

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969

27 NOVEMBER 1968

WETSONTWERP

betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten
en de paritaire comités.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID (1)
UITGEBRACHT DOOR DE HEER VAN ROMPAEY.

DAMES EN HEREN,

A. — INLEIDENDE UITEENZETTING. VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID.

Het wetsontwerp dat U wordt voorgelegd, werd op 7 februari 1968 door de Senaat eenparig aangenomen, nadat het ongeveer een jaar lang werd onderzocht door de Commissie voor de Tewerkstelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg.

Het onderzoek had plaats — en dit is als zodanig een innovatie — in voortdurende samenwerking met de Raad van State en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Castel.

A. — Leden : de heren Duerinck, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Schyns, Van Rompaey, Verhenne, Wijnen. — de heren Castel, Christiaenssens, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — de heren Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — de heren Raskin, Schiltz. — de heer Massart.

B. — Plaatsvervangers : de heren Bijmens, Callebert, Claeys, Persoons. — de heren Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — de heren Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — de heer Van Leemputten. — de heer Defosset.

Zie :

176 (1968-1969) : N° 1.

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969

27 NOVEMBRE 1968

PROJET DE LOI

sur les conventions collectives de travail
et les commissions paritaires.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)
PAR M. VAN ROMPAEY.

MESDAMES, MESSIEURS,

A. — EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL.

Le projet de loi qui vous est soumis a été adopté à l'unanimité par le Sénat le 7 février 1968, après avoir été l'objet, pendant un an approximativement, d'un examen de la part de la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale.

Cet examen s'est effectué — et ceci constitue une innovation — en collaboration constante avec le Conseil d'Etat et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Castel.

A. — Membres : MM. Duerinck, Henckens, Kelchtermans, Magnée, Schyns, Van Rompaey, Verhenne, Wijnen. — MM. Castel, Christiaenssens, M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — MM. Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — MM. Raskin, Schiltz. — M. Massart.

B. — Suppléants : MM. Bijmens, Callebert, Claeys, Persoons. — MM. Claes (Willy), Mottard, Sainte, Vandenhove. — MM. Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — M. Van Leemputten. — M. Defosset.

Voir :

176 (1968-1969) : N° 1.

Elk amendement werd voor advies aan de Raad van State voorgelegd en over elke wijziging werd het advies van de sociale partners ingewonnen.

Gelet op de belangrijkheid van het ontwerp, heeft die handelwijze de algemene goedkeuring weggedragen.

Dit ontwerp beantwoordt aan een dringende noodzakelijkheid.

Nog steeds rijzen inderdaad betwistingen over de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend werden verklaard.

Om de juridische binding te bepalen van de personen en organisaties die door een collectieve arbeidsovereenkomst zijn verbonden, heeft de rechtsleer een beroep gedaan op rechtsfiguren van het Burgerlijk Wetboek, ontworpen tot regeling van individuele verhoudingen waarbij derden zijn verbonden en hun rechten worden verleend.

1. Zaakwaarneming.

Volgens deze opvatting kunnen de vakbondleiders in hun hoedanigheid van zaakwaarnemer de belangen behartigen van de aangesloten werknemers en werkgevers.

Die opvatting is echter niet houdbaar, omdat de zaakwaarneming een einde neemt wanneer degene voor wiens rekening de zaak wordt waargenomen, zulks wenst en bijgevolg de personen wier belangen zogenaamd worden behartigd, hun verbintenis te allen tijde kunnen beëindigen.

De zaakwaarnemer handelt trouwens alleen in namens de lastgever. Welnu het is de vakorganisatie die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomsten en hierbij worden aan die vakorganisatie verplichtingen opgelegd die niet op derden overgaan.

2. Beding ten behoeve van een derde.

Volgens deze opvatting kunnen de vakbondleiders ten voordele van hun leden bedingen.

Deze stelling gaat niet op, daar alleen ten voordele van derden mag worden bedongen.

In de collectieve arbeidsovereenkomst worden ook plichten opgelegd.

Naar luid van het beding ten behoeve van een derde, kan deze bovendien het beding afwijzen dat te zijnen behoeve is gesteld.

3. Lastgeving.

a) *Uitdrukkelijke lastgeving.*

Volgens deze opvatting geven de leden van de vakorganisatie opdracht aan de vakbondleiders die hen vertegenwoordigen bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, met het gevolg dat de collectieve arbeidsovereenkomst neerkomt op een reeks van individuele overeenkomsten die zijn gesloten door lastgeving tussen lasthebbers van werkgevers en van werknemers.

b) *Stilzwijgende lastgeving.*

Volgens deze opvatting worden de leden van de vakorganisatie door hun toetreding tot de vakorganisatie geacht hieraan een stilzwijgende opdracht te hebben gegeven ter behartiging van hun beroepsbelangen onder meer door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Deze laatste twee stellingen zijn niet houdbaar, daar de lastgeving impliceert dat de vakorganisatie alleen een tussenpersoon is terwijl de leden de echte partijen zijn.

Chacun des amendements a été soumis pour avis au Conseil d'Etat et l'avis des partenaires sociaux a été sollicité pour chaque modification.

Étant donné l'importance du projet, cette façon d'agir a rencontré l'assentiment général.

Le présent projet répond à une urgente nécessité.

En effet, des contestations continuent à s'élever au sujet de la force obligatoire des conventions collectives de travail qui n'ont pas été rendues obligatoires par arrêté royal.

Afin de définir les obligations juridiques des personnes et des organisations liées par une convention collective de travail, la doctrine a eu recours à des constructions juridiques du Code civil élaborées en vue de régler des rapports interindividuels, mais impliquant des obligations et des droits pour des tiers.

1. Gestion d'affaires.

Selon cette thèse, les dirigeants syndicaux peuvent, à titre de gérants, veiller aux intérêts des travailleurs et des employeurs affiliés.

Toutefois, cette thèse est indéfendable, étant donné que la gestion d'affaires prend fin lorsque la personne pour le compte de laquelle la gestion est assurée en exprime le désir et que, par conséquent, les personnes dont on sert soi-disant les intérêts peuvent mettre fin à tout moment à leurs obligations.

Le gérant n'agit d'ailleurs qu'au nom du mandant. Or, c'est l'organisation syndicale qui est partie à la convention collective de travail et elle se voit imposer des obligations qui ne sont pas transmissibles à des tiers.

2. Stipulation pour autrui.

Selon cette conception, il est loisible aux dirigeants syndicaux de faire inclure des stipulations au profit de leurs membres.

Cette thèse est insoutenable, car il ne peut y avoir stipulation qu'au profit de tiers.

Or, les conventions collectives de travail imposent également des obligations.

En outre, aux termes de la stipulation pour autrui, ce dernier peut refuser la stipulation faite à son profit.

3. Mandat.

a) *Mandat formel.*

En vertu de cette conception, les membres d'une organisation syndicale donnent mandat aux dirigeants syndicaux qui les représentent lors de la conclusion d'une convention collective de travail, de telle sorte que celle-ci peut être assimilée à une série de convention individuelles conclues par voie de mandat entre mandataires d'employeurs et de travailleurs.

b) *Mandat tacite.*

Selon cette conception, les membres d'une organisation syndicale sont censés, par le fait même de leur affiliation, avoir donné un mandat tacite à cette organisation en vue de veiller à leurs intérêts professionnels, notamment par la conclusion de conventions collectives de travail.

Ces deux dernières thèses sont indéfendables, étant donné que le mandat implique que l'organisation syndicale n'agit qu'en tant qu'intermédiaire et que les membres sont les véritables parties en cause.

Welnu de vakorganisatie is zelf partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

4. Onbenoemde overeenkomst.

Volgens deze opvatting komt de collectieve arbeidsovereenkomst voor als een combinatie van de lastgeving en van het beding ten behoeve van een derde.

Deze opvatting is niet houdbaar, daar beide rechtsfiguren met elkaar in strijd zijn.

Bij het beding ten behoeve van een derde is immers de vakorganisatie partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst, terwijl bij de lastgeving het de leden van de vakorganisatie zijn die partij worden.

* * *

Al die verschillende opvattingen uit de rechtsleer houden geen rekening met de specifieke aard van de collectieve arbeidsovereenkomst.

In werkelijkheid gaat het over een rechtsinstelling die niet thuishoort in het burgerlijk recht, doch gegroeid is met het sociaal recht.

Weliswaar vertoont de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde facetten die zij gemeen heeft met de eigenlijke overeenkomst in civielrechtelijke zin (bij voorbeeld: toestemming van de partij, wilsgebreken, enz.), doch op tal van punten verschilt de collectieve arbeidsovereenkomst van de civielrechtelijke overeenkomst (art. 1142, 1146, 1153, 1165, 1325, 1382) van het Burgerlijk Wetboek.

Een eigen wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst is noodzakelijk geworden, daar uit de praktijk is gebleken dat het overeenkomstig recht van het Burgerlijk Wetboek niet beantwoordt aan de eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Verscheidene wetsontwerpen of wetsvoorstellen zijn in de loop van de jongste 50 jaren ingediend om een oplossing te vinden voor de problemen die bij ontstentenis van een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gerezen. De wisselvalligheden van het parlementaire leven hebben evenwel belet dat deze ontwerpen en voorstellen konden afgehandeld worden.

- wetsvoorstel Verhaegen (1913);
- wetsvoorstel Deveze van 1913, opnieuw ingediend door de heer Flagey in 1922, vervolgens in 1926, 1939 (Stuk, Kamer, buitengewone zitting 1939, n° 15) en in 1946 (Stuk, Kamer, 1946, n° 21);
- wetsvoorstel Heyman van 1922, opnieuw ingediend in 1925, 1934 (Stuk, Kamer, zitting 1934-1935, n° 12), 1936 (Stuk, Kamer, buitengewone zitting 1936, n° 78);
- wetsontwerp van 15 november 1938 — Spaak, Heymans, Delattre — (Stuk Senaat, zitting 1938-1939, n° 7);
- wetsvoorstel Heyman van 1939 (Stuk, kamer 1939-1940, n° 127) betreffende het wettelijk statuut van de paritaire comités, collectieve overeenkomsten en bedrijfsreglementering, opnieuw ingediend in 1946 (Stuk, Kamer 1946, n° 131);
- wetsontwerp Van Glabbeke van 1958 (Stuk, Kamer, zitting 1957-1958, n° 932).

Vele Belgische auteurs die in sociaal recht heel wat ervaring hebben opgedaan hebben gewezen op de volgestrekte noodzakelijkheid om een statuut der collectieve arbeidsovereenkomst uit te werken, ten einde aldus een einde te stellen aan de gerezen moeilijkheden.

Vermelden wij onder die auteurs: Blanpain, Cornil, De Cuyper, Dieu, Fafchamps, Geysen, Haesaert, Horion, Lagasse, Le Brun, Piron, Troclet, Van Goethem, Velge.

De houding van een bepaalde rechtsleer, die de eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst voorbijgaat kan ook worden teruggevonden in de rechtspraak.

Or, l'organisation syndicale est elle-même partie à la convention collective de travail.

4. Contrat innommé.

Selon cette thèse, la convention collective constitue une combinaison du mandat et de la stipulation pour autrui.

Cette thèse est indéfendable, étant donné que ces deux constructions juridiques s'opposent réciproquement.

En effet, en cas de stipulation pour autrui, l'organisation syndicale est partie à la convention collective de travail, tandis qu'en cas de mandat les membres de l'organisation syndicale sont parties en cause.

* * *

Toutes ces conceptions différentes de la doctrine ne tiennent pas compte du caractère spécifique de la convention collective de travail.

Il s'agit en réalité d'une institution juridique qui n'appartient pas au domaine du droit civil, mais qui s'est développée avec le droit social.

Sans doute la convention collective de travail présente-t-elle certains aspects communs avec la convention proprement dite au sens du droit civil (par exemple: le consentement des parties, les vices de consentement, etc.), mais la convention collective de travail est différente à maints égards de la convention de droit civil (articles 1142, 1146, 1153, 1165, 1325, 1382) du Code civil.

L'existence d'un statut légal spécifique pour la convention collective de travail est devenue une nécessité car la pratique a démontré que le droit analogue du Code civil ne correspond pas au caractère spécifique de la convention collective de travail.

Plusieurs projets ou propositions de loi relatifs au statut des conventions collectives de travail ont été déposés durant les 50 dernières années en vue de trouver une solution aux problèmes qui sont nés en l'absence de tout statut légal des conventions collectives. Les aléas de la vie parlementaire ont toutefois empêché l'aboutissement de ces projets et propositions.

- proposition de loi Verhaegen (1913);
- proposition de loi Deveze de 1913, réintroduite par M. Flagey en 1922, puis en 1926, 1939 (Doc. Chambre, sess. extraordinaire 1939, n° 15) et 1946 Doc. Chambre, 1946, n° 21);
- proposition de loi Heyman de 1922, réintroduite en 1925, 1934 (Doc. Chambre, session 1934-1935, n° 12), 1936 (Doc. Chambre, session extraordinaire 1936, n° 78);
- projet de loi Spaak, Heymans, Delattre du 15 novembre 1938 (Doc. Sénat, session 1938-1939, n° 7);
- proposition de loi Heyman de 1939 (Doc. Chambre, 1939-1940, n° 127) relative au statut légal des commissions paritaires, aux conventions collectives et aux règlements professionnels, réintroduite en 1946 (Doc. Chambre 1946, n° 131);
- proposition de loi Van Glabbeke de 1958 (Doc. Chambre, session 1957-1958, n° 932).

De nombreux auteurs belges ayant acquis une vaste expérience en droit social ont souligné l'absolue nécessité d'élaborer un statut de la convention collective de travail en vue de mettre ainsi fin aux difficultés rencontrées.

Nous mentionnerons parmi ces auteurs: Blanpain, Cornil, De Cuyper, Dieu, Fafchamps, Geysen, Haesaert, Horion, Lagasse, Le Brun, Piron, Troclet, Van Goethem, Velge.

Le point de vue d'une certaine doctrine, qui consiste à nier le caractère propre de la convention collective de travail, peut également se retrouver dans la jurisprudence.

Drie periodes kunnen worden onderscheiden :

A. — *De rechtspraak van 1919-1940.*

Enkele vonnissen inzake collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Gemengde Mijncommissie, erkennen de bindende waarde van die collectieve arbeidsovereenkomsten, zonder echter de rechtsgrond hiervan op te geven.

B. — *De rechtspraak van 1945-1954.*

In deze rechtspraak kunnen drie tendensen worden onderscheiden :

1. Volgens een eerste tendens bindt de collectieve arbeidsovereenkomst diegenen die bij de vakorganisatie waren aangesloten bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst, en na het sluiten hiervan de vakorganisatie uit protest niet hebben verlaten.

2. Een tweede tendens erkent de bindende waarde van de collectieve arbeidsovereenkomst als een algemeen heersend gebruik van een bepaalde bedrijfstak.

3. Volgens een derde tendens, (Arrest van het Hof van Cassatie van 22 januari 1953) heeft de collectieve arbeidsovereenkomst hoegenaamd geen bindende kracht en doet zij alleen een morele verbintenis ontstaan.

Volgens deze rechtspraak ontstaat alleen dan een juridische binding door individuele normatieve bepalingen, wanneer persoonlijk door een speciaal daartoe gemachtigd vertegenwoordiger werd deelgenomen aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst.

C. — *De rechtspraak sedert 1954.*

In een deel van deze rechtspraak wordt beslist dat de collectieve arbeidsovereenkomst bindend is voor de werkgever die lid is van een organisatie waarvan de afgevaardigden de werkgevers in het paritair comité vertegenwoordigen.

Een ander deel van deze rechtspraak steunt op het hierboven aangehaalde arrest van het Hof van Cassatie van 22 januari 1953 volgens hetwelk de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst hoegenaamd geen bindende kracht heeft.

Deze stelling komt ten slotte hierop neer, dat de werknemer die de bepalingen van een niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wenst in te roepen niet alleen moet bewijzen dat de beheerder, die is afgevaardigd door de onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld, deel heeft genomen aan de beraadslagingen en aan de beslissingen van het paritair comité, doch ook dat die beheerder werkelijk zinnens was de vennootschap te verbinden (W. R. Charleroi (bedienden) 1 februari 1966, J. T. p. 229).

