

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1996-1997

17 OCTOBRE 1996

Projet de loi relative au travail à domicile

Procédure d'évocation

RAPPORT
FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR MME **MERCHERS**

I. DISCUSSION GÉNÉRALE

La ministre de l'Emploi et du Travail explique que le travail à domicile n'est pas réglementé jusqu'à

Ont participé aux travaux de la commission :

1. Membres effectifs : Mme Maximus, présidente, MM. Buelens, G. Charlier, Mme Delcourt-Pêtre, MM. Destexhe, D'Hooghe, Hazette, Olivier, Poty, Santkin et Mme Merchiers, rapporteuse.

2. Membres suppléants : mesdames Bribosia-Picard et Thijs.

3. Autre sénateur : Mme Dardenne.

Voir :

Documents du Sénat :

1-356 - 1995/1996 :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

1-356 - 1996/1997 :

N° 2 : Amendements.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1996-1997

17 OKTOBER 1996

Wetsontwerp betreffende de huisarbeid

Evocatieprocedure

VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR MEVR. **MERCHERS**

I. ALGEMENE BESPREKING

De minister van Tewerkstelling en Arbeid verklaart dat het thuiswerk tot nu toe niet geregle-

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : mevrouw Maximus, voorzitter, de heren Buelens, G. Charlier, mevrouw Delcourt-Pêtre, de heren Destexhe, D'Hooghe, Hazette, Olivier, Poty, Santkin en mevrouw Merchiers, rapporteur.

2. Plaatsvervangers : de dames Bribosia-Picard en Thijs.

3. Andere senator : mevrouw Dardenne.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

1-356 - 1995/1996 :

Nr. 1: Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

1-356 - 1996/1997 :

Nr. 2: Amendementen.

présent. Il existe néanmoins un lien de subordination du travailleur vis-à-vis de l'employeur et, par conséquent, une série de dispositions légales lui sont applicables.

Le projet de loi vise principalement à faire entrer le travail à domicile dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en y insérant un titre spécifique. Ce titre contient toutes les dispositions spécifiques au travail à domicile.

En ce qui concerne la durée du temps de travail, aucune modification n'a été apportée. La situation actuelle a été maintenue, mais la possibilité de faire évoluer la situation a été prévue. Il est important de souligner que le projet de loi est conforme aux instruments internationaux en la matière et notamment à la convention de l'Organisation internationale du travail, approuvée lors de la conférence du mois de juin 1996.

Selon un commissaire, on peut s'attendre à un développement du travail à domicile. Le Parlement sera par conséquent obligé de revenir sur cette question, d'autant plus que le projet de loi ne donne pas de réponse à la question de savoir comment on pourra vérifier que la législation sociale sera appliquée dans le cadre de la mise en œuvre d'un contrat de travail à domicile. En effet, il semble à l'intervenant que l'application de la législation sociale en Belgique est à géométrie variable. En Région wallonne, les contrôleurs sont extrêmement stricts; on peut se demander si la même rigueur est d'application au nord du pays et plus particulièrement lorsqu'il y a concurrence sur un marché entre entreprises du nord et entreprises du sud.

Ceux qui voudront appliquer la législation sociale d'une manière laxiste, auront toute facilité par le biais du travail à domicile, car le contrôle paraît difficile à exercer.

La ministre fait remarquer que le problème du contrôle du travail à domicile n'est pas neuf; ce travail existe et on ne peut pas dire que ce travail se développe actuellement. Des études montrent qu'on arrivera probablement à un développement. Le projet anticipe sur ce développement éventuel et donne une sécurité aux travailleurs. Leur situation juridique, pour l'instant, est très inconfortable et susceptible d'abus.

En ce qui concerne le problème de l'inspection des lois sociales, une disposition du projet permet à l'inspecteur du travail de pénétrer, moyennant autorisation du tribunal de police, en tout lieu où des travailleurs effectuent une prestation de travail.

Une autre intervenante rappelle que, lors de la précédente législature, la commission a déjà consacré

menteerd is. Er bestaat nochtans een band van ondergeschiktheid van de werknemer tegenover de werkgever, wat maakt dat een aantal wettelijke bepalingen op hem van toepassing zijn.

Dit wetsvoorstel is er vooral op gericht het thuiswerk op te nemen in het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, door een specifieke titel in te voegen. Deze titel bevat alle bepalingen eigen aan het thuiswerk.

Wat de arbeidsduur betreft worden geen wijzigingen aangebracht. De bestaande situatie wordt behouden, zij het dat de mogelijkheid tot verdere ontwikkelingen wordt ingebouwd. Er dient op gewezen dat dit wetsontwerp in overeenstemming is met de internationale instrumenten die in deze materie ter beschikking zijn, met name de Overeenkomst van de Internationale Arbeidsorganisatie, goedgekeurd op haar conferentie van juni 1996.

Volgens een commissielid zal het thuiswerk toenemen. Het Parlement zal zich gedwongen zien terug te komen op dit vraagstuk, vooral ook omdat dit wetsontwerp geen antwoord geeft op de vraag hoe zal worden gecontroleerd of de sociale wetgeving zal worden nageleefd in het kader van een arbeidsovereenkomst voor thuiswerk. Spreker is de mening toegedaan dat de toepassing van de sociale wetgeving in België niet overal op gelijke wijze geschiedt. In Wallonië gaan de controleurs bijzonder strikt tewerk; men moet zich echter afvragen of dezelfde strenge normen worden gehanteerd in het noorden van het land, en dan vooral wanneer er sprake is van concurrentie op een bepaalde markt tussen ondernemingen uit het noorden en het zuiden.

