

**Question n° 113 de M<sup>me</sup> Hilde Dierickx du 2 août 2004 (N.) à la ministre de l'Emploi et de la Protection des consommateurs:**

*Droit des ouvriers de travailler en position assise.*

Dans une entreprise d'Erpe-Mere, des ouvriers qui ont effectué leur travail assis pendant vingt ans sont aujourd'hui contraints travailler debout. Bien qu'il s'agisse, selon la direction de l'entreprise, de rendre le travail moins abrutissant, ce changement requiert des travailleurs un effort d'adaptation considérable. Il n'est en effet pas évident de devoir subitement effectuer debout un travail qu'on a toujours réalisé en position assise.

Les ouvriers ont mené une grève en exigeant de pouvoir continuer à travailler assis. La direction de l'entreprise a toutefois trouvé une solution créative en recourant à des « appui-fesses » afin d'alléger la charge inhérente au travail en position debout. Je me réjouis de ce que la direction de l'entreprise et les ouvriers soient parvenus à ce compromis.

Pourriez-vous préciser si, légalement, l'on peut contraindre du jour au lendemain des travailleurs qui effectuent un travail assis depuis quelque vingt ans de travailler « debout » (sans appui-fesses ou autre support), et si vous envisagez de prendre des mesures pour rendre obligatoire ce type d'outils qui favorisent le confort ?

**Réponse de la ministre de l'Emploi et de la Protection des consommateurs du 30 août 2004, à la question n° 113 de M<sup>me</sup> Hilde Dierickx du 2 août 2004 (N.):**

Veuillez trouver ci-après la réponse à la question posée.

**Vraag nr. 113 van mevrouw Hilde Dierickx van 2 augustus 2004 (N.) aan de minister van Werk en Consumentenzaken:**

*« Zitrecht » van arbeiders.*

In een bedrijf te Erpe-Mere blijken enkele arbeiders, na twintig jaar al zittend hun werk gedaan te hebben, nu rechtstaand te moeten werken. Alhoewel het volgens de bedrijfsleiding de bedoeling was om het werk « minder afstompemd » te maken, zorgt dit voor een enorme aanpassing bij de werknemers. Het is immers niet evident om plots alles rechtstaand te moeten doen, wat je altijd zittend gedaan hebt.

De arbeiders gingen over tot een werkstaking, om hun stoelen terug op te eisen. De bedrijfsleiding vond echter een creatieve oplossing door gebruik te maken van « stasteunen » om de overlast van het rechtstaand werken op te vangen. Het verheugt me dat bedrijfsleiding en arbeiders tot dit compromis gekomen zijn.

Kan u meedelen of het wettelijk mogelijk is om werknemers, die al twintig jaar zittend werken, plots te verplichten om hun job « staand » uit te oefenen (zonder stasteunen of andere hulpmiddelen), en of u aan maatregelen werkt die dit soort welzijn op het werk afdwingen ?

**Antwoord van de minister van Werk en Consumentenzaken van 30 augustus 2004, op de vraag nr. 113 van mevrouw Hilde Dierickx van 2 augustus 2004 (N.):**

Gelieve hierna het antwoord op de gestelde vraag te vinden.

D'une manière générale, il est admis que l'employeur dispose de ce que l'on a coutume d'appeler le *ius variandi*, ou encore le droit de modification. Cela signifie que, en principe, l'employeur a le droit, avec certaines limitations, de modifier unilatéralement le contrat de travail.

Certains voient ce droit de manière large et estiment que le *ius variandi* est seulement limité par la condition qu'aucun élément essentiel du contrat de travail ne soit modifié de manière unilatérale, sous peine de rupture irrégulière immédiate du contrat de travail.

D'autres interprètent le *ius variandi* de manière limitée et estiment que le droit de modification n'existe que pour les conditions de travail non convenues et non sur celles qui ont été convenues. Cette dernière conception prend appui sur la jurisprudence de la Cour de cassation, qui à différentes reprises a considéré que les conditions de travail convenues dans le cadre d'un contrat de travail ne peuvent être unilatéralement modifiées ou annulées, également lorsqu'il s'agit de conditions accessoires ou de modifications peu importantes (Cass. 13 octobre 1997, RW 1998-1999, 502).

La question qui se pose est de savoir si, dans le cas concret qui a été exposé, l'exécution assise du travail en tant que telle avait été convenue entre les deux parties. Si c'est le cas, l'employeur ne pourrait de manière unilatérale y apporter une quelconque modification, sans contrevenir à ses obligations contractuelles.

La probabilité est cependant grande que l'exécution assise de la prestation de travail n'ait pas été, dans le cas d'espèce, expressément convenue entre les deux parties comme condition de travail. Dans ce cas, le *ius variandi* de l'employeur pourrait trouver à s'appliquer, pour autant toutefois que l'exécution assise du travail ne soit pas vue comme une condition essentielle du contrat de travail.

Il appartient en principe au juge compétent de décider, dans le cas d'espèce, si l'on peut parler d'une modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail, ce qui équivaut à une rupture irrégulière immédiate de celui-ci.

Pour déterminer quels sont les éléments essentiels du contrat de travail, le juge doit mettre les intérêts en balance.

