le compte d'épargne-temps a été annoncé par le gouvernement dans l'accord de gouvernement, nous choisissons d'attendre les propositions concrètes de ce dernier avant d'y associer la réglementation relative aux heures supplémentaires. Nous insistons auprès du gouvernement pour qu'il élabore au plus tôt ces propositions, afin que les heures supplémentaires puissent également y être intégrées.

Nous estimons que tous ces éléments contribueront à flexibiliser le recours aux heures supplémentaires, à «blanchir» le travail au noir, à accroître la compétitivité des entreprises belges et à assurer une bonne protection sociale des travailleurs concernés. La présente proposition améliorera en outre la stabilité financière de la sécurité sociale.

tie tussen bedrijven, het doet de (para)fiscale druk op « witte » uren stijgen en het ontnemt de sociale zekerheid inkomsten die ten goede moeten komen aan de sociaal zwakkeren. Eerder dan de nood om overuren te presteren te beknotten, moet de regeling voldoende aantrekkelijk zijn om de rechtvaardigheid te herstellen. Immers, overuren kunnen door hun onregelmatig karakter niet worden omgezet in reguliere jobs, dus de nood aan overuren zal blijven bestaan. De wetgever kan beter een betrouwbare, zekere en rechtvaardige regeling uitwerken dan de fictie instandhouden dat deze uren kunnen worden omgerekend naar reguliere jobs en daarom het presteren van wettelijk correcte overuren ontmoedigen.

Het kan echter niet de bedoeling zijn dat overuren leiden tot een verhoogde werkdruk bij werknemers, welke op lange termijn hun loopbaan verkort. Daarom worden een aantal preventieve maatregelen in het wetsvoorstel ingebouwd. Vooreerst wordt aan de sociale partners de controle gegeven over het mogelijke misbruik. Immers, het systematisch presteren van overuren is geen teken van de nood aan flexibilisering in een bepaald bedrijf. Het reflecteert de nood aan meer personeel. Daarom moeten werknemers- en werkgeversorganisaties afspraken maken om bedrijven die overdreven veel een beroep op overuren doen, aan te zetten om dit niet systematisch te doen of zelfs te bestraffen. De Koning kan eventueel bepaalde werkgevers het recht ontzeggen om nog van de regeling gebruik te maken.

Daarnaast bestaat een andere maatregel erin dat werknemers niet verplicht kunnen worden om overuren te presteren. Wie ze toch presteert, ontvangt een minder belast overloon. Bovendien is het de bedoeling om op termijn het extraloon wegens overuren niet te ontvangen, maar op te sparen. Deze tijdspaarrekening kan dan worden gebruikt om onbetaald verlof op te nemen, vroeger met pensioen te gaan of een hoger pensioenbedrag te ontvangen. Aangezien de discussie over de tijdspaarrekening door de regering in haar regeerakkoord in het vooruitzicht wordt gesteld, kiezen wij ervoor om te wachten op concrete voorstellen vooraleer de regeling overuren hieraan te koppelen. Wij dringen er bij de regering op aan om snel werk te maken van deze voorstellen, zodat ook overwerk erin kan worden opgenomen.

Wij menen dat al deze elementen zullen bijdragen tot een flexibeler gebruik van overuren, de omzetting van « zwart » in wit werk, een verhoogde concurrentiekracht van de Belgische bedrijven en een goede sociale bescherming van de betrokken werknemers. Bovendien zal dit voorstel de financiële stabiliteit van de sociale zekerheid ten goede komen.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article remplace l'article 25 de la loi sur le travail. Dorénavant, la prestation d'heures supplémentaires en cas d'augmentation temporaire du volume de travail ne sera plus subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspection du travail, une simple communication suffisant, à l'instar de ce qui est déjà prévu en cas de travail supplémentaire commandé par une nécessité imprévue(1). Les termes «surcroît extraordinaire de travail» sont remplacés par suite des modifications apportées en matière de travail intérimaire par la loi-cadre du 26 juillet 1996.

Les travailleurs sont libres d'exécuter ou non ce type de travail supplémentaire. Le contrôle en la matière est garanti, d'une part, par l'information obligatoire de la délégation syndicale, s'il y en a une, ou à défaut, de la commission paritaire, et, d'autre part, par la procédure de contrôle prévue par le nouvel article 26*bis*, § 2*bis*. C'est aux partenaires sociaux, qui sont les mieux placés pour évaluer la réalité sur le terrain, qu'il reviendra de décider si une situation déterminée se justifie.