Het thuiswerk leent zich bij uitstek tot een lakse toepassing van de sociale wetgeving, daar het moeilijk te controleren valt.

De minister wijst erop dat het probleem van de controle van het thuiswerk niet nieuw is; deze vorm van arbeid bestaat al langer en men kan niet volhouden dat hij zich pas nu ontwikkelt. Wel tonen studies aan dat er een snelle groei zal plaatsvinden. Het wetsontwerp loopt vooruit op die eventuele groei en biedt de werknemers een zekere veiligheid. Momenteel is hun juridische situatie nog erg onzeker en kunnen er misbruiken voorkomen.

Om het probleem van de inspectie op de toepassing van de sociale wetgeving op te vangen, is in het ontwerp een bepaling opgenomen die de arbeidsinspecteur de mogelijkheid biedt om zich toegang te verschaffen tot elke plek waar werknemers aan het werk zijn, op voorwaarde dat hij de toestemming heeft van de politierechtbank.

Een ander commissielid herinnert eraan dat de commissie reeds tijdens de vorige zittingsperiode een

une première discussion au travail à domicile sur la base de la proposition de loi déposée par M. Dighneef et consorts. Cette proposition de loi faisait suite à un avis du Conseil national du travail (C.N.T.).

L'intervenante croit savoir que le texte du projet n'a pas fait l'objet d'un avis du C.N.T. En outre, il est moins favorable que la proposition de loi précitée, plus spécialement en ce qui concerne la législation du chômage (les travailleurs à domicile ne pourront pas bénéficier du chômage pour raisons économiques) et la durée du travail. (Le temps passé au travail à domicile est calculé sur la base de sept jours sur sept.)

La ministre fait observer que le C.N.T. a émis un avis unanime sur la proposition de loi déposée par M. Dighneef et consorts. Le projet de loi est basé sur cet avis. Il ne s'écarte de l'avis que dans la mesure où cet avis était plus ou moins ambigu. Cette ambiguïté a d'ailleurs été relevée lors de la discussion à la Chambre des représentants, justement en ce qui concerne la durée du travail et le repos du dimanche. Les partenaires sociaux faisaient état du fait que les travailleurs à domicile ne devraient pas être tenus à travailler plus que la durée hebdomadaire normale, mais que, par ailleurs, la législation sur la durée du travail ne pouvait pas s'appliquer comme telle. Une solution de rechange a été choisie laissant une grande place aux partenaires sociaux.

Par ailleurs, il est difficile de sanctionner pénalement un employeur étant donné qu'il n'est pas présent sur le lieu du travail. C'est la raison pour laquelle la situation actuelle a été maintenue. Comme les travailleurs à domicile ne sont pas soumis aux dispositions concernant le repos obligatoire du dimanche, il faut, pour le calcul de la rémunération garantie, se baser sur un septième et non pas un sixième, ce qui aurait pénalisé le travailleur.

Un troisième intervenant trouve que la sécurité juridique du travailleur doit être compatible avec celle de l'employeur, le tout devant être soigneusement équilibré. Dans ce travail spécifique, il faut avancer d'une façon prudente et veiller à ne pas se tromper d'objectif.

Un autre commissaire estime également qu'il est important de légiférer en cette matière, étant donné que l'application de la législation existante sur les contrats de travail aux travailleurs à domicile se heurte à des obstacles.

L'élément primordial dans la législation sur les contrats de travail est l'exécution du travail sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, ce qui n'est pas le cas ici.

Il est donc particulièrement délicat de démontrer qu'il s'agit véritablement d'un contrat de travail.

eerste bespreking heeft gewijd aan het thuiswerk op basis van het wetsvoorstel van de heer Dighneef c.s. Dit wetsvoorstel kwam er naar aanleiding van een advies van de Nationale Arbeidsraad (N.A.R.).

Spreekster meent dat de Nationale Arbeidsraad geen advies heeft gegeven over de tekst van het ontwerp. Bovendien is de tekst minder gunstig dan het voormelde wetsvoorstel, voornamelijk wat betreft de bepalingen inzake werkloosheid (thuiswerkers zullen om economische redenen geen werkloosheidsuitkeringen krijgen) en de arbeidsduur. (Voor thuiswerk wordt de arbeidsduur berekend op een basis van zeven dagen op zeven).

De minister merkt op dat de Nationale Arbeidsraad een eensluidend advies heeft gegeven over het wetsvoorstel van de heer Dighneef c.s. Het is op dit advies dat het huidige wetsontwerp gebaseerd is. Het wetsontwerp wijkt enkel af van het advies waar dit enigszins dubbelzinnig was. De dubbelzinnigheid van het advies is trouwens aangekaart tijdens de bespreking in de Kamer van volksvertegenwoordigers, met name wat betreft de arbeidsduur en de zondagsrust. De sociale partners stonden erop dat de thuiswerkers niet verplicht mochten worden om langer te werken dan de normale wekelijkse arbeidsduur, maar dat anderzijds de wetgeving betreffende de arbeidsduur niet zonder meer kon worden toegepast. Er werd uiteindelijk geopteerd voor een alternatieve oplossing, die de sociale partners een grote bewegingsruimte laat.

Bovendien is het moeilijk de werkgever strafrechtelijk te vervolgen wanneer hij niet aanwezig is op de arbeidsplaats. Daarom ook is de huidige situatie behouden. Gezien de bepalingen betreffende de verplichte zondagsrust niet gelden voor de thuiswerkers, moet voor de berekening van het minimumloon uitgegaan worden van een zevende en niet van een zesde, wat de werknemer zou hebben benadeeld.