Inmiddels hebben nagenoeg alle landen en niet alleen de Europese, een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten uitgewerkt. In de jongste jaren was dit het geval in Turkije (wet n° 275 van 15 juli 1963), Libië (koninklijk decreet van 22 november 1962) en Kongo-Kinshasa (verordeningwet van 25 oktober 1963). Onder de E. E. G.-landen blijft België op dit gebied duidelijk ten achter, aangezien Frankrijk (wet nr. 50-205 van 11 februari 1950), Duitsland (wet van 9 april 1949), Nederland (wetten van 24 december 1927 en 25 mei 1937) en Luxemburg (wet van 12 juni 1965) over een zeer complete wetgeving beschikken, en ook Italië waar de reglementering (Burgerlijk Wetboek,

Il est possible de distinguer trois périodes :

A. — *La jurisprudence de 1919 à 1940.*

Quelques jugements en matière de conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Nationale Mixte des Mines reconnaissent la valeur d'obligation desdites conventions, sans toutefois en préciser le fondement juridique.

B. — *La jurisprudence de 1945 à 1954.*

Dans cette jurisprudence, il est possible de distinguer trois tendances :

1. Selon une première tendance la convention collective de travail lie ceux qui étaient affiliés à une organisation professionnelle lors de la conclusion de la convention collective de travail et qui, après cette conclusion, n'ont pas quitté l'organisation professionnelle en guise de protestation.

2. Une deuxième tendance reconnaît la valeur d'obligation de la convention collective de travail en tant qu'usage dominant dans une branche d'activité déterminée.

3. Selon une troisième tendance (Arrêt de la Cour de Cassation du 22 janvier 1953), la convention collective de travail n'a pas la moindre force obligatoire et n'est la source que d'une obligation morale.

Selon cette jurisprudence, il ne naît un lien juridique par des dispositions normatives individuelles que lorsqu'un représentant spécialement mandaté à cette fin participe personnellement à la conclusion de la convention collective de travail.

C. — *La jurisprudence depuis 1954.*

Une partie de cette jurisprudence veut que la convention collective de travail ait force obligatoire pour l'employeur qui est membre d'une organisation dont les délégués représentent les employeurs à la commission paritaire.

Une autre partie de cette jurisprudence se base sur l'arrêt précité de la Cour de Cassation, du 22 janvier 1953 selon lequel la convention collective de travail non rendue obligatoire n'a pas la moindre force obligatoire.

Cette thèse se résume en fin de compte à ceci : le travailleur qui entend invoquer les dispositions d'une convention collective de travail n'ayant pas été rendue obligatoire doit non seulement prouver que l'administrateur, délégué par l'entreprise occupant le travailleur, a participé aux débats et aux décisions de la commission paritaire, mais également que cet administrateur avait réellement l'intention de lier la société (C. P. Charleroi (employés), 1^{er} février 1966, J. T., p. 229).

Entre-temps, presque tous les pays — et pas seulement ceux d'Europe — ont élaboré un statut des conventions collectives de travail. Tel a été le cas, récemment, en Turquie (loi n° 275 du 15 juillet 1963), en Libye (décret royal du 22 novembre 1962) et au Congo-Kinshasa (ordonnance du 25 octobre 1963). Parmi les pays de la C. E. E., la Belgique accuse un retard marqué dans ce domaine, étant donné que la France (loi n° 50-205 du 11 février 1950), l'Allemagne (loi du 9 avril 1949), les Pays-Bas (lois des 24 décembre 1927 et 25 mai 1937) et le Luxembourg (loi du 12 janvier 1965) disposent d'une législation très complète et que l'Italie également, où la réglementation (Code civil,

16 maart 1942, boek V, titel I) minder gedetailleerd is, ons nog overtreft.

Die achterstand op het stuk van wetgeving in vergelijking met de overige landen van de E. E. G. is des te groter, daar bij de artikelen 100 en 117 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap in een harmonisering van de verschillende sociale wetgevingen is voorzien, een harmonisering die moeilijk kan worden bereikt voor de collectieve arbeidsovereenkomsten, aangezien in onze wetgeving een juridische lacune vertoont.

Welnu die harmonisering lijkt onmisbaar, wanneer vroeg of laat Europese collectieve arbeidsovereenkomsten zullen gesloten moeten worden.

Ten einde de commissieleden in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de draagwijdte van dit wetsontwerp lijkt het gepast te wijzen op de door dit ontwerp ingevoerde innovaties.

Toepassingsgebied.

Het wetsontwerp is van toepassing op alle personen die, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon; het ligt dus in de lijn van de andere recente wetten inzake de arbeidsreglementering (wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) (art. 2).

Bij een gemotiveerd en in ministerraad overlegd koninklijk besluit kan dit wetsontwerp toepasselijk worden verklaard op de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

Recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.

Krachtens het ontwerp hebben alleen de werkgevers- en werknemersorganisaties die aan bepaalde criteria voldoen, waaruit blijkt dat zij representatief zijn, het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten (art. 3).

Dit exclusieve recht dat alleen aan de als representatief beschouwde organisaties is toegekend, wordt verantwoord door de institutionele aard van de bevoegdheden die aldus worden verleend.

De representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet alleen hun leden, doch alle werknemers zowel de georganiseerde als de ongeorganiseerde.

Gelet op de eigen structuur van de werkgeversorganisaties in sommige bedrijfstakken, verleent het ontwerp aan de Koning de bevoegdheid om, op advies van de Nationale Arbeidsraad, andere werkgeversorganisaties dan die welke aan de in het ontwerp gestelde criteria voldoen, als representatief te beschouwen.

Met betrekking tot de middenstand worden als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd, de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties, die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid, en voor de zelfstandigen die een vrij of ander intellectueel beroep uitoefenen.

Bekwaamheid om in rechte op te treden.

In het ontwerp wordt erkend, dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties in rechte kunnen

16 mars 1942, Livre V, Titre I) est moins détaillée, a atteint un stade plus avancé que nous.

Ce retard dans la législation, comparativement aux autres pays de la C. E. E., est d'autant plus grand que les articles 100 et 117 du Traité instituant la Communauté Economique Européenne prévoient l'harmonisation des diverses législations sociales, harmonisation qui peut difficilement être réalisée en ce qui concerne les conventions collectives de travail, étant donné que notre législation présente une lacune juridique en ce domaine.

Or, cette harmonisation apparaît comme indispensable au moment où des conventions collectives de travail devront être conclues tôt ou tard au niveau européen.

En vue de permettre aux membres de la Commission d'apprécier la portée de ce projet de loi, il paraît souhaitable de mettre l'accent sur les innovations qu'il contient.

Champ d'application.

Le projet de loi s'applique à toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, que ce soit en vertu d'un contrat de louage de travail ou non; ainsi donc, il est dans la ligne des autres lois récentes en matière de réglementation du travail (loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

Par arrêté royal motivé et délibéré en Conseil des Ministres, le présent projet de loi peut être étendu aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les autres organismes d'intérêt public.

Droit de conclure des conventions collectives.

Le projet réserve le droit de conclure des conventions collectives aux seules organisations d'employeurs et de travailleurs qui répondent à certaines critères, déterminant leur caractère représentatif (art. 3).

Ce droit exclusif réservé aux seules organisations dites représentatives trouve sa justification dans le caractère institutionnel des pouvoirs qui sont ainsi accordés.

Les organisations les plus représentatives des travailleurs représentent non seulement leurs membres mais tous les travailleurs, aussi bien syndiqués que non syndiqués.

Compte tenu de la structure propre des organisations d'employeurs dans certaines branches d'activité, le projet accorde au Roi le pouvoir de considérer comme représentatives sur avis du Conseil national du Travail, d'autres organisations d'employeurs que celles qui répondent aux critères fixés par le projet.

Pour ce qui concerne les classes moyennes, sont considérées comme organisations représentatives des employeurs les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes et qui sont représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie ainsi que des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle.

Capacité d'ester en justice.

Le projet reconnaît aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs le droit d'ester en justice

optreden in geval van geschil omtrent de werkwijze van de paritaire comités of omtrent de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten (art. 4).

Die bevoegdheid van de organisaties om in rechte op te treden laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussenbeide te komen.

In het ontwerp wordt bovendien bepaald dat van de organisaties schadevergoeding wegens niet-nakoming van de uit een collectieve arbeidsovereenkomst ontstane verplichtingen kan worden geëist, voor zover de collectieve arbeidsovereenkomst daarin uitdrukkelijk voorziet.

De organisaties worden in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast, tenzij de statuten het anders bepalen.

Localisatie.

Voortaan kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten niet alleen buiten de paritaire comités (d.w.z. in de onderneming) en in de paritaire comités zoals dit thans het geval is, doch ook in de paritaire subcomités en in Nationale Arbeidsraad (art. 6).

De werkingssfeer van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten zal in principe nationaal en interprofessioneel zijn.

In de Nationale Arbeidsraad kunnen echter ook collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten voor bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren, of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt (art. 7).

Bindende kracht.

Ten aanzien van de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt in het ontwerp voorrang verleend aan die overeenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst (art. 11).

Elke bepaling van de individuele arbeidsovereenkomst, die strijdig is met de collectieve arbeidsovereenkomst, is dus volstrekt nietig en deze nietigheid moet ambtshalve door de rechter worden opgeworpen.

Hier is dus een grote vooruitgang ten opzichte van de wetten van 4 en 11 maart 1954, die een louter aanvullende waarde hechten aan de collectieve arbeidsovereenkomst.

Regels voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst voert het ontwerp iets nieuws in, wat betreft de hierna volgende punten :

1) De werkgevers- en werknemersorganisaties en de werkgevers (individueel) kunnen tot de collectieve arbeidsovereenkomst toetreden, mits alle partijen akkoord gaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt (art. 17).

2) De collectieve arbeidsovereenkomst, opgemaakt volgens de in het ontwerp bepaalde regels, welke aan de heersende praktijk beantwoorden, wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd (art. 18).

De neerlegging is de substantiële slotformaliteit voor het wettelijk bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst.

en cas de litige au sujet du fonctionnement des commissions paritaires ou de l'application des conventions collectives de travail (art. 4).

Cette capacité des organisations d'ester en justice ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

Le projet stipule, en outre, que des dommages et intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention collective de travail peuvent être réclamés des organisations, pour autant que la convention collective de travail le prévoit expressément.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

Localisation.

Dorénavant, des conventions collectives de travail pourront être conclues, non seulement en dehors des commissions paritaires (c'est-à-dire dans l'entreprise) et au sein des commissions paritaires comme c'est actuellement le cas, mais également dans les sous-commissions paritaires et au sein du Conseil national du Travail (art. 6).

Le champ d'application des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail s'étendra en principe à l'ensemble du pays et sera de nature interprofessionnelle.

Toutefois, au sein du Conseil national du Travail, peuvent également être conclues des conventions collectives de travail pour des branches d'activité qui ne relèvent pas d'une commission paritaire instituée, ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas (art. 7).

Force obligatoire.

Quant à la force obligatoire des conventions collectives de travail, le projet instaure la prééminence de celles-ci sur le contrat individuel (art. 11).

Chaque stipulation du contrat individuel qui est en contradiction avec la convention collective, est donc entachée d'une nullité absolue qui doit être soulevée d'office par le juge.

Il y a donc sur ce point un progrès considérable par rapport aux lois des 4 et 11 mars 1954, lesquelles n'accordent qu'une valeur purement supplétive à la convention collective de travail.

Règles pour la conclusion d'une convention collective de travail.

En ce qui concerne la conclusion de la convention collective de travail, le projet innove sur les points suivants :

1) Les organisations d'employeurs et de travailleurs et les employeurs (individuellement) peuvent adhérer à la convention collective de travail à condition que toutes les parties soient d'accord, à moins que la convention n'en dispose autrement (art. 17).

2) La convention collective de travail, établie selon les règles stipulées au projet, lesquelles correspondent à l'usage dominant, est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail (art. 18).

Le dépôt constitue la formalité substantielle terminale pour l'existence légale de la convention collective de travail.

Op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden ook neergelegd :

- a) de toetreding van een organisatie of van een werkgever tot de overeenkomst;
- b) de eenzijdige of in gemeen overleg gedane opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Doorgaans betreft het de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of van een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verleningsbeding.

Die neerlegging heeft de volgende voordelen :

- a) zij verstrekt alle inlichtingen over de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor het mogelijk wordt de evolutie van die inhoud van nabij te volgen;
- b) mede dank zij die neerlegging, zullen de arbeidsrechtbanken die kennis moeten nemen van een geschil omtrent een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen beschikken over de tekst van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- c) mede dank zij die neerlegging zal een volledig overzicht van alle collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn, hetgeen een bron van inlichtingen zal worden, waaruit nuttige gegevens zullen kunnen worden geput door beoefenaars van het sociaal recht, sociologen en zelfs economen.

3) Ten einde derden in te lichten over de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst, bepaalt het ontwerp dat eenieder afschrijft van de collectieve arbeidsovereenkomst kan ontvangen tegen betaling van een retributie waarvan het bedrag door de Koning wordt vastgesteld (art. 18, derde lid).

Binding van personen en organisaties.

Tot op heden, zijn zeer hevige controversen gerezen in verband met de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bij de wetten van 4 en 11 maart 1954 werd aan die moeilijkheden en uiteenlopende standpunten geen einde gemaakt.

Volgens sommigen zijn de leden van de organisaties die de overeenkomst hebben ondertekend, door de bepalingen ervan gebonden; voor anderen, verbinden de afgevaardigden van de ondertekenende organisaties de leden van die organisatie niet.

Het ontwerp maakt een einde aan die moeilijkheden. Bij artikel 19 wordt bepaald dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst bindend is voor :

1. de organisaties die ze hebben aangegaan, en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;
2. de organisaties en de werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn vanaf de toetreding;
3. de werkgevers die lid worden van een door een overeenkomst gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap;
4. alle werknemers van een door een overeenkomst gebonden werkgever.

Dienaangaande dient eraan te worden herinnerd dat de werknemers die niet zijn aangesloten bij een ondertekenende organisatie (niet-georganiseerde werknemers), maar die tewerkgesteld worden door werkgevers welke door een overeenkomst zijn gebonden, eveneens het voordeel van de collectieve overeenkomst genieten.

Sont également déposées au Ministère de l'Emploi et du Travail :

- a) l'adhésion d'une organisation ou d'un employeur à la convention;
- b) la dénonciation unilatérale ou de commun accord de la convention collective de travail.

En général, il s'agit de la dénonciation d'une convention collective de travail pour une durée indéterminée ou d'une convention collective de travail pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

Ce dépôt présente les avantages suivants :

- a) il donne tous les renseignements au sujet de la teneur des conventions collectives de travail, ce qui permet de suivre de près l'évolution de cette teneur;
- b) grâce à ce dépôt, les tribunaux du travail appelés à connaître d'un litige au sujet d'une convention collective de travail, pourront disposer du texte de celle-ci;
- c) ce dépôt permettra également d'avoir une vue d'ensemble de toutes les conventions collectives de travail, ce qui constituera une source de renseignements dans laquelle les praticiens du droit social, les sociologues et mêmes les économistes pourront puiser des données utiles.

3) Le projet stipule, dans un but d'information des tiers sur la teneur de la convention collective, que toute personne peut obtenir une copie de la convention collective, contre paiement d'une redevance dont le montant est fixé par le Roi (art. 18, troisième alinéa).

Personnes et organisations liées.

Jusqu'à ce jour, de très vives controverses se sont élevées au sujet de la force obligatoire des conventions collectives de travail.

Les lois des 4 et 11 mars 1954 n'avaient pas mis fin à ces difficultés et à ces prises de positions divergentes.

Selon certains, les membres des organisations signataires de la convention sont tenus par les dispositions de celle-ci; pour d'autres, les délégués des organisations signataires n'engagent pas les membres de ces organisations.