Article 3

En vertu de cet article, il n'y aura, en quelque sorte, plus de nombre maximum «évolutif» d'heures supplémentaires. Cela permettra de concentrer les heures supplémentaires en début ou en fin de période de référence, ce qui répond mieux au caractère temporaire du travail supplémentaire. Il est clair que la limite maximale absolue de onze heures par jour et de cinquante heures par semaine, telle qu'elle est prévue à l'article 27, § 1^{er}, reste maintenue et qu'elle offre la protection nécessaire contre les journées ou semaines de travail exagérément longues.

Cet article porte également le nombre annuel maximum d'heures supplémentaires à 260 heures pour les travailleurs à temps plein. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, ce nombre maximum d'heures supplémentaires est limité en fonction de la durée du temps de travail hebdomadaire contractuelle. Ce dépassement demeure soumis à la conclusion d'une convention collective de travail. La restriction, qui prévoit de n'autoriser ce dépassement que lorsqu'on procède à des engagements complémentaires, est remplacée par le contrôle de l'application des règles par la commission paritaire. Lorsqu'un employeur enfreint ces règles, recourt systématiquement au régime des heures supplémentaires pour reporter de nouveaux engagements de six mois ou

(1) Article 26, § 1^{er}, 3^o, de la loi sur le travail.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel vervangt artikel 25 van de arbeidswet. Voortaan is de voorafgaande toelating van de arbeidsinspectie niet meer vereist vóór het mogelijk wordt overuren te presteren in het geval van een tijdelijke vermeerdering van het werk; een simpele mededeling volstaat, zoals nu reeds het geval is voor overwerk tengevolge van een onvoorziene omstandigheid(1). De term buitengewone vermeerdering van het werk wordt vervangen ingevolge de wijzigingen doorgevoerd bij de uitzendarbeid in de kaderwet van 26 juli 1996.

Individuele werknemers krijgen de vrije keuze om dit soort overwerk al dan niet uit te voeren. De controle daarop wordt verzekerd: enerzijds door de mededeling aan de vakbondsafvaardiging indien er één is, zoniet aan het paritair comité, verplicht te maken. Anderzijds door de toezichtsprocedure bedoeld in het nieuwe artikel 26*bis*, § 2*bis*. De definitieve beslissing of een bepaalde toestand verantwoord is, komt dan toe aan de sociale partners, die het best in staat zijn om de realiteit op het terrein in te schatten.

Artikel 3

Dit artikel maakt enerzijds dat er niet meer zoiets als een «voortschrijdend» maximumaantal overuren bestaat. Op die manier wordt het mogelijk de overuren te concentreren in het begin of op het einde van de referteperiode, wat beter aansluit bij het tijdelijke karakter van het overwerk. De absolute maximumgrens van 11 uren per dag en 50 uren per week, zoals bepaald in artikel 27, § 1, blijft uiteraard behouden en biedt de nodige bescherming tegen overdreven lange werkdagen of werkweken.

Dit artikel breidt anderzijds het maximale jaarlijkse aantal overuren uit tot 260 uren voor voltijdse werknemers. Voor deeltijdse werknemers wordt dit maximale aantal overuren beperkt in functie van hun wekelijkse contractuele arbeidsduur. De voorwaarde om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om dit uit te voeren blijft bestaan. De beperking die stelt dat het alleen kan indien overgegaan wordt tot bijkomende aanwervingen, wordt vervangen door het toezicht van het paritair comité op de toepassing van de regels. Indien een bepaalde werkgever de regels niet respecteert, systematisch gebruik maakt van de regeling overuren om nieuwe aanwervingen uit te stellen met zes maanden of meer of werknemers verplicht om overuren te presteren, dan kan die werkge-

(1) Art. 26, § 1, 3^o, van de arbeidswet.

plus, ou contraint des travailleurs à prêter des heures supplémentaires, le ministre peut, sur proposition de la commission paritaire concernée, exclure cet employeur du bénéfice de ce régime.