Een derde spreker meent dat de rechtszekerheid van de werknemer moet samenvallen met de rechtszekerheid van de werkgever en dat naar een juist evenwicht gezocht moet worden. Bij deze specifieke vorm van werk is een behoedzame aanpak noodzakelijk en het eigenlijke doel mag niet uit het oog worden verloren.

Een ander lid acht wettelijk ingrijpen eveneens belangrijk aangezien er moeilijkheden rijzen als men de bestaande wetgeving op de arbeidsovereenkomsten wil toepassen op de thuiswerkers.

Van primordiaal belang in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten is dat het werk wordt uitgevoerd onder het gezag, de leiding en het toezicht van de werkgever, wat hier niet het geval is.

Het is dus vrij moeilijk om aan te tonen dat het hier echt gaat om een arbeidsovereenkomst.

Le commissaire pose encore les questions suivantes :

— Rien n'est prévu en matière de représentation sociale. Étant donné que les intéressés travaillent à domicile, il est difficile de les associer à une représentation collective. Ne faut-il pas examiner cet aspect ?

— Les travailleurs à domicile auront-ils accès au processus de congé-éducation payé ?

— L'employeur doit-il accorder la priorité aux travailleurs à domicile pour occuper un emploi vacant dans l'entreprise ?

— Qu'en est-il de l'application de la notion de travail convenable en matière de réglementation du chômage ?

La ministre répond à la première question que les travailleurs à domicile doivent être comptabilisés au nombre des travailleurs de l'entreprise en vue de l'installation du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène. À l'heure actuelle, les travailleurs à domicile ne sont cependant ni électeurs ni éligibles au sein et de ce comité et de ce conseil. On peut espérer que ce problème sera résolu lors des prochaines élections sociales.

La ministre observe ensuite que les travailleurs à domicile bénéficient déjà du congé-éducation payé selon les mêmes conditions que les travailleurs à temps plein.

Quant à la possibilité de réintégration dans l'entreprise, le projet de loi contient un article qui a été inséré par la Chambre des représentants. Il est prévu que le travailleur à domicile peut, selon la même procédure que le travailleur à temps partiel, demander à pouvoir être réintégré dans l'entreprise si un emploi vacant de la même qualification que celui qu'il occupe se libère.

Pour ce qui est du chômage pour des raisons économiques, il est à remarquer que celui-ci est applicable aux travailleurs à domicile. Par contre, ni le chômage pour des raisons techniques dans l'entreprise ni le chômage-intempéries ne leur sont applicables pour des raisons évidentes.

Enfin, à la question relative à l'emploi convenable, une question également abordée à la Chambre des représentants, la ministre répond que l'emploi offert à domicile est convenable à partir du moment où il remplit tous les critères actuellement fixés pour l'emploi convenable.

À la question d'un membre de savoir comment contrôler, pour le calcul de la cotisation sociale, s'il s'agit d'un travail à temps plein ou à temps partiel, la

Het lid stelt nog de volgende vragen :

— Het ontwerp bevat geen bepalingen betreffende de vertegenwoordiging van de werknemers. Aangezien de betrokkenen thuis werken, is het moeilijk ze te betrekken bij een collectieve vertegenwoordiging. Dient dat aspect niet onderzocht te worden ?

— Komen de thuiswerkers in aanmerking voor het betaald educatief verlof ?

— Moet de werkgever aan de thuiswerkers voorrang verlenen wanneer er in zijn bedrijf een vacante betrekking is ?

— Hoe wordt het begrip «passende dienstbetrekking» uit de werkloosheidsreglementering toegepast op de thuisarbeiders ?

Op de eerste vraag antwoordt de minister dat de thuiswerkers meegerekend moeten worden als werknemers van het bedrijf voor de installering van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid. Thans hebben de thuiswerkers echter geen stemrecht en kunnen ze ook niet gekozen worden voor dat comité en voor die raad. Men mag verwachten dat dit probleem bij de komende sociale verkiezingen opgelost zal zijn.

De minister merkt vervolgens op dat de thuiswerkers al in aanmerking komen voor het betaald educatief verlof onder dezelfde voorwaarden als de werknemers met een voltijdse betrekking.

Wat de mogelijkheid betreft om in het bedrijf opgenomen te worden, wijst de minister erop dat het wetsontwerp een artikel bevat dat door de Kamer van volksvertegenwoordigers in het ontwerp is ingevoegd. Het bepaalt dat de thuiswerker op dezelfde manier als de deeltijdwerker kan vragen om in het bedrijf te worden opgenomen indien er een betrekking vacant wordt waarvoor dezelfde kwalificaties vereist zijn als voor de betrekking die hij thans uitoefent.

Voorts kunnen thuiswerkers eveneens economisch werkloos worden. Daarentegen kunnen de thuiswerkers om evidente redenen niet technisch werkloos worden en kunnen zij al evenmin werkverlet wegens weersomstandigheden aanvoeren.

Wat ten slotte de vraag betreft betreffende de «passende dienstbetrekking», een vraag die ook in de Kamer van volksvertegenwoordigers is gesteld, antwoordt de minister dat het werk dat als thuiswerk wordt aangeboden, als «passend» beschouwd moet worden zodra het voldoet aan alle criteria die thans zijn vastgesteld voor het begrip «passende dienstbetrekking».