Le projet mettra un terme à ces difficultés. L'article 19 stipule que la convention collective non rendue obligatoire lie :

1. les organisations qui l'ont conclue et les employeurs qui sont membres de cette organisation ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;
2. les organisations et les employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion;
3. les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par une convention, à partir de leur affiliation;
4. tous les travailleurs d'un employeur lié par une convention.

A ce propos, il y a lieu de rappeler que les travailleurs non affiliés à une organisation signataire (travailleurs non syndiqués), mais occupés par des employeurs liés par une convention bénéficient également de la convention collective.

De collectieve arbeidsovereenkomst welke niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard zou logischerwijze enkel de ondertekende organisaties en hun leden moeten binden.

Overeenkomstig een gevestigde traditie, onderhandelen de vakorganisaties namens alle werknemers. Zulks vloeit voort uit hun representatief karakter.

Overeenkomstig de door de Nationale Arbeidsraad geuite wens, voert het ontwerp een nieuwe regel in, volgens welke de bedingen van een in een paritair orgaan gesloten collectieve overeenkomst die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, in principe voor alle werkgevers bindend zijn.

Deze bepaling reikt veel verder dan deze die in de buitenlandse wetgevingen betreffende de collectieve overeenkomsten.

Aangezien nochtans rekening moet worden gehouden met het feit dat het gaat om werkgevers die niet bij een beroepsorganisatie zijn aangesloten, bepaalt het ontwerp dat het hun mogelijk is van dat voorschrift af te wijken door een schriftelijk in een individuele overeenkomst opgenomen strijdig beding (art. 26).

Indien echter de niet bij een organisatie aangesloten werkgever van die mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt, worden de individuele overeenkomsten van de werknemers, die in de onderneming van die werkgever arbeiden, door de collectieve overeenkomst beheerst.

Bovendien, regelt het wetsontwerp de verplichtingen van de werkgevers in de veronderstelling.

- dat een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen (art. 20),
- dat de werkgever ontslag neemt uit zijn organisatie (art. 21),
- dat een ondertekenende organisatie wordt ontbonden (art. 22).

In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.

Het wetsontwerp voorziet in bijzondere regels voor de collectieve overeenkomsten welke in een paritair orgaan worden gesloten (Nationale Arbeidsraad, paritair comité en paritair subcomité).

1. Allereerst moeten die collectieve overeenkomsten aangaan worden door alle organisaties die in het paritair orgaan zijn vertegenwoordigd (art. 24).

Krachtens de besluitwet van 9 juni 1945, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten bij eenparigheid van de aanwezige leden.

Volgens het ontwerp, is het akkoord van de organisaties nodig om de collectieve overeenkomst te sluiten.

Inderdaad, indien een collectieve overeenkomst de instemming niet bekomt van alle in het paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties, kan zij niet worden beschouwd als zijnde een collectieve overeenkomst welke in dat orgaan werd gesloten.

2. Alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten, ongeacht of zij al dan niet verbindend worden verklaard, zullen door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt (art. 25).

Deze nieuwe maatregel komt tegemoet aan een wens die door de pratici van het arbeidsrecht eenparig werd uitgedrukt.

Hierdoor zal een maximum van inlichtingen (onderwerp, datum van de sluiting, duur, toepassingsgebied en plaats van neerlegging) omtrent de collectieve overeenkomsten worden verstrekt. Die gegevens zullen voldoende zijn om

Logiquement, la convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal ne devrait lier que les organisations signataires et leurs membres.

Conformément à une tradition établie, les organisations syndicales négocient au nom de tous les travailleurs. Cette conséquence découle de leur caractère représentatif.

Conformément au vœu exprimé par le Conseil national du Travail, le projet introduit une nouvelle règle selon laquelle les clauses d'une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient en principe tous les employeurs.

La portée de cette disposition est beaucoup plus étendue que celle des législations étrangères relatives aux conventions collectives.

Etant donné, toutefois, qu'il s'agit d'employeurs qui ne sont pas affiliés à une organisation professionnelle, le projet stipule qu'il leur est possible de déroger à cette disposition par une clause écrite contraire, reprise dans un contrat individuel (art. 26).

Mais si l'employeur qui n'est pas affilié à une organisation, n'a pas eu recours à cette possibilité, la convention collective a le pas sur les contrats individuel des travailleurs occupés dans l'entreprise de cet employeur.

Le projet de loi règle en outre les obligations des employeurs dans les hypothèses :

- de cession totale ou partielle d'une entreprise (art. 20);
- de démission de l'employeur de son organisation (art. 21);
- de dissolution d'une organisation signataire (art. 22).

Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.

Le projet de loi prévoit des règles particulières en ce qui concerne les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire (Conseil national du Travail, commission paritaire et sous-commission paritaire).

1. Tout d'abord, ces conventions collectives doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe paritaire (art. 24).

En vertu de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, la convention collective est conclue à l'unanimité des membres présents.

Le projet met l'accent sur la nécessité d'obtenir l'accord des organisations pour conclure la convention collective.

En effet, si une convention collective n'obtient pas l'assentiment de toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire, elle ne peut être considérée comme une convention collective conclue au sein de cet organe.

2. Toutes les conventions conclues au sein d'un organe paritaire, qu'elles aient ou non été rendues obligatoires, feront l'objet d'un avis au *Moniteur belge* (art. 25).

Cette nouvelle mesure rencontre un souhait unanimement exprimé par les praticiens du droit du travail.

Elle assurera un maximum d'information (objet, date, durée, champ d'application et lieu de dépôt) au sujet des conventions collectives. Ces données seront suffisantes pour permettre aux personnes qui ne sont pas directement liées

het aan de personen welke niet rechtstreeks, doch bij uitbreiding (art. 26) door de collectieve overeenkomst zijn gebonden, mogelijk te maken daarvan kennis te nemen (art. 18, al. 3).

Uitbreiding van de bindende kracht.

Op dit gebied bekrachtigt het ontwerp de huidige procedure waarbij de Koning de in een paritair orgaan gesloten collectieve overeenkomsten algemeen verbindend kan verklaren.

Het ontwerp innoveert nochtans wat betreft de volgende punten :

1. Daar collectieve overeenkomsten in de Nationale Arbeidsraad kunnen gesloten worden, zullen die overeenkomsten dus eveneens door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

Zulks geldt ook voor de in de paritaire subcomités gesloten overeenkomsten.

2. Het ontwerp regelt de kwestie van de retroactiviteit van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.

Ter zake staan twee opvattingen tegenover elkaar :

— volgens de eerste opvatting, weigert men enige terugwerkende kracht te verlenen aan een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst; deze treedt slechts in werking de dag van de bekendmaking van het besluit waardoor zij bindend wordt;

— volgens de tweede opvatting wordt de terugwerkende kracht aanvaard, doch met een zekere beperking.

Het ontwerp neemt het tweede standpunt aan. Het bepaalt immers dat de algemeen verbindend verklaring uitwerking heeft op dezelfde datum als de eigenlijke overeenkomst, doch dat de retroactiviteit in geen geval mag teruggaan tot meer dan één jaar vóór de bekendmaking van het besluit (art. 32).

De in het ontwerp overgenomen stelling stemt in ons land overeen met de meest gevestigde rechtspraak en ook met het algemeen belang.

3. Het ontwerp bepaalt nauwkeurig het ogenblik waarop de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst ophoudt van toepassing te zijn (art. 33).

Inderdaad, al is het contractueel element primordiaal bij de tenuitvoerlegging van de collectieve overeenkomst, het behoudt ook zijn volle waarde voor de opheffing ervan.

Derhalve moet worden aangenomen dat de partijen aan een algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst een einde kunnen maken.

De beëindiging van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst doet echter moeilijkheden rijzen :

a) de ondertekenende partijen die de overeenkomst opzeggen, kunnen weten dat zij niet meer bestaat, doch de derden die eveneens gebonden waren, zijn onwetend.

b) het verband tussen de contractuele beëindiging van de overeenkomst en het koninklijk besluit tot bindend verklaring is niet steeds gemakkelijk te vatten.

Wegens de dubbele verplichting welke de contracterende partijen bindt, brengt de opzegging van de collectieve overeenkomst enkel de onmiddellijke ophouding van de verplichte bepalingen met zich.

par la convention collective mais le sont par extension (art. 26), d'en prendre connaissance (art. 18, al. 3).

Extension de la force obligatoire.

Dans ce domaine, le projet consacre la procédure actuelle qui permet au Roi de rendre obligatoires les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire.

Le projet innove cependant sur les points suivants :

1. Comme les conventions collectives peuvent être conclues au sein du Conseil national du Travail, ces conventions pourront donc également être rendues obligatoires par le Roi.

Cette mesure s'applique également aux conventions conclues au sein des sous-commissions paritaires.

2. Le projet règle la question de la rétroactivité des conventions rendues obligatoires.

Dans ce domaine, deux conceptions s'affrontent :

— la première refuse de reconnaître une rétroactivité quelconque à une convention rendue obligatoire; celle-ci n'entre en vigueur que le jour de la publication de l'arrêté qui la rend obligatoire;

— la seconde admet la rétroactivité, mais avec une certaine restriction.

Le projet adopte la seconde thèse. Il prévoit que l'extension de la force obligatoire prend effet à partir de la même date que la convention proprement dite, mais que la rétroactivité ne peut, en aucun cas, être supérieure à un an, à compter de la publication de l'arrêté (art. 32).

La thèse adoptée par le projet correspond à la jurisprudence la plus courante dans notre pays, ainsi qu'à l'intérêt général.

3. Le projet détermine de la façon la plus précise le moment où la convention rendue obligatoire cesse d'être applicable (art. 33).

En effet, si l'élément contractuel est primordial lors de la mise en application de la convention collective, il garde toute sa valeur pour la résiliation de celle-ci.

Dès lors, il faut admettre que les parties peuvent mettre fin à une convention collective rendue obligatoire.

Cependant, la fin d'une convention rendue obligatoire soulève des difficultés :

a) les parties signataires, en dénonçant la convention peuvent savoir qu'elle a cessé d'exister, mais les tiers qui étaient également tenus, ignorent cette situation nouvelle;

b) le rapport entre la fin contractuelle de la convention et l'arrêté royal rendant obligatoire n'est pas toujours facile à saisir.

En raison de la double obligation liant les parties contractantes, la dénonciation de la convention collective n'entraîne que la cessation immédiate des dispositions obligatoires.

Om aan de normatieve bepalingen een einde te maken, is het nodig het koninklijk besluit op te heffen waarbij deze bepalingen algemeen verbindend werden verklaard.

Zo de Koning gehouden is een opheffingsbesluit te nemen in geval van opzegging der overeenkomst, toch zal Hij die verplichting slechts kunnen nakomen indien de opzeggingsmodaliteiten werden nageleefd.

4. Volgens het ontwerp, kan de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeids-overeenkomst geheel of gedeeltelijk opheffen (art. 34).

Thans blijven verscheidene besluiten tot algemeen verbindend verklaring van in paritaire comités gesloten collectieve overeenkomsten wettelijk van kracht, hoewel zij in feite achterhaald zijn.

Sommige sociale of economische toestanden evolueren immers snel.

Het past derhalve aan de Koning de macht te verlenen om de besluiten op te heffen welke voorbijgestreefd zijn.

Die opheffing mag evenwel slechts geschieden met het akkoord van het paritair orgaan waarin de overeenkomst werd gesloten.

Deze voorwaarde is gesteund op de opvatting dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst het werk blijft van de contracterende partijen.

5. Het ontwerp verleent aan de Koning de macht om het besluit op te heffen, waarbij een overeenkomst welke nietig verklaarde bepalingen bevat, algemeen verbindend wordt verklaard.

Alsdan wordt het betrokken paritair orgaan vooraf in kennis gesteld van de overwogen opheffing.

* * *

De behandeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten leidt noodzakelijk tot de studie van de paritaire comités, voornaamste werktuig voor de bloei van de paritaire akkoorden.

Zeker heeft de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités uitstekende diensten bewezen, doch de bepalingen daarvan zijn niet meer volkomen aangepast aan de huidige toestand.

Inderdaad, de huidige tekst van de besluitwet van 9 juni 1945 maakt enerzijds de wettelijkheid van bepaalde paritaire comités (thans dat voor de gezondheidsdiensten en dat voor het haarkappersbedrijf) onzeker en verhindert anderzijds de instelling van een paritair comité voor sommige categorieën van werknemers, bv. voor de handelsvertegenwoordigers, het huispersoneel, de journalisten, de werknemers van de Duitse en Britse bases in België, de sportbeoefenaars, de werknemers van de studiecentra voor kernenergie, het personeel van de opvoedings- en de huisvestingsinrichtingen, de gezinsverzorgsters, het personeel van de wachtdiensten.

Dat is de reden waarom het onderhavige ontwerp eveneens over de paritaire comités handelt.

Hierna volgt de opsomming van de innovaties die het ontwerp wil brengen in het statuut der paritaire comités.

1. Krachtens de besluitwet van 9 juni 1945 mocht de Koning alleen in de nijverheid, de handel, de landbouw en in elk vrij beroep een paritair comité oprichten.

Daar die bevoegdheidsbeperking moeilijkheden heeft doen rijzen, verleent het onderhavige ontwerp aan de Koning de macht om een paritair comité op te richten voor gelijk welke activiteit, zelfs voor een activiteit die uitgeoefend wordt door personen welke niet door een arbeids-overeenkomst gebonden zijn (art. 35).

Pour mettre fin aux dispositions normatives, il faut que l'arrêté royal les rendant obligatoires soit abrogé.

Si le Roi est obligé de prendre un arrêté d'abrogation en cas de dénonciation de la convention, il ne pourra cependant se conformer à cette obligation que si les modalités de dénonciation ont été respectées.

4. Le projet donne au Roi le pouvoir d'abroger totalement ou partiellement l'arrêté rendant obligatoire la convention collective de travail (art. 34).

Actuellement, plusieurs arrêtés rendant obligatoires des conventions collectives de travail conclues au sein de commissions paritaires restent légalement en vigueur bien qu'ils soient en fait dépassés.

Or, certaines situations sociales ou économiques évoluent, en effet, rapidement.

Il convient dès lors de permettre au Roi d'abroger les arrêtés qui ne répondent plus à ces situations.

Cette abrogation ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord de l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue.

Cette condition se fonde sur la conception selon laquelle la convention collective de travail rendue obligatoire reste l'œuvre des parties contractantes.

5. Le projet donne le pouvoir au Roi d'abroger l'arrêté rendant obligatoire une convention qui contient des dispositions frappées de nullité.

Dans ce cas, l'organe paritaire intéressé en est préalablement avisé.

* * *

Traiter des conventions collectives de travail amène nécessairement l'étude des commissions paritaires, principal instrument de l'efflorescence des accords paritaires.

Il est certain que l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires a été très utile, mais ses dispositions ne répondent plus tout à fait à la situation actuelle.

En effet, le texte actuel de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 permet une interprétation qui, d'une part, rend précaire la légalité de certaines commissions paritaires (actuellement, celle des services de santé et celle de la coiffure) et, d'autre part, empêche l'institution d'une commission paritaire pour certaines catégories de travailleurs, par exemple les représentants de commerce, les travailleurs domestiques, les journalistes, les travailleurs des bases allemandes et britanniques en Belgique, les sportifs, les travailleurs des centres d'étude de l'énergie nucléaire, le personnel des établissements d'éducation et de logement, les aides familiales, le personnel des services de garde.

C'est la raison pour laquelle le présent projet traite également des commissions paritaires.

Voici les innovations que le projet envisage d'apporter au statut des commissions paritaires.

1. En vertu de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, le Roi n'était autorisé à instituer une commission paritaire que dans l'industrie, le commerce, l'agriculture et dans chaque profession libérale.

Cette limitation de pouvoir ayant donné lieu à des difficultés, le projet donne au Roi le pouvoir d'instituer des commissions paritaires pour n'importe quelle activité, même pour une activité exercée par des personnes qui ne sont pas liées par un contrat de louage de travail (art. 35).

2. Het ontwerp voorziet in de oprichting van paritaire subcomités (art. 37). Het is een nieuw begrip dat het mogelijk maakt de paritaire comités zowel qua bedrijfstak of ondernemingen als qua gebied onder te verdelen.