Article 4

Cet article dissocie le sursalaire pour travail supplémentaire, plus la moitié de la rémunération ordinaire pour travail supplémentaire, de la notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Il est, de ce fait, plus intéressant pour l'employeur et le travailleur de déclarer officiellement le travail supplémentaire. Par la seule référence à l'article 29, § 2, de la loi sur le travail, ce traitement plus favorable ne s'applique qu'aux travailleurs à temps plein qui prestent des heures supplémentaires, et ce, afin d'éviter que la prestation d'heures supplémentaires par les travailleurs à temps partiel ne soit financièrement plus avantageuse pour l'employeur et le travailleur que l'augmentation de la durée du temps de travail contractuelle. Les travailleurs à temps partiel peuvent donc toujours prêter des heures supplémentaires, mais le traitement fiscal et parafiscal de la rémunération y afférente demeure inchangé.

Article 5

Cet article prévoit un taux d'imposition de 10% pour la rémunération et pour le sursalaire que les travailleurs à temps plein perçoivent par heure supplémentaire. Cette mesure contribue également à rendre la déclaration officielle du travail supplémentaire plus intéressante pour les travailleurs et pour les employeurs. Pour les mêmes raisons que celles avancées à l'article 4, la limitation au travail supplémentaire effectué par ces travailleurs à temps plein est également d'application en l'occurrence. Le fait d'insérer cette disposition dans l'article 171 du CIR permet également d'éviter que l'exception fiscale s'applique si l'impôt ordinaire est plus avantageux. On évite ainsi qu'un travailleur qui commence à travailler à la fin de l'année et qui ne gagne pas assez pour être imposé soit malgré tout imposé au taux de 10% en ce qui concerne les heures supplémentaires et le sursalaire. Le Roi est incité à conférer une certaine visibilité à cette imposition en intégrant ce traitement fiscal dans le calcul du précompte professionnel, de sorte que le travailleur puisse voir sur sa fiche de rémunération que la prestation d'heures supplémentaires ne fait plus l'objet d'une lourde imposition.

*
* *

ver worden uitgesloten van deze regeling door de minister, op voorstel van het betrokken paritair comité.

Artikel 4

Dit artikel sluit de toeslag voor overwerk, plus de helft van het gewone loon voor overwerk, uit het loonbegrip voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen. Daardoor wordt het voor de werkgever en de werknemer interessanter om het overwerk officieel aan te geven. Door de verwijzing naar uitsluitend artikel 29, § 2, van de arbeidswet, geldt deze gunstigere behandeling enkel voor voltijdse werknemers die overuren presteren. Dit om te voorkomen dat het doen presteren van overuren door deeltijdse werknemers financieel voordeliger is voor werkgever en werknemer dan het verhogen van de contractuele arbeidsduur. Het blijft dus wel mogelijk voor deeltijdse werknemers om overuren te presteren, maar de fiscale en parafiscale behandeling van dat loon blijven op het huidige peil.

Artikel 5

Door dit artikel wordt het loon voor een overuur en de toeslag voor dit overuur voor voltijdse werknemers belast aan een tarief van 10%. Ook deze maatregel draagt ertoe bij dat het voor werknemers en werkgevers interessanter wordt om het overwerk officieel aan te geven. De beperking tot overwerk door voltijdse werknemers geldt ook hier, om dezelfde redenen als uiteengezet bij artikel 4. De plaatsing onder artikel 171 WIB zorgt er eveneens voor dat de fiscale uitzondering niet geldt indien de gewone belasting voordeliger is. Op die manier wordt voorkomen dat een werknemer die op het einde van het jaar begint te werken en te weinig verdient om belast te worden, toch wordt belast tegen het tarief van 10% voor de overuren en de overurentoeslag. De Koning wordt aangezet om dit ook zichtbaar te maken door deze fiscale behandeling op te nemen in de berekening van de bedrijfsvoorheffing, zodat de werknemer op zijn loonbrief merkt dat het presteren van overuren niet langer zwaar wordt belast.

Ludwig CALUWÉ.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, remplacé par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 25. — § 1. En vue de faire face à un surcroît temporaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une. En l'absence de délégation syndicale, la commission paritaire est informée. Le fonctionnaire désigné par le Roi est toujours informé.

§ 2. L'employeur ne peut obliger les travailleurs à effectuer le travail supplémentaire visé au § 1^{er}. ».