Op de vraag van een lid hoe, voor de berekening van de sociale bijdrage, kan worden gecontroleerd of het om een voltijdse dan wel een deeltijdse job gaat,

ministre répond que l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aux travailleurs à domicile lorsqu'ils travaillent à temps partiel. Toutes les dispositions de cet article concernant l'horaire de travail doivent être respectées et l'inspection du travail peut contrôler ce respect.

Le même membre regrette que l'on ne définisse pas plus précisément la manière dont le contrôle est exercé. L'on compte de toute évidence sur l'honnêteté des intéressés.

L'un des intervenants précédents estime que cet aspect doit être approfondi. Néanmoins, cela ne doit pas empêcher le vote du présent projet de loi, qui comporte une amélioration de la position juridique des travailleurs.

Un autre membre marque son accord et appuie la suggestion de l'intervenant précédent visant à étudier plus en détail le problème du contrôle. En effet, il est plus difficile de contrôler les activités des travailleurs à domicile que celles des travailleurs ordinaires. Cependant, l'on adapte la législation et l'on fixe un certain nombre de principes de base, ce qui est positif. Il serait bon d'évaluer après un certain temps l'application de ces principes.

Un autre membre encore ajoute que l'obligation de conclure un contrat de travail écrit constitue une première condition permettant d'exercer un contrôle.

Une dernière intervenante fait remarquer que le travail à domicile augmentera sans aucun doute, notamment dans le secteur non marchand. L'intervenante pense à la garde des enfants malades.

II. DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 4

Article 119.1

MM. Hazette et Destexhe déposent un amendement (n° 1) visant à remplacer les mots « occupation des travailleurs à domicile » par les mots « le contrat de travail à domicile ».

La ministre fait remarquer que le Conseil d'État a proposé de concevoir les modifications apportées à la loi du 3 juillet 1978 en prenant exemple sur les dispositions concernant l'occupation d'étudiants ». De là la formulation « occupation de travailleurs à domicile » employée dans le projet.

L'amendement est retiré.

antwoordt de minister dat artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is op de huisarbeiders ingeval zij deeltijdse arbeiders zijn. Alle bepalingen van dat artikel in verband met het werkrooster moeten worden nageleefd en de arbeidsinspectie kan op die naleving toezien.

Hetzelfde lid betreurt het dat de wijze waarop de controle wordt uitgeoefend niet nauwkeuriger wordt bepaald. Men rekent blijkbaar op de correctheid van de betrokkenen.

Een van de voorgaande sprekers vindt dat dit aspect nader onderzoek verdient. Dat mag evenwel niet beletten dat dit wetsontwerp, dat een verbetering inhoudt van de rechtspositie van de werknemers, wordt goedgekeurd.

Een ander lid is het hiermee eens en steunt de suggestie van de vorige spreker om het probleem van de controle nader te bestuderen. Het is inderdaad zo dat de controle op de werkzaamheden van thuisarbeiders moeilijker is dan bij reguliere werknemers. Het is evenwel positief dat de wetgeving wordt aangepast en dat een aantal basisbeginselen worden vastgelegd. De toepassing van die beginselen zou best, na verloop van tijd, worden geëvalueerd.

Nog een ander lid voegt hieraan toe dat de verplichting van een schriftelijke arbeidsovereenkomst een eerste vereiste is om controle uit te oefenen.

Een laatste spreekster merkt nog op dat thuisarbeid ongetwijfeld zal toenemen, met name in de niet-commerciële sector. Spreekster denkt aan de oppas van zieke kinderen.

II. BESPREKING VAN ARTIKELEN EN STEMMINGEN

Artikel 4

Artikel 119.1

De heren Hazette en Destexhe dienen een amendement in (nr. 1) ter vervanging van de woorden « tewerkstelling van huisarbeiders » door de woorden « de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid ».

De minister merkt op dat de Raad van State heeft voorgesteld « de wijzigingen in de wet van 3 juli 1978 te concipiëren naar het model van de bepalingen betreffende de tewerkstelling van studenten ». Van daar de in het ontwerp gehanteerde formulering « overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders ».

Het amendement wordt teruggenomen.

Article 119.4

MM. Hazette et Destexhe déposent à cet article un amendement (n° 2) qui a le même objet que l'amendement relatif à l'article 119.1.

Cet amendement est également retiré.

Article 119.5

MM. Hazette et Destexhe déposent un amendement (n° 3) visant à compléter cet article.

La ministre souligne que le problème soulevé par les auteurs de l'amendement a été évoqué également à la Chambre des représentants.

Quand l'employeur ne respecte pas les obligations que lui impose l'article 119.4, § 2, par exemple quand il ne mentionne pas son nom, il n'y a pas de contrat et l'intéressé ne peut être occupé.

Dés lors, une sanction est superflue.

L'amendement est mis aux voix et rejeté par 8 voix contre 2.

Article 119.6

M. Destexhe propose, par l'amendement n° 4, de supprimer cet article.

La ministre fait remarquer que le travail à domicile entraîne des frais pour le travailleur à domicile. Ces frais doivent être remboursés d'une manière ou d'une autre. Le projet prévoit que les parties s'entendent sur la manière dont ces frais seront remboursés. À défaut d'accord, et à défaut de convention collective de travail à ce sujet, l'article 119.6 est applicable.

L'auteur de l'amendement se demande pourquoi l'on impose un montant de 10 p.c. de la rémunération due. Selon lui, il s'agit d'un type de travail qui présente également des avantages pour le travailleur.

Une commissaire nuance cette affirmation. Selon elle, il ne faut pas non plus perdre de vue les inconvénients. Les travailleurs à domicile accompliront généralement davantage d'heures; par ailleurs, ils seront privés du contact avec d'autres travailleurs.