Het ontwerp behoudt dus het bestaan van de nationale en de gewestelijke paritaire comités, doch verleent een geldig bestaan aan de huidige paritaire subcomités, die in feite onder de Nationale of de gewestelijke paritaire comités ressorteren.

De macht om paritaire subcomités op te richten komt toe aan de Koning; het is de taak van het nationaal of gewestelijk paritair comité advies te geven omtrent de personen en het gebied die tot dat ressort van het subcomité dienen te behoren (art. 37).

Bij de oprichting van het subcomité bepaalt de Koning, op eensluidend advies van het paritair comité, of de in het subcomité gesloten overeenkomsten voor goedkeuring aan het paritair comité zullen moeten worden voorgelegd (art. 8).

Het paritair comité zou dus een voogdijrecht op het subcomité kunnen uitoefenen of aan het subcomité autonomie kunnen verlenen.

3. Het ontwerp preciseert de wijze van benoeming van de vertegenwoordigers der werkgevers- en werknemersorganisaties (art. 43).

4. Het voorziet in de oprichting van een pool van voorzitters en secretarissen der paritaire comités (art. 40, 3^e lid, en 44), die onder het gezag van de Minister staan (art. 40, 4^e lid).

5. Het ontwerp brengt de duur van het mandaat der leden van de paritaire comités op vier jaar (art. 43).

Die duur geldt in de meeste paritaire instellingen (Nationale Arbeidsraad, veiligheidscomités, ondernemingsraden).

Hij beantwoordt aan de wens die de Nationale Arbeidsraad in zijn advies n^o 196 van 30 april 1964 heeft geuit.

6. Krachtens het wetsontwerp wordt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités geregeld :

- a) bij de wet;
- b) bij koninklijk besluit, dat de algemene regels inzake werkwijze bepaalt;
- c) bij hun huishoudelijk reglement.

a) Het ontwerp behoudt het huidige quorum (helft der leden van iedere groep) van de aanwezige leden dat nodig is, opdat het paritair comité geldig kan beraadslagen en beslissen (art. 47).

In dit verband zij eraan herinnerd dat die regel van toepassing is zowel wanneer het paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst sluit, als wanneer het een beslissing neemt.

Voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (art. 24) is evenwel het akkoord nodig van alle organisaties die in het comité vertegenwoordigd zijn, terwijl een door het comité getroffen beslissing door de aanwezige leden eenparig moet worden genomen, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt (art. 47, 3^e lid).

b) De algemene regels inzake de werkwijze der paritaire comités en subcomités zullen bij koninklijk besluit worden vastgesteld; die regels zijn onder meer die welke het voorwerp uitmaken van het besluit van de Regent van 15 oktober 1945 (art. 49).

2. Le projet prévoit l'institution de sous-commissions paritaires (art. 37). Il s'agit d'une notion nouvelle offrant la possibilité de subdiviser les commissions paritaires selon la branche d'industrie, l'entreprise ou la région.

Le projet maintient l'existence des commissions paritaires régionales et institutionnalise les sous-commissions paritaires, qui en fait dépendent des commissions paritaires nationales ou régionales.

Le pouvoir d'instituer des sous-commissions paritaires incombe au Roi; il appartient à la commission paritaire de donner son avis quant au champ d'application personnel et territorial de la sous-commission.

Lors de l'institution de la sous-commission, le Roi précise également, après avis de la commission paritaire, si les conventions collectives conclues en sous-commission devront être soumises pour approbation à la commission paritaire (art. 8).

La commission paritaire pourrait donc exercer un droit de tutelle sur la sous-commission ou lui accorder l'autonomie.

3. Le projet précise la procédure de nomination des représentants des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs (art. 43).

4. Il crée un pool de présidents et de secrétaires des commissions paritaires (art. 40, al. 3 et 44), sous l'autorité du Ministre (art. 40, al. 4).

5. Le projet ramène la durée du mandat des membres des commissions paritaires à quatre ans (art. 43).

Cette durée existe dans la plupart des organismes paritaires (Conseil national du Travail, comités de sécurité, conseils d'entreprise).

Elle répond au vœu émis par le Conseil national du Travail dans son avis n^o 196 du 30 avril 1964.

6. En vertu du projet de loi, le fonctionnement des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires est réglé :

- a) par la loi;
- b) par un arrêté royal fixant les règles générales en matière de fonctionnement;
- c) par leur règlement d'ordre intérieur.

a) Le projet maintient le quorum actuel (moitié des membres de chaque groupe) des membres présents pour que la commission paritaire puisse délibérer valablement (art. 47).

A cet égard, il convient de rappeler que cette règle est applicable aussi bien lorsque la commission paritaire conclut une convention collective que lorsqu'elle prend une décision.

Toutefois, pour la conclusion d'une convention collective (art. 24), il faut l'accord de toutes les organisations représentées à la commission, tandis que lorsque la commission prend une décision, celle-ci doit être prise à l'unanimité des membres présents, sauf si une loi particulière en dispose autrement (art. 47, al. 3).

b) Les règles générales en matière de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires seront fixées par arrêté royal; ces règles sont notamment celles qui font l'objet de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945 (art. 49).

Zij betreffen inzonderheid :

— de werkwijze zelf (de bevoegdheden van de voorzitter en de secretaris, de samenroeping, de datum der vergaderingen, de plaatsvervanging, de goedkeuring van de notulen);

— de verzoening;

— de criteria die het mogelijk maken de bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités alsmede de bij een geschil te volgen procedure vast te stellen.

c) Het huishoudelijk reglement regelt de detailkwesties van de werkwijze van de paritaire comités en subcomités (art. 50) b.v. :

— de plaats waar gewoonlijk wordt vergaderd; — de termijn waarbinnen het comité of het subcomité dient te worden samengeroepen wanneer een organisatie om de bijeenroeping ervan verzocht heeft; — de termijn, gesteld voor de goedkeuring van de notulen, voor zover die termijn niet langer is dan die, bepaald bij koninklijk besluit; — het aantal technische adviseurs die door de organisaties worden aangewezen; — de samenstelling van het verzoeningsorgaan; — de samenstelling van werkgroepen.

* * *

In het ontwerp wordt een speciaal hoofdstuk gewijd aan de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers (art. 51).

Dit hoofdstuk bevat geen nieuwe rechtsregels doch geeft een schematisch overzicht van die regels, welke alle voorkomen in bepaalde artikelen van het ontwerp van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden en van de wet tot instelling van de arbeidsreglementen.

De Raad van State erkent dat een dergelijk overzicht van doctrinair standpunt uit een voor de rechtspraktijk groot nut heeft.

Die hiërarchie moet een einde maken aan de betwistingen die de wetten van 4 en 11 maart 1954 hadden laten voortbestaan, en inzonderheid die in verband met de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten welke niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend waren verklaard.

De commissie heeft overigens reeds de gelegenheid gehad deze kwestie te bespreken bij de behandeling van het wetsontwerp tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het bijzonder van de op dit ontwerp ingediende amendementen van de heren Major en Castel.

Met het oog op eenvormigheid en vereenvoudiging zijn de bepalingen van hoofdstuk V (Toezicht en strafbepalingen) in principe dezelfde als deze die voorkomen in al de recente wetten inzake de arbeidsreglementering (wetten van 6 juni 1964 op de zondagsrust, 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Ten aanzien van de straffen moet de aandacht gevestigd worden op twee punten :

1. In het ontwerp waarover het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Raad van State is ingewonnen, waren de strafbepalingen dezelfde als die waarin de besluitwet van 9 juni 1945 voorziet, behalve voor de strafmaat welke in overeenstemming is gebracht met die van de meest recente wetgeving inzake arbeidsduur, de zondagsrust enz.

Elles visent notamment :

— le fonctionnement même (les attributions du président et du secrétaire, la convocation, les dates des réunions, la suppléance, l'approbation des procès-verbaux);

— la conciliation;

— les critères permettant de fixer la compétence des commissions et des sous-commissions paritaires et la procédure à suivre en cas de litige.

c) Le règlement d'ordre intérieur règle les points de détail du fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires (art. 50), par exemple : le lieu où se tiennent habituellement les réunions; le délai dans lequel la commission ou la sous-commission doit être réunie, lorsqu'une organisation a demandé la convocation; le délai fixé pour l'approbation des procès-verbaux, pour autant qu'il ne dépasse pas le délai déterminé par arrêté royal; le nombre de conseillers techniques qui seront désignés par les organisations; la composition de l'organe de conciliation; la composition des groupes de travail.

* * *

Dans le projet figure un chapitre spécial traitant de la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs (art. 51).

Ce chapitre ne contient pas de nouvelles règles de droit, mais donne un aperçu schématique de ces règles, qui figurent toutes dans des articles déterminés du présent projet, des lois relatives au contrat de travail pour ouvriers et au contrat d'emploi pour employés, ainsi que de la loi instaurant les règlements du travail.

Le Conseil d'Etat reconnaît qu'un tel aperçu peut avoir une grande utilité du point de vue de la doctrine et de la pratique du droit.

Cette hiérarchie doit mettre un terme aux controverses que les lois des 4 et 11 mars 1954 avaient laissé subsister, plus spécialement au sujet de la force obligatoire des conventions collectives de travail non rendues obligatoires par arrêté royal.

La Commission a d'ailleurs déjà eu l'occasion de discuter de cette question, lors de l'examen du projet de loi modifiant la législation concernant les contrats de travail et, plus spécialement, des amendements de MM. Major et Castel à ce projet.

Dans un but d'unification et de simplification, les dispositions qui font l'objet du chapitre V (Surveillance et dispositions pénales) sont en principe les mêmes que celles qui figurent dans toutes les lois récentes en matière de réglementation de travail (lois du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

En ce qui concerne les peines, il convient d'attirer l'attention sur deux points :

1. Dans le projet soumis au Conseil national du Travail et au Conseil d'Etat, les dispositions pénales étaient les mêmes que celles prévues dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945, sauf en ce qui concerne le taux des pénalités, adapté à celui des législations les plus récentes en matière de durée du travail, de repos du dimanche, etc.

Het in die besluitwet gestelde principe waarbij de werknemer wordt bestraft die de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet naleeft, is, zoals de Raad van State opmerkt, niet « consequent » toegepast in alle sociale wetten.

Behalve in drie wetten (wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers, gecoördineerd op 9 maart 1951, wet van 16 mei 1938 op de arbeidsduur in de diamantnijverheid, wet van 30 december 1950 tot regeling van de diamantnijverheid), zijn in de sociale wetten geen strafbepalingen gesteld voor de werknemer.

Daarom werden in het ontwerp de bij de besluitwet van 19 juni 1945 gestelde straffen niet in aanmerking genomen.

2. Ten aanzien van de terugwerkende kracht, uit strafrechtelijk oogpunt, van de algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten, wordt in het ontwerp de volgende oplossing weerhouden :

a) wat betreft de bepalingen die verplichtingen opleggen om iets te doen, zoals de toekenning van een vakantiedag ter vervanging van een feestdag, kan vanzelfsprekend geen sprake zijn van bestraffing in hoofde van de werkgevers die deze verplichting niet zijn nagekomen op het ogenblik dat deze niet verplicht was;

b) wat betreft de bepalingen die verplichtingen opleggen om iets te geven, zoals loonsverhogingen, deze kunnen terugwerkende kracht hebben; de werkgever zal achterstallen moeten uitbetalen.

Hij kan strafrechtelijk worden vervolgd indien hij, bij het verstrijken van tien dagen na de datum van bekendmaking van het koninklijk besluit, waarbij de overeenkomst algemeen bindend wordt verklaard en waarin de verplichting is gesteld, deze laatste niet nakomt.

* * *

Bij de slot- of overgangsbepalingen dient in de eerste plaats te worden gewezen op de bepalingen waarbij, met het oog op de eenheid van rechtsmacht, de geschillen die uit de toepassing van de wet kunnen ontstaan, aan de werkrechtshraden worden toevertrouwd, in afwachting van de oprichting van arbeidsrechtbanken, die tegen 1970 in uitzicht wordt gesteld.

Hierbij zij ook melding gemaakt van de bepalingen volgens welke de besluiten tot oprichting van de bestaande paritaire comités voorlopig van kracht blijven, alsmede van de bepalingen tot regeling van de uitwerking van al dan niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, welke op de datum van inwerkingtreding van de wet van kracht zijn :

1. Voor de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn niet van toepassing de bepalingen van het ontwerp betreffende de opzegging door een van de partijen (art. 15) alsmede de bepalingen krachtens welke de Koning het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van de overeenkomst bij regelmatige opzegging hiervan kan opheffen (art. 33).

Dit zijn immers collectieve arbeidsovereenkomsten die werden gesloten vóór de inwerkingtreding van het wetsontwerp, hetwelk de partijen dus niet hebben toegepast bij het sluiten van de overeenkomst.

Om te voorkomen dat overeenkomsten die sinds geruime tijd gesloten doch verouderd zijn, toch van kracht blijven, zullen deze niettemin door de Koning kunnen worden opgeheven (art. 34).

Le principe énoncé dans cet arrêté-loi et consistant à punir le travailleur qui ne respecte pas les conventions collectives de travail rendues obligatoires n'est, ainsi que le fait remarquer le Conseil d'Etat, pas appliqué de façon « conséquente » dans toutes les lois sociales.

Sauf dans trois lois (lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs, coordonnées le 9 mars 1951; loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire; loi du 30 décembre 1950 organisant l'industrie diamantaire), il n'est pas prévu de dispositions pénales à l'égard des travailleurs.

C'est pourquoi, dans le projet, les peines prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 n'ont pas été retenues.

2. Quant au problème de l'effet rétroactif au point de vue pénal, des conventions collectives rendues obligatoires, le projet a retenu la solution suivante :

a) en ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de faire, comme l'octroi d'un jour de congé remplaçant un jour férié, il ne peut évidemment être question de sanctionner les employeurs qui n'ont pas rempli cette obligation à un moment où elle n'était pas obligatoire;

b) en ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de donner, comme celle relative à des majorations de rémunération, elles peuvent rétroagir; l'employeur aura des arriérés à payer.

Au point de vue pénal, il pourra être poursuivi si, à l'expiration de dix jours après la date de la publication de l'arrêté royal rendant obligatoire la convention contenant l'obligation, il ne respecte pas cette dernière.

* * *

Parmi les dispositions finales ou transitoires, il y a lieu d'attirer en tout premier lieu l'attention sur celles qui, en vue de l'unité de la juridiction et en attendant la création des tribunaux du travail, prévue pour 1970, confient les litiges pouvant résulter de l'application de la loi aux conseils de prud'hommes.

Il faut également mentionner à cette occasion les dispositions qui maintiennent provisoirement en vigueur les arrêtés instituant les commissions paritaires existantes, ainsi que celles qui règlent le sort réservé aux conventions collectives, rendues obligatoires ou non et qui sont d'application à la date d'entrée en vigueur de la loi :

1. En ce qui concerne les conventions collectives de travail rendues obligatoires, il n'y a pas lieu d'appliquer les dispositions du projet relatives à la dénonciation par une des parties (art. 15), ni celles qui permettent au Roi d'abroger l'arrêté royal rendant obligatoire la convention, en cas de dénonciation régulière de celle-ci (art. 33).

En effet, il s'agit de conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur du projet de loi, que les parties n'ont donc pas appliqué lors de la conclusion de leur convention.

Afin d'éviter que des conventions conclues depuis longtemps mais tombées en désuétude restent néanmoins en vigueur, le Roi pourra les abroger (art. 34).

2. Op de niet algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten blijven de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 van toepassing.

Wanneer die overeenkomsten een wijziging ondergaan, ook al is die van bijkomende aard of wanneer zij worden verlengd in de oorspronkelijke vorm, worden de bepalingen van het ontwerp hierop van toepassing.

B. — ALGEMENE BESPREKING.

Verscheidene leden spraken er hun tevredenheid over uit dat dit belangrijk ontwerp onmiddellijk na het reces in behandeling werd genomen.