D'une part, il doit prendre en considération la nécessité de la vie économique de l'entreprise (cour de travail de Bruxelles, 9 juin 2000, AJT 2000-2001, 70). Dans cette optique, en premier lieu, il est admis que l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise, doit adapter l'organisation du travail aux exigences économiques du moment et qu'il doit prendre les mesures de ratio-

Algemeen wordt aanvaard dat de werkgever beschikt over wat men het *ius variandi*, het recht tot wijziging, pleegt te noemen. Dit betekent dat een werkgever in beginsel het recht heeft om, binnen bepaalde grenzen, eenzijdig de arbeidsovereenkomst te wijzigen.

Sommigen zien dit recht ruim en stellen dat het *ius variandi* slechts beperkt is door de voorwaarde dat geen essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst eenzijdig mag worden gewijzigd, op straffe van onmiddellijke onregelmatige beëindiging van de overeenkomst.

Anderen interpreteren het *ius variandi* op beperkende manier en menen dat het wijzigingsrecht enkel slaat op de niet-overeengekomen arbeidsvoorwaarden, niet op die welke zijn overeengekomen tussen partijen. Deze laatste stelling vindt steun in de rechtspraak van het Hof van Cassatie, dat reeds verschillende malen heeft geoordeeld dat de overeengekomen voorwaarden van een arbeidsovereenkomst niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd of herroepen, ook al zou het gaan om bijkomstige voorwaarden of om onbelangrijke wijzigingen (Cass. 13 oktober 1997, RW 1998-1999, 502).

De vraag rijst of in het concrete geval dat wordt voorgelegd, het zittend verrichten van de bedongen arbeid als dusdanig is overeengekomen tussen de twee partijen. Indien dit het geval is, dan zal de werkgever hierin niet op eenzijdige manier verandering kunnen brengen, zonder tekort te komen aan zijn contractuele verbintenissen.

De kans is echter vrij groot dat het zittend verrichten van de arbeid *in casu* geen uitdrukkelijk tussen beide partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarde zal zijn. In dit geval kan het *ius variandi* van de werkgever spelen, voorzover althans het zittend verrichten van de arbeid niet als een essentieel bestanddeel van de overeenkomst kan worden aangemerkt.

Het komt in principe alleen toe aan de bevoegde rechter om uit te maken of *in casu* sprake is van een aanzienlijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, die gelijkstaat met een onmiddellijke onregelmatige beëindiging ervan.

Om uit te maken wat essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst zijn, zal de rechter aan belangenafweging moeten doen.

Langs de ene kant zal hij rekening houden met de noodwendigheden van het economisch leven van de onderneming (arbeidshof te Brussel, 9 juni 2000, AJT 2000-2001, 70). Daarbij staat dan voorop dat de werkgever, in het belang van de onderneming, de werkor- ganisatie moet kunnen aanpassen aan de economische noodwendigheden van het ogenblik en dat hij de

nalisation qui s'imposent pour ce faire (cour de travail de Bruxelles, 10 mars 1981, *TSR* 1981, 224).

D'autre part, les droits et les intérêts du travailleur ne doivent pas être perdus de vue (cour de travail de Bruxelles, 9 juin 2000, *AJT* 2000-2001, 70). Dans l'utilisation de ses prérogatives, l'employeur doit faire preuve de modération et de prudence (tribunal de travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> juillet 1980, *JTT* 1982, 112). Ainsi, son droit incontestable à prendre des mesures de restructuration ou de réorganisation nécessaires doit être exercé dans le respect des conditions de travail qui ont été poursuivies pendant de nombreuses années par les parties (cour de travail de Liège, 2 décembre 1980, *Jur. Liège* 1981, 209).

Un dernier critère pour apprécier si la modification unilatérale porte sur un élément essentiel du contrat de travail est celui de savoir si cette modification entraîne pour l'autre partie un dommage moral ou matériel important (tribunal de travail de Bruxelles, 6 juillet 1976, *JTT* 1978, 111). Vu que le dommage moral entre également en considération, la circonstance que le travailleur conserve la même rémunération, malgré la modification, ne signifie pas nécessairement que cette modification est permise (cour de travail de Bruxelles, 6 juin 1978, *JTT* 1979, 79).

La question qui se pose réellement est si l'appel à la notion de modification unilatérale illicite d'un élément essentiel du contrat de travail dans le cas d'espèce, conduit bien à une solution satisfaisante pour le travailleur dans la mesure où, dans cette hypothèse, il aurait bien sûr droit à une indemnité de rupture, mais il verrait également sa relation de travail prendre fin immédiatement.

En ce qui concerne la réglementation en matière de bien-être au travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail stipule que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires en faveur du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour ce faire, il doit appliquer un certain nombre de principes généraux de prévention parmi lesquels l'adaptation du travail aux personnes, en particulier en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail, le choix de l'équipement de travail et les méthodes de travail et de production, en particulier pour rendre plus supportable tout travail monotone ou lié à un rythme et limiter leurs conséquences pour la santé.