L'intervenante se demande d'ailleurs ce qu'il adient lorsque les frais sont supérieurs à 10 p.c. de la rémunération. Le texte ne prévoit pas formellement que dans ce cas, l'employeur doit rembourser la totalité des frais.

La ministre souligne que l'article 119.6 a été modifié à la Chambre des représentants. L'employeur doit un forfait de 10 p.c., à moins que le travailleur prouve

Artikel 119.4

De heren Hazette en Destexhe dienen bij dit artikel een amendement in (nr. 2) met dezelfde strekking als dat bij artikel 119.1.

Dit amendement wordt eveneens teruggenomen.

Artikel 119.5

De heren Hazette en Destexhe dienen een amendement in (nr. 3) tot aanvulling van dit artikel.

De minister wijst erop dat het probleem opgeworpen door de auteurs van het amendement, ook reeds in de Kamer van volksvertegenwoordigers ter sprake is gekomen.

Wanneer de werknemer zijn verplichtingen opgelegd in artikel 119.4, § 2, niet nakomt, bijvoorbeeld wanneer hij zijn naam niet opgeeft, dan is er geen overeenkomst en kan de betrokkene niet worden tewerkgesteld.

Een sanktionering is derhalve overbodig.

Het amendement wordt ter stemming gelegd en verworpen met 8 tegen 2 stemmen.

Artikel 119.6

De heer Destexhe stelt bij amendement (nr. 4) voor dit artikel te doen vervallen.

De minister merkt op dat thuisarbeid kosten meebrengt voor de huisarbeider. Die kosten moeten op de een of de andere wijze worden vergoed. Het ontwerp bepaalt dat de partijen overeenkomen over de wijze waarop de kosten worden vergoed. Is er geen overeenkomst en evenmin een collectieve arbeids-overeenkomst dienaangaande, dan is artikel 119.6 van toepassing.

De indiener van het amendement vraagt zich af waarom een bedrag van 10 pct. van het verschuldigde loon wordt opgelegd. Het gaat zijns inziens toch om een soort arbeid dat ook voordelen biedt aan de werknemer.

Een commissielid nuanceert deze bewering. Volgens haar mogen de nadelen ook niet uit het oog worden verloren. Thuisarbeiders zullen in de regel meer uren presteren; van de andere kant ontberen zij het contact met andere werknemers.

Spreekster vraagt zich overigens af wat er gebeurt wanneer de kosten hoger liggen dan 10 pct. van het loon. De tekst zegt niet uitdrukkelijk dat in dat geval de werkgever de totale kosten moet vergoeden.

De minister wijst erop dat artikel 119.6 in de Kamer van volksvertegenwoordigers werd gewijzigd. De werkgever is een forfaitair bedrag van 10 pct. ver-

que les frais sont supérieurs. Dans ce cas, l'employeur doit rembourser la totalité des frais tels que prouvés à l'aide de pièces justificatives.

À une question concernant l'imputation fiscale de ces compensations, la ministre répond qu'il s'agit d'un remboursement de frais. Il n'est donc soumis à aucune cotisation sociale ni à aucun impôt.

La ministre souligne la connexité entre les articles 119.4, 119.5 et 119.6 en ce qui concerne le remboursement des frais. Le premier article prévoit que le contrat de travail doit mentionner la manière dont les frais inhérents au travail à domicile seront remboursés (art. 119.4, § 2, 4^o). L'absence de cette disposition n'entraîne toutefois pas de sanction (voir l'art. 119.5). Les parties ne sont donc pas strictement tenues de prévoir dans le contrat de travail une disposition concernant le remboursement des frais. Dans ce cas, l'article 119.6 est applicable et, dès lors, ou bien la C.C.T. concernant cette matière s'applique, ou bien le remboursement forfaitaire de 10 p.c. est dû.

Un membre n'est pas d'accord sur cette explication. D'après le texte de l'article 119.4, le respect de la disposition prévue au § 2, 4^o, est aussi indispensable que celui des autres dispositions du même paragraphe. Ce paragraphe contient l'obligation de mentionner huit dispositions, parmi lesquelles la manière de régler le remboursement des frais.

L'article 119.5 prévoit que le travailleur peut mettre fin au contrat de travail à défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4, sauf le § 2, 4^o, de cet article.

Cela ne signifie pas que le § 2, 4^o, constituerait une disposition facultative. L'intervenant estime que l'on ne peut faire de distinction entre les huit dispositions du § 2 de l'article 119.4 proposé. Dans l'état actuel du texte, elles sont toutes les huit aussi contraignantes.

Une membre plaide pour le maintien de l'article 119.6. Celui-ci, qui prévoit un remboursement forfaitaire des frais, facilite les choses pour les deux parties.

L'auteur de l'amendement répond que la décision de maintenir ou non le remboursement forfaitaire n'a rien à voir avec le rapport qui existe entre les différents articles. D'après lui, les articles 119.4 à 119.6 ne sont pas cohérents.

La ministre fait encore remarquer que l'on a voulu laisser la plus grande liberté possible aux parties en ce qui concerne le remboursement des frais. C'est là la raison d'être de la disposition qui figure au § 2 de l'article 119.4. Si les parties ne conviennent rien à ce sujet, l'article 119.6 est applicable et, à défaut de

schuldig, tenzij de werknemer bewijst dat de kosten hoger liggen. In dat geval moet de werkgever de volledige kosten, zoals zij worden aangetoond met verantwoordingsstukken, terugbetalen.