Tevens deden dezelfde leden opmerken dat het verslag van de heren Troclet en De Clercq een omvangrijk en degelijk gefundeerd werkdocument is en er prachtig werk werd geleverd in de Senaatscommissie. Zowel het een als het ander maken een lange algemene bespreking overbodig.

Niettemin werden door een lid, hierin bijgetreden door een ander lid, enkel ter verduidelijking en ten einde elke eventuele twijfel weg te nemen, de volgende vragen gesteld :

1) Prioriteit van een overeenkomst afgesloten in de Nationale arbeidsraad.

Artikel 10 van het ontwerp voorziet dat de bepalingen van een in een paritair comité gesloten overeenkomst, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, nietig zijn.

Zou deze prioriteit geen gevaar inhouden in de zin van een beknottingsbevoegdheid van de andere paritaire organen : de paritaire comités en de paritaire subcomités ?

Antwoord van de Minister :

De aangehaalde prioriteit slaat niet terug op het recht collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten zodat de paritaire comités en paritaire subcomités op dit stuk niets te vrezen hebben.

Het ontwerp bepaalt alleen in artikel 38, in fine, dat een bepaalde taak, door een wet opgedragen aan de paritaire comités, vervuld wordt door de Nationale Arbeidsraad wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

Derhalve kan bezwaarlijk gesproken worden van een prioriteit in hoofdte van de Nationale Arbeidsraad.

De prioriteit heeft echter wel betrekking op de collectieve arbeidsovereenkomst, eens zij gesloten is.

Daar deze prioriteit zich niet beperkt tot de Nationale Arbeidsraad is het duidelijker te spreken van een hiërarchie tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten naar gelang zij worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of een paritair subcomité.

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of in een subcomité mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Hetzelfde geldt voor het subcomité ten opzichte van het paritair comité waaronder het ressorteert.

2) Bekrachtiging van de collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit.

Deze bekrachtiging wordt nu algemeen. Voorheen hebben een aantal paritaire comités zich verzet tegen de bekrachtiging bij koninklijk besluit van de door hen gesloten

2. En ce qui concerne les conventions collectives non rendues obligatoires, celles-ci restent régies par les dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Toutefois, dès qu'une modification, même d'ordre secondaire, est apportée à ces conventions, ou que celles-ci sont prolongées dans leur état initial, les dispositions du projet leur deviennent applicables.

B. — DISCUSSION GENERALE.

Plusieurs membres ont exprimé leur satisfaction de voir cet important projet mis en discussion immédiatement après les vacances parlementaires.

Ces mêmes membres ont également fait remarquer que le rapport de MM. Troclet et De Clercq constitue un document de travail volumineux et solidement charpenté et que la Commission du Sénat a fourni un travail magnifique. L'un et l'autre dispensent la Commission d'une longue discussion générale.

Toutefois, un membre, appuyé en cela par un autre membre, a posé les questions suivantes, dans le seul but de clarifier les idées et d'éviter tout doute possible :

1) Priorité des conventions conclues au sein du Conseil national du Travail.

L'article 10 du projet sanctionne de nullité les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du Travail.

Cette priorité ne comporte-t-elle pas le risque d'une limitation des pouvoirs des autres organes paritaires : les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires ?

Réponse du Ministre :

La priorité dont il est question ne remet pas en cause le droit de conclure des conventions collectives de travail : les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires n'ont donc rien à craindre à cet égard.

L'article 38 stipule uniquement, in fine, qu'une mission impartie aux commissions paritaires peut être exécutée par le Conseil national du Travail lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission instituée ne fonctionne pas.

Dans ces conditions, il ne peut que difficilement être question d'une priorité dans le chef du Conseil national du Travail.

Dès que la convention collective de travail a été conclue, la priorité se fait toutefois valoir.

Etant donné que cette priorité ne concerne pas uniquement le Conseil national du Travail, il vaut mieux parler d'une hiérarchie des conventions collectives de travail, suivant qu'elles ont été conclues au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ne peut contenir des dispositions contraires à celles d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. La même règle s'applique aux sous-commissions, à l'égard des commissions paritaires dont elles relèvent.

2) Ratification des conventions collectives de travail par arrêté royal.

Cette ratification devient à présent la règle générale. Jadis certaines commissions paritaires se sont opposées à la ratification par arrêté royal des conventions qu'elles

overeenkomsten. Zullen die comités zich kunnen blijven onttrekken aan de bekrachtiging bij koninklijk besluit?

Antwoord van de Minister :

Voorafgaandelijk moet er gewezen worden op het onderscheid tussen de binding en de algemeen verbindende verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Wat betreft de binding van deze overeenkomsten stelt artikel 19 in bevestigende zin een einde aan de twistvraag of de leden van de ondertekenende organisaties gebonden waren door de bepalingen van de door hun organisaties afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Al de werkgevers, lid van een ondertekenende organisatie of die de overeenkomst zelf hebben aangegegaan, en al de werknemers die door deze werkgevers zijn tewerkgesteld, zijn ongetwijfeld gebonden door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Door de algemeen verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan een ingrijpen van de daartoe gemachtigde overheid, met name de Koning, waarbij zij de regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst bindend maakt voor alle werknemers die tot het territoriaal en professioneel geldingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst behoren, zonder dat van deze binding kan worden afgeweken.

Deze algemeen verbindendverklaring, voorzien in artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945 voor de paritaire comités kan thans krachtens artikel 28 van het ontwerp uitgebreid worden tot de paritaire organen.

Het verzoek tot algemeen verbindendverklaring kan gedaan worden, hetzij door de Nationale Arbeidsraad, het paritair comité of subcomité — en dit met een gewone meerderheid — hetzij door een der representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties, die van het betrokken orgaan deel uitmaken.

Uiteindelijk dient nog de aandacht gevestigd te worden op een innovatie in het ontwerp bestaande in de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de paritaire organen werden gesloten en niet algemeen verbindend werden verklaard.

3) Vertegenwoordiging van de middenstand in de paritaire comités.

In vele kleine nijverheidstakken staan vaak een aantal niet behoorlijk georganiseerde of verdeelde werkgeversorganisaties tegenover een sterke middenstandsorganisatie.

Bestaat er derhalve geen gevaar dat de middenstandsorganisaties uitsluitend de werkgevers gaan vertegenwoordigen?

Antwoord van de Minister :

Naar luid van het advies van de Raad van State in verband met het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (zie Stuk van de Senaat n° 148, (zitting 1966-1967), Ontwerp van wet, blz. 99, II)

« ... bestaat er toch aanleiding (hoewel de Middenstand ook vertegenwoordigd is in de Centrale Raad van het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad), om van de genoemde organisaties apart melding te maken naast die genoemd in artikel 1, 2°, a (huidig art. 3, eerste lid).

Deze organisaties zijn immers niet rechtstreeks in die raden vertegenwoordigd. Overeenkomstig de genoemde wet van 6 maart 1964 worden die vertegenwoordigers voorgedragen door de Hoge Raad voor de Middenstand (art. 3). Deze raad bestaat uit leden, verkozen door de Nationale

avaient conclues. Pourront-elles continuer à se soustraire à la ratification par arrêté royal?

Réponse du Ministre :

Il convient d'attirer d'abord l'attention sur la distinction qui doit être faite entre les conventions liant des personnes et des organisations et celles qui sont rendues obligatoires.

En ce qui concerne les personnes liées par ces conventions, l'article 19 met fin, dans un sens affirmatif, à la controverse qui s'était élevée au sujet de la question de savoir si les membres des organisations signataires de la convention collective de travail étaient tenus par les dispositions de cette convention conclue par leurs organisations. Tous les employeurs membres de l'organisation signataire ou ayant eux-mêmes conclu la convention et tous les travailleurs occupés par ces employeurs sont incontestablement liés par les dispositions de la convention collective de travail.

L'extension de la force obligatoire des conventions collectives de travail signifie que l'intervention de l'autorité habilitée à cet effet, c'est-à-dire le Roi, donne force obligatoire aux dispositions de la convention collective de travail à l'égard de tous les travailleurs qui sont compris dans le ressort territorial et professionnel de la convention collective de travail, sans aucune faculté de dérogation.

Cet octroi de la force obligatoire, qui était prévu par l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 en ce qui concerne les commissions paritaires, peut actuellement être étendu, en vertu de l'article 28 du projet, aux organes paritaires.

La demande tendant à l'octroi de la force obligatoire peut être introduite soit par le Conseil national du Travail, ou par la commission ou la sous-commission paritaires — dans ces cas la majorité simple suffit —, soit par une organisation représentative d'employeurs ou de travailleurs faisant partie de l'organe intéressé.

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur l'innovation que contient le projet en matière de publication au *Moniteur belge* des conventions collectives de travail conclues au sein des organes paritaires et qui n'ont pas été rendues obligatoires.

3) Représentation des classes moyennes au sein des commissions paritaires.

Dans de nombreuses branches mineures de l'industrie, un certain nombre d'organisations d'employeurs, insuffisamment organisées et souvent divisées, se voient confrontées avec des organisations de classes moyennes puissantes.

Ne faut-il pas craindre que les organisations de classes moyennes ne deviennent les seuls représentants des employeurs?

Réponse du Ministre :

Aux termes de l'avis du Conseil d'Etat relatif au projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (voir doc. du Sénat, n° 148, session 1966-1967, projet de loi, p. 99, II)

« ...il s'indique néanmoins (bien que les Classes moyennes soient représentées aussi au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail) de mentionner les organisations dont il est question ci-dessus à côté de celles visées à l'article 1^{er}, 2°, a.

Elles ne sont pas, en effet, directement représentées au sein desdits conseils. Conformément à la loi du 6 mars 1964 précitée, leurs représentants sont présentés par le Conseil supérieur des Classes moyennes (art. 3). Ce Conseil se compose de membres élus par les Chambres nationales pro-

Professionele en Interprofessionele Kamers voor de Middenstand (art. 1), wier leden op hun beurt verkozen worden door de erkende nationale beroepsorganisaties en interprofessionele organisaties (art. 4 en 7). Uit deze procedure volgt dat niet alle representatieve organisaties in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; zelfs kan twijfel erover bestaan of de voorgedragen afgevaardigden in die raden wel zetelen als vertegenwoordigers van de organisatie waartoe zij behoren en of zij niet eerder alle erkende middenstandsorganisaties vertegenwoordigen.

Anderzijds zijn in de genoemde raden alleen de nijverheid, de landbouw, de handel en het ambachtswezen vertegenwoordigd (wet van 20 september 1948, art. 2, tweede lid, a; wet van 29 mei 1952, art. 2, § 2, eerste lid), maar niet « de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen ». De organisaties van deze laatsten vallen dus in geen geval onder de organisaties bedoeld in artikel 1, 2°, a, van het ontwerp. Voor deze bestaat dus des te meer reden om ze afzonderlijk te vermelden.

De termen « ambachtswezen », « kleine en middelgrote handel », « kleine nijverheid », « zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen » mogen nochtans niet elk afzonderlijk beschouwd worden, maar wel als twee groepen :

a) de organisaties die voor de bedrijfshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid representatief zijn;

b) de organisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.

De terminologie van artikel 3, laatste lid, stemt overeen met artikel 7 van de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand.

Volgens de bepalingen van dit artikel 3, krijgen de organisaties van de Middenstand de juridische bekwaamheid om, in het kader van het statuut, collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.

Die bekwaamheid is een illustratie van een der in het wetsontwerp uitgedrukte beginselen, namelijk, aan de werkelijk representatieve organisaties de mogelijkheid geven metterdaad een functie te vervullen op het stuk van collectieve betrekkingen, o.m. door het sluiten van collectieve overeenkomsten.

Dit betekent nochtans niet dat alle als representatief erkende organisaties in de paritaire comités of subcomités moeten vertegenwoordigd zijn. De Minister bepaalt welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen (zie artikel 42 van het ontwerp).

Op artikel 3, derde lid, diende trouwens een lid van de Senaatscommissie een amendement in ertoe strekkend aan de Koning de bevoegdheid te verlenen, op advies van de Nationale Arbeidsraad, tot representatieve werkgeversorganisatie te verklaren, de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit de ambachtswezen, de kleine- en middelgrote handel en de kleine nijverheid en voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.

Over dit amendement werd het advies van de Raad van State gevraagd [zie Stuk van de Senaat n° 78, (Zitting 1967-1968) — Verslag van de Commissie, blz. 39 in fine tot 41].

Praktisch komt het er derhalve op neer dat aan de bestaande toestand wat betreft de vertegenwoordiging van de organisaties in de paritaire comités, niets wordt gewijzigd.

fessionnelles et interprofessionnelles des Classes moyennes (art 1^{er}), dont les membres sont, à leur tour, choisis par les organisations nationales professionnelles et interprofessionnelles agréées (art. 4 et 7). Le résultat de cette procédure est que les organisations représentatives ne sont pas toutes représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail; il est permis, même, de douter si les délégués présentés siègent bien, au sein de ce conseil, en qualité de représentants de l'organisation dont ils font partie et s'ils ne représentent pas plutôt l'ensemble des organisations des classes moyennes agréées.

D'autre part, seuls l'industrie, l'agriculture, le commerce et l'artisanat sont représentés dans ces conseils (loi du 20 septembre 1948, art. 2, alinéa 2, a; loi du 29 mai 1952, art. 2, § 2, alinéa 1^{er}), à l'exclusion « des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle ». Les organisations de ces derniers n'entrent donc d'aucune façon dans la catégorie des organisations visées à l'article 1^{er}, 2°, a, du projet. Leur mention à part s'indique d'autant plus.

Les expressions « artisanat », « petit et moyen commerce », « petite industrie », « indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle » ne peuvent cependant pas être prises isolément, mais elles doivent être réparties en deux groupes :

a) les organisations représentatives des chefs d'entreprises de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie;

b) les organisations représentatives des travailleurs indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle.

La terminologie de l'article 3, dernier alinéa, est conforme à l'article 7 de la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes.

Aux termes de cet article 3, il est conféré aux organisations de Classes moyennes la capacité juridique requise pour pouvoir conclure, dans le cadre du statut, des conventions collectives de travail.

Cette capacité constitue une illustration d'un des principes énoncés par le projet, à savoir la possibilité donnée aux organisations réellement représentatives d'intervenir effectivement dans le domaine des relations collectives, notamment par la conclusion de conventions collectives.

Cela ne veut cependant pas dire que toutes les organisations reconnues représentatives doivent être représentées au sein des commissions ou sous-commissions paritaires. C'est le Ministre qui désigne les organisations qui seront représentées (voir art. 42 du projet).

Par ailleurs, un membre de la commission du Sénat avait introduit, à l'article 3, troisième alinéa, un amendement tendant à conférer au Roi le pouvoir de déclarer, sur avis du Conseil national du Travail, représentatives des employeurs les organisations nationales interprofessionnelles et les organisations professionnelles représentatives des chefs d'entreprises de l'artisanat du petit et moyen commerce, de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle, qui ont été agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes.

Au sujet de cet amendement l'avis du Conseil d'Etat a été demandé (voir Doc. Sénat, n° 78, session 1967-1968 — rapport de la Commission, pp. 39, in fine, à 41).

Pratiquement, cela se résume donc à dire que rien n'est modifié en ce qui concerne la représentation des organisations au sein des commissions paritaires.

4) Bevoegdheid van de paritaire comités om hun eigen leden te verdedigen.

Het gebeurt dat een bedrijf verscheidene produkten voortbrengt en toch maar aangewezen is op een en hetzelfde paritair comité wat de vaststelling van het loon en de arbeidsvoorwaarden betreft, b.v. een schoenbedrijf, hetwelk naast lederwaren, ook hout en plastic bewerkt om te komen tot de produktie van schoenen.

Het ressorteren onder een en hetzelfde paritair comité zou aanleiding kunnen geven tot oneerlijke concurrentie ten opzichte van andere bedrijven en tot een verschil in behandeling tussen de werknemers, tewerkgesteld in een bepaalde ondertak als bv. de houtbewerking en deze die werken in een ander houtbedrijf.

Zou het niet mogelijk zijn dat dergelijke bedrijven in verschillende paritaire comités worden ondergebracht?