Cette obligation générale a également été traitée dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

nodige rationalisatiemaatregelen moet kunnen nemen die zich te dien einde opdringen (arbeidshof te Brussel, 10 maart 1981, *TSR* 1981, 224).

Anderzijds mogen ook de rechten en belangen van de werknemer niet uit het oog worden verloren (arbeidshof te Brussel, 9 juni 2000, *AJT* 2000-2001, 70). Bij het gebruik van zijn prerogatieven, moet de werkgever blijk geven van gematigdheid en voorzichtigheid (arbeidsrechtbank te Brussel, 1 juli 1980, *JTT* 1982, 112). Zo moet zijn onbetwistbaar recht om over te gaan tot de noodzakelijke herstructurerings of reorganisaties worden uitgeoefend met respect voor de arbeidsvoorwaarden die gedurende talrijke jaren door de partijen werden nageleefd (arbeidshof te Luik, 2 december 1980, *Jur. Luik* 1981, 209).

Een laatste criterium ten slotte om uit te maken of een eenzijdige wijziging al dan niet betrekking heeft op een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, bestaat erin na te gaan of die wijziging al dan niet aanzienlijke morele of materiële schade teweegbrengt voor de andere partij (arbeidsrechtbank te Brussel, 6 juli 1976, *JTT* 1978, 111). Aangezien ook morele schade in aanmerking komt, betekent bijvoorbeeld de omstandigheid dat een werknemer bij een wijziging hetzelfde loon behoudt, niet noodzakelijk dat die wijziging geoorloofd is (arbeidshof te Brussel, 6 juni 1978, *JTT* 1979, 79).

De vraag rijst echter of een beroep op de figuur van de ongeoorloofde eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst *in casu* wel tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leidt, aangezien hij in dat geval weliswaar recht zal hebben op een verbrekingsvergoeding maar meteen ook zijn dienstbetrekking zal beëindigd zien.

Wat de reglementering inzake het welzijn op het werk betreft, bepaalt dat de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Daartoe moet hij een aantal algemene preventiebeginselen toepassen waaronder de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken.

Deze algemene verplichting is verder uitgewerkt in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Chaque employeur est tenu de mener une politique du bien-être qui est basée sur une analyse des risques, sur la base de laquelle sont prises des mesures de prévention adaptées.

À cet effet, l'employeur se fait assister par le conseiller en prévention compétent de son service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail. Le Comité pour la prévention et la protection au travail doit être consulté sur cette matière.

L'employeur décide des mesures de prévention qu'il souhaite prendre et en porte toujours la responsabilité finale.

Dans le cadre de cette obligation générale imposée à l'employeur, l'arrêté royal du 27 avril 2004 relatif aux sièges de travail et aux sièges de repos est paru le 24 juin 2004 au *Moniteur belge*.

Dans cet arrêté, on part du principe que l'employeur est tenu de mettre à disposition un siège de travail si les travailleurs exercent des activités dont la nature est compatible avec un travail en position assise.

Si le travail est de telle nature que le travail doit être exercé debout, une analyse des risques doit être effectuée. S'il ressort des résultats de cette analyse des risques qu'il existe un risque pour le bien-être des travailleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que chaque travailleur concerné dispose d'un siège de repos sur lequel il peut s'asseoir pendant les pauses ou après un certain laps de temps.

Lorsque la nature des activités du travailleur concerné ne permet pas d'utiliser un siège de repos, l'employeur est tenu d'organiser les activités de telle manière que ce travailleur puisse travailler assis sur un siège de travail, par intermittence ou à des intervalles déterminés.

Elke werkgever is verplicht een welzijnsbeleid te voeren, dat gesteund is op risicoanalyse, op basis waarvan aangepaste preventiemaatregelen worden vastgesteld.

Hiertoe laat de werkgever zich bijstaan door de bevoegde preventieadviseur van zijn interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk moet worden geraadpleegd over deze materie.

De werkgever beslist welke preventiemaatregelen hij wenst te nemen en draagt hiervoor steeds de eindverantwoordelijkheid.

Binnen het kader van deze algemeen gestelde verplichting van de werkgever, is op 24 juni 2004 het koninklijk besluit van 27 april 2004 betreffende de werksitplaatsen en rustzitplaatsen in het *Belgisch Staatsblad* verschenen.

Daarin wordt uitgegaan van het principe dat de werkgever een werksitplaats ter beschikking dient te stellen indien de werknemers activiteiten uitoefenen waarvan de aard verenigbaar is met zittend werk.

Indien het werk van die aard is dat het staande dient te worden verricht, moet een risicoanalyse worden uitgevoerd. Indien uit de resultaten van deze analyse blijkt dat er een risico bestaat voor het welzijn van de werknemers, dient de werkgever de nodige maatregelen te nemen om er voor te zorgen dat elke betrokken werknemer over een rustzitplaats beschikt waarop hij bij tussenpozen of na bepaalde tijdruimten kan gaan zitten.

Wanneer de aard van de activiteiten van de betrokken werknemer niet toelaat een rustzitplaats te gebruiken, moet de werkgever de activiteiten zodanig organiseren dat deze werknemer bij tussenpozen of na bepaalde tijdruimten zittend kan werken op een werksitplaats.