Op een vraag betreffende de fiscale aanrekening van die vergoedingen, antwoordt de minister dat het gaat om terugbetaling van kosten. Hierop moeten derhalve geen sociale bijdragen noch belasting worden betaald.

De minister wijst nog op de samenhang tussen de artikelen 119.4, 119.5 en 119.6 wat de vergoeding van de kosten betreft. In het eerste artikel wordt gezegd dat de arbeidsovereenkomst moet vermelden hoe de kosten verbonden aan de huisarbeid worden vergoed (artikel 119.4, § 2, 4^o). Het ontbreken van die bepaling heeft evenwel geen sanctionering tot gevolg (zie artikel 119.5). De partijen zijn dus niet strikt verplicht in de arbeidsovereenkomst een regeling te treffen voor de vergoeding van de kosten. In zo'n geval geldt artikel 119.6 en is derhalve de desbetreffende C.A.O. toepasselijk dan wel de forfaitaire vergoeding van 10 pct. verschuldigd.

Een lid is het niet met deze uitleg eens. Zoals artikel 119.4 luidt, is de naleving van het bepaalde in § 2, 4^o, even noodzakelijk als de andere bepalingen van dezelfde paragraaf. Deze paragraaf bevat acht verplichte vermeldingen, waaronder de regeling van de vergoeding van de kosten.

Artikel 119.5 zegt dat de werknemer de overeenkomst kan opzeggen wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met uitzondering van het bepaalde in § 2, 4^o, van dat artikel.

Dat wil nog niet zeggen dat § 2, 4^o, een facultatieve bepaling zou zijn. Volgens de spreker mag men geen onderscheid maken tussen de acht bepalingen van § 2 van artikel 119.4. Zij zijn, zoals de tekst nu luidt, alle even bindend.

Een lid pleit voor het behoud van artikel 119.6. Dit artikel, dat voorziet in een forfaitaire vergoeding voor de kosten, vereenvoudigt de zaken voor beide partijen.

De auteur van het amendement repliceert dat het al of niet handhaven van de forfaitaire vergoeding losstaat van de onderlinge samenhang van de verschillende artikelen. Zijns inziens zijn de artikelen 119.4 tot en met 119.6 niet coherent.

De minister merkt nog op dat men de partijen de grootst mogelijke vrijheid heeft willen laten met betrekking tot de vergoeding van de kosten. Vandaar de bepaling in § 2 van artikel 119.4. Wanneer de partijen hierover niets overeenkomen, dan is artikel 119.6 van toepassing en is, bij ontstentenis van een

C.C.T., un montant forfaitaire de 10 p.c. sera dû, ou un montant plus élevé si le travailleur prouve que les frais sont supérieurs à ce montant.

Un membre continue à prétendre que le texte n'est pas cohérent. Les huit dispositions du § 2 de l'article 119.4 doivent figurer obligatoirement dans le contrat d'occupation de travailleur à domicile. L'article 119.5 prévoit, quant à lui, qu'à défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4 — à l'exception toutefois d'une des huit dispositions énumérées —, le travailleur à domicile peut mettre fin au contrat de travail.

L'intervenant demande ensuite comment il faut comprendre une des phrases de l'exposé des motifs, aux termes de laquelle «ce forfait de 10 p.c. s'ajoute à la rémunération normale du travailleur à domicile» (doc. Chambre, 232/1 - 1995/1996, p. 4, quatrième alinéa).

La ministre répond que ce forfait vient en sus de la rémunération convenue et n'en fait dès lors pas partie.

Une commissaire fait remarquer que la notion de «rémunération» est définie par la loi.

M. Hazette dépose ensuite un amendement aux articles 119.4, 119.5 et 119.6 (n° 5).

De plus, il dépose un amendement (n° 6) visant à supprimer le premier membre de phrase de l'article 119.6.

La ministre explique une fois de plus quelle est la portée des articles 119.4 à 119.6.

Il faut établir par écrit un contrat d'occupation de travailleur à domicile, dans lequel doivent figurer un certain nombre de dispositions.

Si le contrat ne prévoit rien en ce qui concerne le remboursement des frais, il peut cependant continuer à être valable. Dans ce cas, l'employeur doit un montant forfaitaire de 10 p.c. La Chambre des représentants a ajouté une disposition par voie d'amendement, aux termes de laquelle ce remboursement peut être plus élevé que 10 p.c. si le travailleur prouve que les frais sont effectivement supérieurs à ce montant.

L'auteur des amendements ayant fait remarquer que le contrat cesse d'avoir effet si une des huit dispositions de l'article 119.4, § 2, ne figure pas dans l'écrit, la ministre répond que tel serait effectivement le cas si la loi ne prévoyait pas le contraire, comme elle le fait ici.

L'amendement n° 4 est rejeté par 8 voix et 1 abstention.

L'amendement n° 5 est rejeté par 8 voix contre 1.

L'amendement n° 6 est retiré.

C.A.O., een forfaitair bedrag van 10 pct. verschuldigd dan wel een hoger bedrag wanneer de huisarbeider aantoonde dat de kosten hoger liggen.

Een lid blijft erbij dat de tekst niet coherent is. De acht bepalingen van § 2 van artikel 119.4 moeten verplicht in de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders worden opgenomen. In artikel 119.5 wordt dan weer gezegd dat zo het geschrift niet is opgemaakt overeenkomstig het bepaalde in artikel 119.4 — met uitzondering evenwel van een van genoemde acht bepalingen — de huisarbeider de overeenkomst mag opzeggen.