Antwoord van de Minister :

De aangehaalde moeilijkheden kunnen onmogelijk door een wettekst worden geregeld.

In deze gevallen moet het adagium « Accessorium equitur principale » toegepast worden.

Wegens de soms zeer snelle evolutie in de nijverheid zou een wettekst al te dikwijls dienen gewijzigd te worden voor zover een tekst de aktuele gevallen nog zou kunnen omvatten.

Op vraag van een lid of in dergelijke gevallen de Nationale Arbeidsraad niet zou kunnen tussenkomen en een beslissing kunnen treffen, antwoordt de Minister dat de Nationale Arbeidsraad thans bevoegd is dit te doen.

Bovendien is hier ook een taak weggelegd voor de arbeidsrechtbanken.

C. — BESPREKING VAN DE ARTIKELEN.

Artikel 1.

In de Nederlandse tekst van artikel 1, 2, dient de materiële drukfout: de weglating van het woord « wiens » na de woorden « de Minister tot » hersteld te worden.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 2.

§ 1. — De Minister merkt op dat in dit artikel dezelfde formulering als in de andere wetten werd gebruikt.

Verscheidene leden vragen of onder de met werknemers gelijkgestelde personen ook de thuisarbeiders, het huispersoneel en de sportlui begrepen zijn.

De Minister antwoordt dat alle personen, die onder het gezag van een ander staan, hieronder vallen.

§ 2. — Op vraag van de Voorzitter van de Commissie of de wet op de kinderarbeid een wet is die de regeling van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp heeft en derhalve valt onder de in § 2 voorziene begripsomschrijvingen « de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben », antwoordt de Minister bevestigend.

§ 3. — Naar aanleiding van de vraag van een lid of het ontwerp toepasselijk is op de instellingen van openbaar nut, verstrekt de Minister volgend antwoord :

4) Compétence des commissions paritaires en matière de défense de leurs membres.

Il arrive qu'une entreprise produise plusieurs produits, mais qu'elle ne dépende cependant que d'une seule et même commission paritaire pour la fixation des salaires et des conditions de travail, par exemple une fabrique de chaussures qui utilise, outre le cuir, du bois et du plastique dans la fabrication des souliers.

Le fait de dépendre d'une seule et même commission paritaire pourrait donner lieu à concurrence déloyale à l'égard d'autres entreprises et à discrimination entre les travailleurs occupés dans une branche subsidiaire déterminée, telle que par exemple celle du travail du bois et ceux qui sont occupés dans une autre entreprise travaillant le bois.

Ne serait-il pas possible que des entreprises de ce genre dépendent de plusieurs commissions paritaires?

Réponse du Ministre :

Les difficultés citées ne peuvent être réglées par un texte de loi.

Dans ces cas, il convient d'appliquer l'adage « Accessorium sequitur principale ».

Etant donné l'évolution parfois très rapide de l'industrie, il faudrait trop fréquemment modifier un texte de loi, à condition encore que ce dernier puisse englober les cas actuels.

A un membre ayant demandé si le Conseil national du Travail ne pouvait pas intervenir dans des cas de ce genre et prendre une décision, le Ministre a répondu que le Conseil national du Travail a, actuellement, compétence pour ce faire.

En outre, c'est une tâche qui est également réservée aux tribunaux du travail.

C. — EXAMEN DES ARTICLES.

Article premier.

Dans le texte néerlandais de l'article 1, 2, il convient de réparer une erreur matérielle: l'omission du mot « wiens » après les mots « de Minister tot ».

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 2.

§ 1. — Le Ministre fait observer que, dans cet article, il s'agit d'une formule identique à celle qui a été utilisée dans d'autres lois.

Plusieurs membres demandent si les travailleurs à domicile, le personnel domestique et les sportifs sont compris parmi les personnes assimilées aux travailleurs.

Le Ministre répond que toutes les personnes soumises à l'autorité d'un autre tombent sous l'application de cette disposition.

§ 2. — Le Ministre répond affirmativement au Président de la Commission qui avait demandé si la loi sur le travail des enfants était une loi destinée à régler les relations du travail et si elle tombait dès lors sous la définition « dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail », figurant au § 2.

§ 3. — A un membre ayant demandé si le projet était applicable aux organismes d'intérêt public, le Ministre répond comme suit :

Over het feit of de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comités — met daaruit volgend de bindend verklaarde beslissingen van paritaire comités — al dan niet van toepassing is op de openbare besturen, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut zijn de meningen verdeeld.

In positieve zin oordeelt :

— de Raad van State (III^e Kamer) in zijn arrest n^o 7298 van 16 oktober 1959; het geldt hier een bijzonder geval;

— de afdeling administratie van de Raad van State (IV^e Kamer) in de motivering van een advies gegeven op 14 december 1967;

In negatieve zin gelden :

— het antwoord op twee parlementaire vragen :

1) de vraag n^o 160 van Volksvertegenwoordiger Kofferschläger van 6 april 1956. (Bulletin Kamer Volksvertegenwoordigers n^o 24 van 8 mei 1956, zitting 1955-1956).

2) vraag n^o 5 van Volksvertegenwoordiger Saintraint van 22 november 1966. (Bulletin Kamer n^o 16 van 14 maart 1967, zitting 1966-1967).

— de administratieve rechtspraak en praktijk.

Op het reglementaire vlak bestaat overigens ook geen eensgezindheid. Dienen in dit verband geciteerd te worden :

— het Regentsbesluit van 27 juli 1946, artikel 1, n^o 41, tot oprichting van een Nationaal Paritair Comité voor de bedienden, dat bevoegd was o.m. voor de bedienden in de parastatale organismen (*Belgisch Staatsblad* van 23 augustus 1946).

— het Regentsbesluit van 24 maart 1947, tot wijziging van genoemd Regentsbesluit van 27 juli 1946, dat de beambten in dienst van organismen van openbaar recht, uitdrukkelijk onttrekt aan de bevoegdheid van genoemd Nationaal Paritair Comité voor de bedienden. (*Belgisch Staatsblad* van 2 april 1947).

— het koninklijk besluit van 5 januari 1957.

— artikel 1, § 1, n^o 24; Nationaal Paritair Comité voor het bouwbedrijf; bevoegd o.m. voor de ondernemingen die de publiekrechtelijke persoonlijkheid bezitten wat betreft de arbeiders welke gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst;

— artikel 1, § 3, n^o 66, Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten; bevoegd voor « alle medische of sanitaire privéinrichtingen »;

— de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst werd bij wet van 10 december 1962 (art. 1) van toepassing gesteld op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut tewerkgestelde werklieden wier toestand niet statutair geregeld is.

Artikel 3 van dezelfde wet, derde lid is bij wet van 4 maart 1954 (art. 1), als volgt gewijzigd « Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat, wordt, wat niet bij partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en door de akkoorden gesloten in de paritaire comités, of door het gebruik ».

Eenzelfde bepaling geldt voor de bediendencontracten (art. 5, lid 3, en art. 35, laatste lid).

Ongetwijfeld geeft de huidige reglementering en de jurisprudentie aanleiding tot verwarring en betwisting.

La question de savoir si l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires — et, subéquemment, les décisions rendues obligatoires des commissions paritaires — s'appliquent ou non aux administrations publiques, aux établissements publics et aux établissements d'intérêt public fait l'objet de controverses.

Ont donné un avis positif :

— le Conseil d'Etat (III^e Chambre) (, dans son arrêt n^o 7298 du 16 octobre 1959; il s'agit en l'occurrence d'un cas d'espèce;

— la section Administration du Conseil d'Etat (IV^e Chambre) dans la justification d'un avis donné le 14 décembre 1967;

Sont orientés dans un sens négatif :

— les réponses à deux questions parlementaires :

1) la question n^o 160, du 6 avril 1956, du Député Kofferschläger (Bulletin Chambre des Représentants n^o 24 du 8 mai 1956, session 1955-1956).

2) la question n^o 5, du 22 novembre 1966, du Député Saintraint (Bulletin Chambre n^o 16 du 14 mars 1967, session 1966-1967).

— la jurisprudence et la pratique administrative.

Par ailleurs, il n'existe pas plus d'unanimité sur le plan des réglementations. A ce sujet il convient de citer :

— l'arrêté du Régent du 27 juillet 1946, article 1^{er}, n^o 41, instituant une Commission paritaire nationale des employés qui était notamment compétente pour les employés des organismes parastataux (*Moniteur belge* du 23 août 1946).

— l'arrêté du Régent du 24 mars 1947 portant modification du dit arrêté du Régent du 27 juillet 1946 qui soustrait expressément les employés occupés par des organismes de droit public à la compétence de la Commission nationale paritaire des employés précitée. (*Moniteur belge* du 2 avril 1947).

— l'arrêté royal du 5 janvier 1957.

— l'article 1^{er}, § 1^{er}, n^o 24; la Commission paritaire nationale de la construction, compétente notamment pour les entreprises qui constituent une individualité de droit public, en ce qui concerne les travailleurs liés par contrat de louage de travail;

— l'article 1^{er}, § 3, n^o 66, la Commission paritaire nationale des services de santé, compétente pour « tous établissements médicaux ou sanitaires du secteur privé »;

— l'application de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, étendue par la loi du 10 décembre 1962 (art. 1^{er}) aux ouvriers occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public qui ne sont pas régis par une situation statutaire.

L'article 3, alinéa 3, de la même loi a été modifié par la loi du 4 mars 1954 (art. 1^{er}) comme suit : « Si aucun accord rendu obligatoire par arrêté royal ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires ou l'usage suppléent au silence des parties ».

Une disposition identique vaut pour les contrats d'emploi (art. 5, alinéa 3, et art. 35, dernier alinéa).

La réglementation et la jurisprudence actuelles donnent indubitablement lieu à confusion et à contestation.

Artikel 3, § 3 van het ontwerp heeft juist tot doel een einde te stellen aan deze betwistingen, zoals overigens in fine van het antwoord op de parlementaire vraag van de heer Sainttraint is vermeld.

* * *

§ 3, 1, eerste lid van hetzelfde artikel 2 sluit degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut van de toepassing van de wet uit.

Onder instellingen van openbaar nut moet niet verstaan worden de privaatrechtelijke stichtingen, die vallen onder de toepassing van de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, maar wel de publiekrechtelijke openbare instellingen zoals deze die ondermeer bedoeld zijn in wet van 16 maart 1954 betreffende de controle van sommige instellingen van openbaar nut. [Advies van de Raad van State, Stuk van de Senaat n° 148 (Zitting 1966-1967) : Ontwerp van wet blz. 101, V, 2° lid; met bevestiging hiervan door de Minister in de bevoegde Senaatscommissie, Stuk van de Senaat n° 78 (Zitting 1967-1968) : verslag namens de Commissie, blz. 34, voorlaatste lid].

Zijn dus niet uitgesloten :

1. De private instellingen en stichtingen van « openbaar nut » (men leze : « Openbaar belang »). (cfr. « utilité publique » gebruikt in de wet van 27 juni 1921) opgericht door bijzondere wetten, zoals :

- Het Rode Kruis van België; (Wet van 30 maart 1891);
- De Vrije Universiteit van Brussel; (Wet van 21 augustus 1911);
- De Katholieke Universiteit van Leuven (Wet van 21 augustus 1911);
- De Touring Club van België. (Wet van 12 maart 1920);
- De Koninklijke Belgische Automobiëclub (Wet van 12 maart 1920);
- De Internationale Verenigingen met wetenschappelijk doel (Wet van 25 oktober 1919);
- De « Société royale protectrice des enfants martyrs » (Wet van 7 augustus 1919), enz.

2. De gemengde concessies aan privaatrechtelijke organen (concessions à des organismes privés d'économie mixte) zoals :

- De Intercommunale gasbedeling Antwerpen-Hoboken;
- De Intercommunale maatschappij voor electriciteitsbedeling Antwerpen;
- De « Compagnie des installations maritimes de Bruges »;
- De « Société anonyme des bains économiques de Bruxelles ».

3. De private organismen aan wie een openbaar bestuur een door hem ingestelde activiteit voor uitvoering heeft toevertrouwd zoals :

- de erkende openbare autobusdiensten (wet van 1 maart 1922);
- de erkende kassen voor kinderbijslag (wet van 14 augustus 1930);
- de mutualiteitsverenigingen voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit (wet van 28 december 1944);
- de sociale secretariaten voor werkgevers (wet van 28 december 1944).

L'article 2, § 3, du projet a précisément pour but de mettre fin à ces contestations, comme le précise par ailleurs la fin de la réponse donnée à la question parlementaire de M. Sainttraint.

* * *

Le même article 2, § 3, 1 du premier alinéa, exclut de l'application de la loi, les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.

Par organismes d'intérêt public il n'y a pas lieu d'entendre les organismes de droit privé, tombant sous l'application de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, mais les établissements publics de droit public tels qu'ils sont visés, notamment, dans la loi du 16 mars 1954 concernant le contrôle de certains organismes d'intérêt public (Avis du Conseil d'Etat, Doc. Sénat n° 148 (Session 1966-1967) : Projet de loi, p. 101, V. alinéa 2; point confirmé par le Ministre devant la Commission du Sénat, Doc. Sénat, n° 78 (Session 1967-1968) : Rapport fait au nom de la Commission, p. 34, avant-dernier alinéa).

Ne sont donc pas exclus :

1. Les organismes privés et les organismes d'« utilité publique » dans le sens d'intérêt public (voir l'expression « utilité publique » figurant dans la loi du 27 juin 1921), créés par des lois spéciales, tels que :

- La Croix Rouge de Belgique (Loi du 30 mars 1891);
- L'Université Libre de Bruxelles (Loi du 21 août 1911);
- L'Université catholique de Louvain (Loi du 21 août 1911);
- le Touring Club de Belgique (Loi du 12 mars 1920);
- le Royal Automobile Club de Belgique (Loi du 12 mars 1920);
- les associations internationales à but scientifique (Loi du 25 octobre 1919);
- « Société royale protectrice des enfants martyrs » (Loi du 7 août 1919), etc.

2. Les concessions à des organismes privés d'économie mixte, tels que :

- l'Intercommunale pour la distribution du gaz dans la région d'Anvers-Hoboken;
- la Société intercommunale pour la distribution d'électricité à Anvers;
- la Compagnie des installations maritimes de Bruges;
- la Société anonyme des bains économiques de Bruxelles.

3. Les organismes privés auxquels une administration publique a confié l'exercice d'une activité instituée par elle, tels que :

- les services publics reconnus d'autobus (Loi du 1^{er} mars 1922);
- les caisses reconnues d'allocations familiales (Loi du 14 août 1930);
- les sociétés mutualistes d'assurance contre la maladie et l'invalidité (loi du 28 décembre 1944);
- les secrétariats sociaux pour employeurs (loi du 28 décembre 1944).

4. Sommige gemengde economische ondernemingen zoals bv. de Sabena enz.

* * *

De reden van uitsluiting van degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut is dat die personen immers onderworpen zijn aan statutaire en reglementaire bepalingen die slecht passen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten (Senaat, Stuk n° 148 (Zitting 1966-1967), memorie van Toelichting, blz. 8, art. 2, vierde lid).

Niettemin lijkt het noodzakelijk te voorzien dat de wet geheel of gedeeltelijk kan uitgebreid worden tot sommige categorieën van hun personeel.

De openbare diensten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut stellen naast statutair personeel somtijds ook personeel tewerk onder het stelsel van een arbeidsovereenkomst, al zij het alleen maar voor de uitvoering van bepaalde tijdelijke werkzaamheden.

Bovendien zouden bepaalde personen reeds verworven rechten verliezen zoals o.m. bouwondernemingen met publiekrechtelijke rechtspersoonlijkheid die in het huidige stelsel onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor het bouwbedrijf vallen.

Het zou overigens verkeerd zijn enerzijds aan alle representatieve organisaties het recht te verlenen collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en anderzijds aan diezelfde representatieve organisaties het recht te ontfangen de collectieve verhoudingen te regelen in gevallen waarin bv. de arbeidsverhoudingen niet statutair zijn geregeld en derhalve volledig afgestemd zijn op de privé-sector.