Art. 3

À l'article 26*bis* de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

A) Au § 1^{er}, l'alinéa 8 est abrogé;

B) Le § 2*bis* est remplacé par la disposition suivante :

« § 2*bis*. — La moyenne visée au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 260 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1^{er}, 3^o, pour les travailleurs occupés à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, ce nombre est déterminé par le produit de 260 et du rapport entre la durée de travail hebdomadaire contractuelle, d'une part, et la durée de travail hebdomadaire d'un travailleur occupé à temps plein appartenant à la même catégorie au sein de l'entreprise, d'autre part.

Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire. La commission paritaire surveille l'application de la présente section. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de cette surveillance.

Sur proposition de la commission paritaire, le Roi peut interdire, temporairement ou définitivement, à l'employeur qui enfreint, à une ou plusieurs reprises,

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971, vervangen door het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, wordt vervangen als volgt :

« Art. 25. — § 1. Om het hoofd te bieden aan een tijdelijke vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat. Indien er geen vakbondsafvaardiging bestaat, wordt het paritair comité op de hoogte gebracht. De door de Koning aangewezen ambtenaar wordt steeds ingelicht.

§ 2. Werknemers kunnen door de werkgever niet worden verplicht om het overwerk, bedoeld in de vorige paragraaf, uit te voeren. ».

Art. 3

Artikel 26*bis* van dezelfde wet wordt gewijzigd als volgt :

A) § 1, achtste lid, wordt opgeheven;

B) § 2*bis* wordt vervangen als volgt :

« § 2*bis*. — Het in § 1 bedoelde gemiddelde kan ten belope van 260 uren per jaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3^o, voor voltijds tewerkgestelde werknemers. Voor deeltijdse werknemers wordt dit aantal bepaald door het product van 260 en de verhouding tussen de contractuele wekelijkse arbeidsduur, enerzijds, en de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer die in de onderneming tot dezelfde categorie behoort, anderzijds.

Deze overschrijding kan enkel worden toegestaan door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Het paritair comité houdt toezicht op de toepassing van deze afdeling. De Koning bepaalt, volgens een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels van dit toezicht.

Op voorstel van het bevoegd paritair comité kan de Koning de werkgever die eenmalig of herhaaldelijk de bepalingen van deze afdeling betreffende overwerk

les dispositions de la présente section relative aux heures supplémentaires ou qui utilise systématiquement les heures supplémentaires pour reporter des engagements de six mois ou plus, de mettre en œuvre le système d'heures supplémentaires visé aux articles 25 et 26, § 1^{er}, 3^o. ».

Art. 4

L'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est complété par l'alinéa suivant :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, ne sont pas considérées comme une rémunération : la moitié de la rémunération relative au travail supplémentaire visé à l'article 29, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la majoration de la rémunération ordinaire relative audit travail supplémentaire visée à l'article 29, § 1^{er}, de la même loi. ».

Art. 5

L'article 171, 2^o, du Code des impôts sur les revenus 1992 est complété par un g), libellé comme suit :

« g) la rémunération relative au travail supplémentaire visé à l'article 29, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la majoration de la rémunération ordinaire relative audit travail supplémentaire visée à l'article 29, § 1^{er}, de la même loi. ».

23 avril 2004.

overtreedt of die op systematische wijze overwerk gebruikt om aanwervingen met zes maanden of langer uit te stellen, tijdelijk of definitief verbieden overwerk als bedoeld in artikel 25 en 26, § 1, 3^o, uit te voeren. ».

Art. 4

Artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt aangevuld met een nieuw lid, luidend als volgt :

« Met afwijking van het vorige lid wordt niet als loon aangemerkt : de helft van het loon voor het overwerk als bedoeld in artikel 29, § 2, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de vermeerdering van het gewone loon voor dat overwerk als bedoeld in artikel 29, § 1, van dezelfde wet. ».

Art. 5

Artikel 171, 2^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt aangevuld met een g), luidend als volgt :

« g) het loon voor het overwerk als bedoeld in artikel 29, § 2, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de vermeerdering van het gewone loon voor dat overwerk als bedoeld in artikel 29, § 1, van dezelfde wet. ».

23 april 2004.

Ludwig CALUWÉ.