Het lid vraagt vervolgens nog welke betekenis moet worden gehecht aan een volzin uit de toelichting, luidens welke «dit forfait van 10 pct. gevoegd wordt bij het normale loon van de huisarbeider» (Gedr. St., Kamer 232/1 — 1995/1996, blz. 4, vierde alinea).

De minister antwoordt dat dit forfait bovenop het overeengekomen loon komt en er derhalve geen deel van uitmaakt.

Een commissielid merkt op dat het begrip «loon» bij wet is bepaald.

De heer Hazette dient vervolgens een amendement in bij de artikelen 119.4, 119.5 en 119.6 (nr. 5).

Bovendien legt hij nog een amendement ter tafel (nr. 6) tot weglating van de eerste zinsnede van artikel 119.6.

De minister licht nogmaals de draagwijdte toe van de artikelen 119.4 tot en met 119.6.

Er moet een schriftelijke overeenkomst voor huisarbeid zijn waarin een aantal bepalingen moeten voorkomen.

Wanneer in de overeenkomst niets bepaald is over de vergoeding van de kosten, mag de overeenkomst evenwel blijven bestaan. De werkgever is dan een forfaitair bedrag van 10 pct. verschuldigd. De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft hieraan bij amendement een bepaling toegevoegd luidens welke die vergoeding hoger mag zijn dan 10 pct. wanneer de werknemer aantoonde dat de kosten inderdaad hoger zijn.

Op de opmerking van de indiener van de amendementen dat de overeenkomst vervalt wanneer één van de acht bepalingen van artikel 119.4, § 2, niet in het geschrift voorkomt, antwoordt de minister dat zulks inderdaad zo zou zijn wanneer de wet niet, zoals hier het geval is, het tegenovergestelde zou bepalen.

Het amendement nr. 4 wordt verworpen met 8 stemmen, bij 1 onthouding.

Het amendement nr. 5 wordt verworpen met 8 stemmen tegen 1 stem.

Het amendement nr. 6 wordt teruggenomen.

L'ensemble du projet de loi a été adopté sans modification par 8 voix et 2 abstentions.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La Rapporteuse,
Nadia MERCHIEERS.

La Présidente,
Lydia MAXIMUS.

Het wetsontwerp in zijn geheel wordt ongewijzigd aangenomen met 8 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

De Rapporteur,
Nadia MERCHIEERS.

De Voorzitter,
Lydia MAXIMUS.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION**TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE****TITRE PREMIER****TITEL I****Disposition générale****Algemene bepaling**

Article premier

Artikel 1

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

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

TITRE II**TITEL II****Modifications à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Art. 2

Art. 2

L'article 119 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en devient l'article 118, précédemment abrogé par la loi du 7 juillet 1985.

Artikel 119 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt artikel 118, eerder opgeheven door de wet van 7 juli 1985.

Art. 3

Art. 3

Le titre VI et le titre VII de cette même loi deviennent respectivement le titre VII et le titre VIII.

Titel VI en Titel VII van dezelfde wet worden respectievelijk Titel VII en Titel VIII.

Art. 4

Art. 4

Il est inséré dans la même loi un titre VI nouveau rédigé comme suit:

Een nieuwe Titel VI wordt in dezelfde wet ingevoegd, luidend als volgt:

«Titre VI. — Le contrat d'occupation de travailleur à domicile

«Titel VI. — De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders

Art. 119.1

Art. 119.1

Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.

Art. 119.2

Art. 119.2

§ 1^{er}. Dans la mesure où les dispositions du présent titre n'y dérogent pas, les dispositions relatives au

§ 1. Voor zover er in deze titel niet wordt van afgeveken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling

contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, sont applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

§ 2. Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre, il y aura lieu d'appliquer les dispositions du présent titre aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé aux autres prestations. Ce contrat est soumis aux dispositions des articles 119.4 et 119.5.

Art. 119.3

Par dérogation à l'article 20, l'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de :

1° mettre à la disposition du travailleur, s'il y a lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;

2° payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Art. 119.4

§ 1^{er}. Le contrat d'occupation de travailleur à domicile doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

§ 2. Cet écrit doit mentionner :

1° en ce qui concerne l'employeur: les nom et prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;

2° en ce qui concerne le travailleur: les nom et prénoms et la résidence principale;

3° la rémunération convenue ou, au cas où celle-ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération;

4° le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;

5° le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail;

6° une description succincte du travail convenu;

van huisarbeiders, naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing.

§ 2. Wanneer in het kader van eenzelfde overeenkomst slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. Op deze overeenkomst zijn de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.

Art. 119.3

In afwijking van artikel 20 is de werkgever ten aanzien van de huisarbeider verplicht om :

1° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° het loon te betalen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

Art. 119.4

§ 1. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

§ 2. Dit geschrift moet vermelden :

1° wat de werkgever betreft: de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt;

2° wat de werknemer betreft: de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats;

3° het overeengekomen loon of, ingeval dit niet kan vastgesteld worden, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon;

4° de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid;

5° de plaats of de plaatsen die de huisarbeider gekozen heeft om zijn werk te verrichten;

6° een beknopte beschrijving van het overeengekomen werk;

7° le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume minimal convenu des prestations;

8° la commission paritaire compétente.

§ 3. Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier et compléter les mentions ci-dessus.

Art. 119.5

À défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 119.4, sauf le § 2, 4°, le travailleur à domicile pourra à tout moment mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Art. 119.6

À défaut de la mention visée à l'article 119.4, § 2, 4°, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 10 p.c. de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 pct. de la rémunération.