Betreffende de uitbreiding bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, heeft de Raad van State advies verstrekt (zie Stuk van de Senaat, n° 78 (Zitting 1967-1968) verslag namens de Commissie, Artikel 2, 1, tweede lid, blz. 29 en 30). Datzelfde advies verduidelijkt bovendien de draagwijdte van de « gedeeltelijke » uitbreiding.

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3.

Betreffende het 1° van dit artikel, vraagt een lid zich af of het niet wenselijk ware het aantal leden van 50 000 op 100 000 te brengen als bijkomende representativiteitsvereiste voor de werknemersorganisaties. Dit laatste cijfer wordt trouwens in andere domeinen doorgegaan als voorwaarde gesteld. Dit lid vreest dat anders een te groot aantal organisaties op een representativiteitserkenning zou kunnen aanspraak maken.

De Minister doet opmerken dat vroeger reeds een gelijkaardige suggestie werd gedaan.

Een hogere eis voor het ledenaantal zou echter tot gevolg hebben dat de liberale werkorganisaties zouden uitgesloten worden.

Deze cijfornorm biedt het voordeel dat hij klaar is; hij is echter niet de enige norm om de representativiteit te aanvaarden, zodat het gevaar dat er zich een teveel aantal organisaties zullen aandienen praktisch onbestaande is.

De vermelding in de laatste alinea van « de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid » doet een lid vrezen dat de goed georganiseerde middenstanders met uitsluiting van anderen, de plaats der werkgevers zullen innemen.

De Minister verwijst naar de uiteenzetting die hij tijdens de algemene bespreking heeft gewijd aan het probleem van de vertegenwoordiging van de middenstand in de paritaire comités.

4. Certaines entreprises économiques mixtes, telles que la Sabena, etc.

* * *

Les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public ont été exclues parce que ces personnes sont régies par un régime statutaire et réglementaire qui se prête mal au processus des conventions collectives (Doc. Sénat n° 148 (Session 1966-1967), Exposé des Motifs, p. 8, art. 2, alinéa 4).

Il semble néanmoins nécessaire de prévoir la possibilité d'étendre l'application de la loi, en tout ou en partie, à certaines catégories de leur personnel.

Outre le personnel statutaire, les services publics, les établissements publics et les organismes d'intérêt public occupent parfois du personnel sous le régime du contrat de travail, ne fût-ce que pour l'exécution de tâches temporaires déterminées.

En outre, certaines personnes seraient privées de droits déjà acquis, telles que les entreprises de construction dotées de la personnalité civile de droit public qui ressortissent sous le régime actuel à la Commission paritaire nationale de la construction.

Il serait d'ailleurs erroné d'une part de reconnaître à toutes les organisations représentatives le droit de conclure des conventions collectives de travail, et, d'autre part, de dénier à ces mêmes organisations représentatives le droit de régler des rapports collectifs dans les cas où, par exemple, les relations du travail ne sont pas réglées par un statut et sont dès lors entièrement alignées sur celles du secteur privé.

Au sujet de l'extension par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, le Conseil d'Etat a émis un avis (Doc. Sénat n° 78 (Session 1967-1968) : Rapport fait au nom de la Commission, Article 2, 1, deuxième alinéa, pp. 29 et 30), qui précise en outre la portée de l'extension « partielle ».

L'article 2 a été adopté à l'unanimité.

Art. 3.

En ce qui concerne le 1° de cet article, un membre se demande s'il ne serait pas préférable de porter de 50 000 à 100 000 le nombre de membres prévu comme critère complémentaire de représentativité, pour les organisations de travailleurs. Ce dernier nombre est d'ailleurs celui qui, en général, est retenu comme critère en d'autres domaines. Le même membre craint que, sinon, un nombre trop important d'organisations ne puissent demander d'être reconnues comme représentatives.

Le Ministre fait observer qu'une suggestion analogue a déjà été faite antérieurement.

Un relèvement éventuel du critère concernant le nombre de membres, aurait pour conséquence l'exclusion des organisations libérales du Travail.

Ce critère présente l'avantage d'être clair; toutefois ce n'est pas la seule norme pour déterminer la représentativité, de sorte que le danger de voir se présenter un nombre trop élevé d'organisations est pratiquement inexistant.

Les mots « du petit et du moyen commerce » figurant au dernier alinéa font craindre à un membre que les Classes moyennes, bien organisées, n'occupent, à l'exclusion des autres, la place des employeurs.

Le Ministre se réfère à l'exposé consacré par lui, au cours de la discussion générale au problème de la représentation des classes moyennes dans les commissions paritaires.

De Minister voegt er nog aan toe dat bij elke aanvraag zal onderzocht worden of:

- 1) het bewijs van de representativiteit is geleverd;
- 2) de organisatie nog niet vertegenwoordigd is.

Ten slotte dient de Minister dan nog te beslissen.

Bestaat er, aldus een ander lid, geen gevaar dat, nu het mogelijk is collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten buiten de paritaire comités, er met elkaar strijdige overeenkomsten worden gesloten.

De Minister verwijst ter zake naar de hiërarchie tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien door de artikelen 9 en 10 van het ontwerp.

Een lid vindt het woord « bovendien » in de aanhef van de laatste alinea overbodig, terwijl een ander lid dit beschouwt als een bijkomende waarborg.

De Minister meent dat deze formulering kan behouden worden.

Ten slotte acht een ander lid de bewoordingen « een vrij of ander intellectueel beroep » zeer vaag.

De Minister is van oordeel dat er zich hier moeilijke gevallen kunnen voordoen, waarover hij telkens zal te beslissen hebben.

Tot op heden werden er door de organisaties van notarissen en apothekers collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten.

Artikel 3 wordt eenparig aangenomen.

Art. 4.

De Minister legt er de nadruk op dat door dit artikel de vakorganisaties geen rechtspersoonlijkheid hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks verwerven. Zij blijven feitelijke verenigingen.

Naast andere bepaalde gevallen, in andere wetten voorzien, kunnen de vakorganisaties krachtens dit artikel in rechte optreden in alle geschillen ontstaan uit de toepassing van dit ontwerp en ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door de organisaties gesloten overeenkomsten.

Een lid wijst op de brede formulering met betrekking tot de vertegenwoordiging van de organisatie in rechte.

De Minister beaamt dit, en voegt eraan toe dat het niet de bedoeling is juist te bepalen wie als vertegenwoordiger in rechte dient te verschijnen. De formulering is vaag gehouden om de organisaties de vrijheid te laten betreffende hun vertegenwoordiging in rechte.

Een lid vraagt hoe van een feitelijke vereniging een krachtens artikel 4 voorziene schadevergoeding zal kunnen gerecupereerd worden.

De Minister voorziet dat in de overeenkomst waarschijnlijk altijd zal bepaald worden op welke wijze en door wie de schadevergoeding zal betaald worden.

Bovendien zal voor de organisaties de morele sanctie veel groter zijn dan de geldelijke sanctie. Niettemin is het wenselijk deze mogelijkheid tot geldelijke sanctionering in het ontwerp te voorzien.

Artikel 4 wordt eenparig aangenomen.

Art. 5, 6 en 7.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Le Ministre ajoute que l'on vérifiera lors de chaque demande si:

- 1) la preuve de la représentativité a été fournie;
- 2) l'organisation n'est pas encore représentée.

Enfin, il appartiendra encore au Ministre de prendre la décision.

N'y a-t-il aucun danger, demande un membre, qu'il y ait conclusion de conventions contradictoires à présent qu'il est possible de conclure des conventions collectives de travail en dehors des commissions paritaires.

A cet égard, le Ministre se réfère à la hiérarchie des conventions collectives prévue aux articles 9 et 10 du projet.

Un membre estime que les mots « en outre », au début du dernier alinéa, sont superflus, alors qu'un autre membre les considère comme une garantie supplémentaire.

Le Ministre estime que cette formulation peut être maintenue.

Enfin, un autre membre est d'avis que les mots « une profession libérale ou une autre profession intellectuelle » sont très vagues.

Le Ministre estime qu'en cette matière peuvent se présenter des cas très difficiles pour lesquels il aura chaque fois à prendre une décision.

A ce jour, des conventions collectives de travail ont été conclues par les organisations de notaires et de pharmaciens.

L'article 3 a été adopté à l'unanimité.

Art. 4.

Le Ministre met l'accent sur le fait que, par le présent article, les organisations professionnelles n'acquiescent pas la personnalité civile, que ce soit directement ou indirectement. Elles restent des associations de fait.

Comme en d'autres cas donnés, prévus dans d'autres lois, les organisations professionnelles peuvent, aux termes du présent article, ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles.

Un membre met l'accent sur le fait que la formulation du texte concernant la représentation de l'organisation en justice.

Le Ministre en convient et ajoute que le but visé n'est précisément pas de déterminer qui doit comparaître en justice en qualité de représentant. La rédaction du texte est vague pour laisser aux organisations toute liberté en ce qui concerne leur représentation en justice.

Un membre demande comment les dommages-intérêts prévus conformément à l'article 4 pourront être réclamés à une association de fait.

Le Ministre prévoit que, vraisemblablement, les conventions stipuleront toujours comment et par qui les dommages-intérêts seront payés.

En outre, pour les organisations, la sanction morale aura beaucoup plus d'effet que la sanction pécuniaire. Il est toutefois souhaitable de prévoir cette possibilité de sanction pécuniaire dans le projet.

L'article 4 est adopté à l'unanimité.

Art. 5, 6 et 7.

Les articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 8.

Indien de goedkeuring door een paritair comité van een in een paritair subcomité gesloten overeenkomst vereist is, dient het paritair comité hierover binnen de maand te beslissen.

Een lid vraagt of deze goedkeuring door het paritair comité ook nog noodzakelijk is wanneer de overeenkomst in het paritair subcomité werd gesloten met eenparigheid, en derhalve met de instemming van werkgevers en werknemers.

De Minister antwoordt hierop bevestigend.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 9.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 10.

Een lid vraagt of een paritair comité, in een bepaalde zaak, een meer gunstige overeenkomst voor de arbeiders kan sluiten dan de Nationale Arbeidsraad.

De Minister antwoordt dat, indien de Nationale Arbeidsraad in een bepaalde aangelegenheid een minimum beslissing heeft genomen, een paritair comité een ruimere beslissing kan nemen, uitgezonderd wanneer de Nationale Arbeidsraad zijn beslissing als een maximum heeft bepaald.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 11.

Een lid vraagt wat dient verstaan te worden onder de term « bindend ».

De Minister wijst naar artikel 19.

Artikel 11 wordt eenparig aangenomen.

Art. 12, 13, 14, 15, 16 en 17.

De artikelen 12 tot en met 17 worden eenparig aangenomen.

Art. 18.

Dit artikel bepaalt dat ook de opzegging van een overeenkomst dient neergelegd te worden.

Een lid wenst te vernemen hoe en door wie deze neerlegging dient te geschieden.

De Minister antwoordt dat de neerlegging van de opzegging zal geschieden door de partij die opzegt. Deze zal een afschrift van de opzegging overmaken aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Om volledig op de hoogte te zijn, is het niet alleen voldoende de collectieve arbeidsovereenkomsten te kennen doch ook te weten of en, zo ja, wanneer ze beëindigd worden.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 19 en 20.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 8.

Si une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire doit être approuvée par une commission paritaire, la commission paritaire doit en décider dans le délai d'un mois.

Un membre demande si cette approbation par la commission paritaire est encore requise lorsque la convention a, au sein de la sous-commission paritaire, été conclue à l'unanimité, c'est-à-dire avec l'assentiment des employeurs et des travailleurs.

A cette question le Ministre répond par l'affirmative.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 9.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 10.

Un membre demande s'il est possible à une commission paritaire, dans un cas déterminé, de conclure une convention plus favorable aux travailleurs que celle qui a été conclue par le Conseil national du Travail.

Le Ministre répond que, si le Conseil national du Travail a pris une décision minimum dans un cas déterminé, une commission paritaire peut prendre une décision plus favorable, sauf lorsque le Conseil national du Travail a stipulé que sa décision constituait un maximum.

Cet article a été adopté à l'unanimité.

Art. 11.

Un membre demande ce qu'il faut entendre par le mot « lie ».

Le Ministre renvoie à l'article 19.

L'article 11 est adopté à l'unanimité.

Art. 12, 13, 14, 15, 16 et 17.

Les articles de 12 à 17 inclus sont adoptés à l'unanimité.

Art. 18.

Cet article stipule que la dénonciation de la convention doit également être déposée.

Un membre demande comment et par qui ce dépôt doit être effectué.

Le Ministre répond que le dépôt de la dénonciation sera fait par la partie qui dénonce. Celle-ci transmettra une copie de la dénonciation au Ministère de l'Emploi et du Travail.

Pour avoir une connaissance complète de la situation, il ne suffit pas seulement de connaître les conventions collectives, mais aussi de savoir si elles prennent fin et, dans l'affirmative, à quelle date.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 19 et 20.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 21.

Op vraag van een lid wie de wijziging waarvan sprake is in dit artikel, zal vaststellen, antwoordt de Minister dat deze wijziging zal vastgesteld worden door de tegenpartij en in geval van betwisting door de rechtsmachten.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 22.

Eenparig aangenomen.

Art. 23.

Een lid meent dat het woord « onveranderd » op de derde regel ongelukkig gekozen is. Het wekt de indruk dat na de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst, de individuele arbeidsovereenkomst met zijn oorspronkelijke bepalingen terug van kracht wordt, wat niet het geval is.

De memorie van toelichting van het ontwerp (stuk van de Senaat n° 148, blz. 31) alsmede de Franse tekst laten niet de minste twijfel.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 24.

Eenparig aangenomen.

Art. 25.

Een lid wenst te vernemen op bij de publicatie van de opzegging der arbeidsovereenkomst in het *Belgisch Staatsblad* wordt vermeld wie de opzegging heeft gedaan. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord door de Minister, die meent dat al degenen die zich aan het vraagstuk interesseren moeten kunnen weten wie de opzegging heeft gedaan.

Op de vraag van een ander lid of de volledige inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bekendgemaakt antwoordt de Voorzitter van de Commissie ontkenkend.

Voor de algemeen verbindendverklaring der collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het beschikkend gedeelte als bijlage aan het koninklijk besluit in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd, en dit overeenkomstig artikel 30 van het ontwerp, waarnaar de Voorzitter verwijst.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 26.

Dit artikel dient, aldus de Minister, vergeleken te worden met artikel 51.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 27.

Ter illustratie van dit artikel citeert de Minister de schoennijverheid waarin op een bepaald ogenblik de plasteiken hakken de houten hakken zouden kunnen vervangen.

De collectieve arbeidsovereenkomst der houtnijverheid blijft gelden tot in het comité van de plasteikenijverheid de toepassing van de aldaar geldende overeenkomsten is geregeld.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 21.

Un membre demande qui arrêtera la modification dont il est question dans cet article. Le Ministre lui répond que cette modification sera arrêtée par la partie adverse et, en cas de contestation, par les juridictions.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 22.

Adopté à l'unanimité.

Art. 23.

Un membre pense que le choix des mots « subsiste tel quel » à la troisième ligne n'est pas heureux. Ils donnent à penser qu'à l'expiration de la convention collective, le contrat individuel entrera à nouveau en vigueur avec ses clauses originales, ce qui n'est pas le cas.

L'exposé des motifs du projet (Doc. Sénat n° 148, p. 31) ainsi que le texte français ne laissent subsister aucun doute.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 24.

Adopté à l'unanimité.

Art. 25.

Un membre demande si lors de la publication au *Moniteur belge* de la dénonciation de la convention collective, il sera fait mention du nom de celui qui a dénoncé. Le Ministre répond par l'affirmative et il pense que tous ceux qui s'intéressent au problème, doivent pouvoir connaître l'auteur de la dénonciation.

La question d'un membre qui désire savoir si le contenu de la convention collective de travail sera publiée intégralement, le Président de la Commission répond par la négative.

Quant à la déclaration concernant la force obligatoire de la convention collective de travail, le dispositif est publié au *Moniteur belge* en annexe à l'arrêté royal et ce, conformément à l'article 30 du projet, auquel le Président se réfère.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 26.

Cet article, déclare le Ministre, doit être comparé à l'article 51.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 27.

A titre d'exemple, le Ministre cite l'industrie de la chaussure, où à un moment donné des talons en matière plastique pourraient remplacer ceux en bois.

La convention collective de travail concernant l'industrie du bois restera en vigueur jusqu'à ce que la commission de l'industrie des matières plastiques règle l'application des conventions en vigueur dans ce secteur.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 28.

Een lid stelt de vraag of een paritair orgaan de beslissing waarbij de Koning erom verzocht wordt de overeenkomst algemeen verbindend te verklaren, met eenvoudige meerderheid kan nemen.

De Minister antwoordt bevestigend.
Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 29.

De Voorzitter doet opmerken dat dit artikel in geen termijn voorziet binnen welke de Minister de redenen van zijn weigering moet mededelen aan het paritair orgaan.

De Minister beaamt dit.
Artikel 29 wordt eenparig aangenomen.

Art. 30.

Een lid vraagt of dit artikel betekent dat een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst tweemaal zal verschijnen in het *Belgisch Staatsblad*.

De Minister is van oordeel dat er meestal een dubbele publicatie zal geschieden; een eerste maal deze voorzien in artikel 25 van het ontwerp; een tweede maal deze bepaald in artikel 30.

Niets belet echter dat beide bekendmakingen tegelijkertijd zouden geschieden.

Artikel 30 wordt eenparig aangenomen.

Art. 31, 32 en 33.

Onderhavige artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 34.

De Minister vestigt er de aandacht op dat alleen de algemeen verbindend verklaring kan opgeheven worden, doch niet de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze blijft voortbestaan.

Artikel 34 wordt eenparig aangenomen.

Art. 35.

Een lid stelt vast dat volgens artikel 68 van het huidige ontwerp het nationaal Comité voor de Huisarbeid wordt afgeschaft.

Is het de bedoeling, aldus dit lid, de thuisarbeiders op te nemen in de paritaire comités of zal er een nieuw interprofessioneel comité voor de thuisarbeiders opgericht worden?

De Minister legt de nadruk op de gebruikte term « personen », in de vierde regel van dit artikel. Dit laat de grootste vrijheid om een paritair comité aan te passen aan de bestaande behoeften.

Een ander lid brengt in herinnering dat voor de ontbinding van de Kamers een wetsontwerp betreffende het huispersoneel in de commissie werd behandeld.

Er is geen enkel bezwaar tegen, aldus het lid, dat het huispersoneel op een bepaald ogenblik zal afhangen van een paritair comité.

De Minister voegt er aan toe dat het in de bedoeling ligt steeds zo dicht mogelijk de werkelijkheid te benaderen en dat de Koning derhalve steeds een afzonderlijk paritair comité mag oprichten.

Artikel 35 wordt eenparig aangenomen.

Art. 28.

Un membre demande si un organe paritaire peut, à la majorité simple, prendre la décision de demander au Roi de rendre obligatoire une convention.

Le Ministre répond par l'affirmative.
Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 29.

Le Président fait observer que cet article ne prévoit pas de délai dans lequel le Ministre devrait faire connaître les motifs de son refus à l'organe paritaire.

Le Ministre confirme le fait.
L'article 29 est adopté à l'unanimité.

Art. 30.

Un membre demande si cet article signifie qu'une convention rendue obligatoire paraîtra deux fois au *Moniteur belge*.

Le Ministre pense qu'il y aura en général une publication double : une première fois, celle prévue à l'article 25 du projet; une seconde fois, celle prescrite par l'article 30.

Rien n'empêche cependant que ces deux publications se fassent simultanément.

L'article 30 est adopté à l'unanimité.

Art. 31, 32 et 33.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 34.

Le Ministre attire l'attention sur le fait que seule la déclaration rendant la convention obligatoire peut être abrogée, et non la convention collective de travail elle-même. Celle-ci subsiste.

L'article 34 est adopté à l'unanimité.

Art. 35.

Un membre constate qu'en vertu de l'article 68 du présent projet, il y a suppression du Comité national pour le travail à domicile.

A-t-on l'intention, demande un membre, d'admettre les travailleurs à domicile dans les commissions paritaires ou une nouvelle commission interprofessionnelle des travailleurs à domicile sera-t-elle créée?

Le Ministre insiste sur le mot : « personnes » dont il faut usage à la quatrième ligne de cet article. Le mot laisse la plus grande latitude en vue de l'adaptation d'une commission paritaire aux besoins existants.

Un autre membre rappelle qu'un projet de loi relatif au personnel domestique a été discuté en commission avant la dissolution des Chambres.

Le membre estime que rien ne s'oppose à ce que le personnel domestique dépende à un moment donné d'une commission paritaire.

Le Ministre ajoute que le but poursuivi consiste à serrer la réalité du plus près possible et que le Roi peut dès lors à tout moment créer une commission paritaire distincte.

L'article 35 est adopté à l'unanimité.

Art. 36.

Eenparig aangenomen.

Art. 37.

Een lid wenst te weten welk het lot zal zijn van de gewestelijke paritaire comités.

De Minister antwoordt dat het ontwerp een nieuwe term, met name subcomités, gebruikt. Daaronder valt het vroeger begrip « gewestelijk paritair comité ».

Artikel 37 wordt eenparig aangenomen.

Art. 38.

Een lid verwijst naar de besluitwet van 9 juni 1945, waarin aan de paritaire comités vijf opdrachten werden gegeven. Van deze opdrachten vindt men er drie terug in het huidige artikel onder 1^o, 2^o en 3^o, terwijl de twee overige opdrachten kunnen ondergebracht worden onder het 4^o van artikel 38.

Het valt echter te betreuren dat deze opdrachten zoals b.v. de beroepsvorming van de jonge arbeiders en het onthaal van de jongeren, niet meer uitdrukkelijk zijn vermeld.

Een ander lid doet opmerken dat de opdrachten, waarvan sprake, meestal vermeld en behandeld worden in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf.

In antwoord hierop vreest hogergenoemd lid dat deze niet uitdrukkelijk vermelde problemen niet meer zo nauwkeurig als voorheen behandeld zullen worden.

De Minister meent dat het huidige ontwerp als een nieuw geheel in een basistekst die algemene bevoegdheden vastlegt, dient beschouwd te worden.

Dit mag geenszins tot gevolg hebben dat er minder aandacht zou besteed worden aan de hierboven aangehaalde problemen.

Artikel 38 wordt eenparig aangenomen.

Art. 39.

Volgens de besluitwet van 9 juni 1945 diende een referendaris te zetelen in het paritair comité. Artikel 45 van dit ontwerp voorziet in de mogelijkheid adviseurs aan te stellen.

Een lid vraagt of het in de bedoeling ligt, de referendarissen te vervangen door adviseurs?

De Minister beantwoordt dat het verschil op dit stuk tussen dit ontwerp en de besluitwet van 9 juni 1945, gelegen is in het feit dat vroeger de Minister een referendaris diende aan te stellen, terwijl thans de Minister, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van het paritair orgaan een adviseur kan aanstellen.

Artikel 39 wordt eenparig aangenomen.

Art. 40 en 41.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 42.

Volgens de Minister is de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* vooral bedoeld voor de werkgeversorganisaties opdat zij hun candidatuur zouden kunnen stellen.

Een lid acht de opdracht van de Minister, gegeven bij lid 3, van uitzonderlijk belang. Het is duidelijk, aldus

Art. 36.

Adopté à l'unanimité.

Art. 37.

Un membre souhaite connaître le sort qui sera réservé aux commissions paritaires régionales.

Le Ministre répond que le projet use d'une expression nouvelle : « sous-commissions ». Elle englobe la notion antérieure de « commission paritaire régionale ».

L'article 37 est adopté à l'unanimité.

Art. 38.

Un membre renvoie à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 qui charge les commissions paritaires de cinq missions. On en retrouve trois de celles-ci dans le présent article sous les 1^o, 2^o et 3^o, tandis que les deux autres missions peuvent figurer sous le n^o 4^o de l'article 38.

Il est cependant regrettable que ces missions, telle notamment la formation professionnelle des jeunes travailleurs et l'accueil des jeunes ne soient plus expressément mentionnées. Un autre membre souligne que les missions en question sont généralement mentionnées et précisées dans les conventions collectives de travail elles mêmes.

Répondant à cette remarque, le membre précité craint que ces problèmes non explicitement mentionnés ne fassent plus l'objet d'un examen aussi attentif.

Le Ministre estime qu'il convient de considérer le présent projet comme un ensemble nouveau figurant dans un texte de base qui fixe des attributions générales.

Il ne peut aucunement en résulter un examen moins attentif des problèmes précités.

L'article 38 a été adopté à l'unanimité.

Art. 39.

D'après l'arrêté-loi du 9 juin 1945 un référendaire devait siéger à la commission paritaire. L'article 45 du projet prévoit la possibilité de désigner des conseillers.

Un membre demande si le Ministre a l'intention de remplacer les référendaires par des conseillers.

Le Ministre répond que la différence sur ce point entre le présent projet et l'arrêté-loi du 9 juin 1945 réside dans le fait qu'auparavant le Ministre était tenu de désigner un référendaire, tandis qu'actuellement il peut désigner un conseiller, soit d'initiative, soit à la demande de l'organisme paritaire.

L'article 39 a été adopté à l'unanimité.

Art. 40 et 41.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité.

Art. 42.

D'après le Ministre, la publication au *Moniteur belge* est surtout destinée à permettre aux organisations d'employeurs de poser leur candidature.

Un membre estime que la mission du Ministre, telle qu'elle est définie à l'alinéa 3, est d'une importance excep-

het lid, dat de Minister gebonden is door bepaalde regelen, die niet in het huidige ontwerp zijn opgenomen.

Een ander lid verlangt de objectieve criteria te kennen, die de Minister in acht zal nemen.

De Minister antwoordt dat tot op heden aan de organisaties zelf hun mening over de verdeling van de mandaten werd gevraagd. Bij deze meningsvorming speelden o.m. de verslagen van de organisaties en zeker verkiezingsuitslagen een rol. Zo er betwisting was, dan besliste de Minister.

Tot nog toe gebeurde dit alles zeer objectief, zodat er ook weinig kritiek werd uitgebracht. Trouwens de Minister heeft er zelf alle belang bij dat de verdeling van de mandaten zo objectief mogelijk zou geschieden, opdat de paritaire comités zo goed mogelijk zouden werken. Het tegenovergestelde zou alleen maar moeilijkheden veroorzaken, waarmee de Minister dan zou geconfronteerd worden.

Een lid waarschuwt de Minister nog voor de al te kleine organisaties, die al te dikwijls hun veto zouden kunnen doen gelden.

De Minister acht alleen de aanwezigheid van de werkelijk representatieve organisaties mogelijk, zodat te verwachten is dat van het vetorecht geen misbruik zal gemaakt worden.

Artikel 42 wordt eenparig aangenomen.

Art. 43.

Een lid vraagt wie er zal moeten mededelen dat een lid van het comité geen deel meer uitmaakt van de organisatie die het heeft voorgedragen.

Volgens de Minister dient de organisatie zelf dit mede te delen.

Artikel 43 wordt eenparig aangenomen.

Art. 44, 45 en 46.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 47.

Een lid vraagt zich af waarom dit artikel bepaalt dat een bijzondere wet een andere stemming dan bij eenparigheid kan bepalen.

De voorzitter van de commissie antwoordt dat er nu reeds bijzondere wetten zijn die in een stemming bij gewone meerderheid voorzien.

Dit diende derhalve in het huidige ontwerp van basiswet vermeld te worden.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 48 tot en met 65.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

Art. 66.

Een lid stelt vast dat dit artikel de geschillen nog toevertrouwt aan de werkrechtsheraad die eerlang in het kader van het nieuwe Gerechtelijk Wetboek zal vervangen worden door de sociale rechtbank.

De Minister verwijst naar artikel 67, waarin met deze kwestie werd rekening gehouden.

Artikel 66 wordt eenparig aangenomen.

tionnelle. Il est évident, estime ce membre, que le Ministre est lié par certaines règles que ne sont pas reprises dans le présent projet.

Un autre membre aimerait connaître les critères objectifs qui seront observés par le Ministre.

Le Ministre répond que jusqu'à ce jour l'on a recueilli l'opinion des organisations quant à la répartition des mandats. Cette opinion était notamment influencée par les rapports des organisations et par certains résultats d'élections. En cas de litige, c'était le Ministre qui tranchait.

Jusqu'à présent, tout s'est passé de manière très objective, si bien que les critiques ont été rares. D'ailleurs, le Ministre a tout intérêt à ce que la répartition des mandats se fasse aussi objectivement que possible afin que le bon fonctionnement des commissions paritaires soit assuré. Si ce n'était pas le cas, des différends pourraient surgir avec lesquelles le Ministre serait ensuite confronté.

Un membre met le Ministre en garde contre les organisations de trop petite envergure qui pourraient faire usage trop fréquent de leur droit de veto.

Le Ministre estime que seule la présence des organisations réellement représentatives peut être envisagée; de telle manière les abus du droit de veto ne seront pas à craindre.

L'article 42 est adopté à l'unanimité.

Art. 43.

Un membre demande à qui incombera le devoir de faire savoir qu'un membre de la commission cesse de faire partie de l'organisation qui l'avait présenté.

Le Ministre estime qu'il appartient à l'organisation même de faire cette communication.

L'article 43 est adopté à l'unanimité.

Art. 44, 45 et 46.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 47.

Un membre se demande pourquoi cet article stipule qu'une loi particulière peut disposer que les votes auront lieu d'une autre manière qu'à l'unanimité.

Le président de la Commission lui répond qu'il existe dès à présent des lois particulières qui prévoient un vote à la majorité simple.

Il convenait dès lors de le mentionner dans le présent projet de loi de base.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Articles 48 à 65 inclus.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 66.

Un membre constate que cet article continue à renvoyer les litiges au conseil de prud'hommes, alors que ce conseil, dans le cadre de l'organisation instaurée par le nouveau Code judiciaire, sera incessamment remplacé par le tribunal social.

Le Ministre renvoie à l'article 67 qui tient compte de cette circonstance.

L'article 66 est adopté à l'unanimité.

Art. 67.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 68.

Met betrekking tot het 3° doet een lid opmerken dat er een reeks van artikelen van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de Huisarbeid worden opgeheven, terwijl andere artikelen, die verplichtingen opleggen zoals b.v. het afleveren van een loonboekje, blijven bestaan. Anderzijds blijft artikel 29 van voornoemde wet, hetwelk straffen voorziet, nog bestaan dan wanneer de verplichtingen zelf, waarop deze voorziene sancties betrekking hebben, opgeheven worden.

De Minister stelt voor te laten onderzoeken wat precies blijft bestaan en wat wordt afgeschaft om dan nadien bij middel van een wetsontwerp een juiste coördinatie op dit stuk tot stand te brengen.

Artikel 68 wordt eenparig aangenomen.

Art. 69, 70, 71, 72, en 73.

Deze artikelen worden eenparig aangenomen.

* * *

Het gehele wetsontwerp alsmede dit verslag werden eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

R. VAN ROMPAEY.

De Voorzitter,

H. CASTEL.

Art. 67.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 68.

En ce qui concerne le 3°, un membre fait remarquer qu'un certain nombre d'articles de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile sont abrogés, alors que d'autres articles qui imposent des obligations telles que la remise d'un carnet de salaires subsistent. D'autre part, dans la loi précitée, subsiste l'article 29 prévoyant des sanctions, alors que les obligations mêmes que visent les sanctions prévues sont supprimées.

Le Ministre propose de faire examiner exactement ce qui subsiste et ce qui est abrogé et d'établir ensuite, par la voie d'un projet de loi, une coordination exacte.

L'article 68 est adopté à l'unanimité.

Art. 69, 70, 71, 72 et 73.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

* * *

L'ensemble du projet de loi et le présent rapport sont adoptés à l'unanimité.

Le Rapporteur,

R. VAN ROMPAEY.

Le Président,

H. CASTEL.