Art. 119.7

Les articles 49 et 50 ne sont pas applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

Art. 119.8

Par dérogation à l'article 27, a droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir sa tâche journalière normalement, le travailleur apte au travail, payé au forfait, qui ne peut entamer le travail ou poursuivre le travail en cours, pour une cause indépendante de sa volonté.

Art. 119.9

Par dérogation à l'article 31, § 2, alinéas 1^{er} et 2, en cas d'incapacité de travail à la suite de maladie ou d'accident et sauf cas de force majeure, le travailleur à domicile doit:

1° avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail;

2° envoyer ou remettre à l'employeur, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de

7° de overeengekomen arbeidsregeling en/of werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties;

8° het bevoegd paritair comité.

§ 3. De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, de bovengenoemde vermeldingen wijzigen en vervolledigen.

Art. 119.5

Zo er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met uitzondering van § 2, 4°, kan de huisarbeider op elk ogenblik aan de arbeidsovereenkomst een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of -vergoeding.

Art. 119.6

Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4°, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, is een forfaitair bedrag van 10 pct. van het loon verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 pct. van het loon.

Art. 119.7

De artikelen 49 en 50 zijn niet van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Art. 119.8

In afwijking van artikel 27, heeft recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, de arbeidsgeschikte werknemer, die forfaitair wordt betaald, die de arbeid niet kan beginnen of de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil.

Art. 119.9

In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval en behoudens geval van overmacht:

1° onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;

2° binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een geneeskundig ge-

l'incapacité, un certificat médical. Il peut être dérogé à ce délai par une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 et 119.12 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Art. 119.10

§ 1^{er}. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut modifier le nombre de jours de carence prévus à l'article 52 pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait.

§ 2. Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 119.11

L'article 41 n'est applicable qu'au travailleur à domicile payé au forfait.

Art. 119.12

§ 1^{er}. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut, pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait, imposer un ou des jours de carence ou modifier le nombre de jours de carence en cas d'application des articles 70 et 71.

§ 2. Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.»

tuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

Art. 119.10

§ 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carensdagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7^{de} van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 119.11

Artikel 41 is slechts van toepassing op de huisarbeider die forfaitair betaald wordt.

Art. 119.12

§ 1. Voor de huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald, kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, een of meerdere carensdagen opleggen of, in geval van toepassing van de artikelen 70 en 71, het aantal carensdagen wijzigen.

§ 2. Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7^{de} van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.»

TITRE III

Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 5

L'article 3, § 1^{er}, 2^o, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est abrogé.

Art. 6

Un article *3bis*, rédigé comme suit, est inséré dans cette même loi :

«*Art. 3bis.* — Les dispositions du chapitre III, sections I^{er} et II qui concernent le repos du dimanche et la durée du travail, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, et dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

À défaut de la proposition visée à l'alinéa 2 et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut, dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.»

Art. 7

Dans la phrase introductive de l'article 37 de la même loi, les mots «par les articles 1^{er}, 3 et 4» sont remplacés par les mots «par les articles 1^{er}, 3, *3bis* et 4».

TITRE IV

Modification de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 8

Dans l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux est inséré un article *6bis*, rédigé comme suit :

«*Art. 6bis.* — Est également considéré comme document social dont la tenue est prescrite par le présent arrêté, l'écrit visé à l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet écrit doit être établi conformément aux dispositions de l'article 119.4.»

TITEL III

Wijzigingen aan de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 5

Artikel 3, § 1, 2^o, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt opgeheven.

Art. 6

Een artikel *3bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

«*Art. 3bis.* — De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II die de zondagsrust en de arbeidsduur betreffen, zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Bij ontstentenis van het in het tweede lid bedoeld voorstel en na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.»

Art. 7

In de inleidende zin van artikel 37 van dezelfde wet worden de woorden «door of krachtens de artikelen 1, 3 en 4» vervangen door de woorden «door of krachtens de artikelen 1, 3, *3bis* en 4».

TITEL IV

Wijziging aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Art. 8

In het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt een artikel *6bis* ingevoegd, luidend als volgt :

«*Art. 6bis.* — Wordt eveneens beschouwd als sociaal document waarvan het bijhouden voorgeschreven is door dit besluit, het geschrift bedoeld in artikel 119.4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Dit geschrift moet opgesteld worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4.»

TITRE V

Priorité aux travailleurs à domicile pour obtenir un emploi vacant chez leur employeur

Art. 9

Le travailleur à domicile peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi au sein de l'entreprise.

Les articles 153, 154 et 156 de la loi-programme du 22 décembre 1989 sont d'application à cette demande.

TITRE VI

Dispositions finales et transitoires

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Toutefois, les articles 119.4 à 119.6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 8 de la présente loi ne seront applicables aux contrats en cours qu'à l'expiration du délai d'un an à dater de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. Les contrats en cours devront, en conséquence, être constatés par écrit avant l'expiration de ce délai d'un an.

TITEL V

Voorrang voor huisarbeiders om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen

Art. 9

De huisarbeider kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een dienstbetrekking binnen de onderneming.

De artikelen 153, 154 en 156 van de programmawet van 22 december 1989 zijn op die aanvraag van toepassing.

TITEL VI

Slot- en overgangsbepalingen

Art. 10

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

De artikelen 119.4 tot 119.6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 8 van deze wet zullen echter slechts van toepassing zijn op de lopende overeenkomsten bij het verstrijken van de termijn van één jaar na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*. De lopende overeenkomsten zullen dus voor het verstrijken van deze termijn van een jaar schriftelijk moeten zijn vastgesteld.