

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 31 JANUARI 1913.

Wetsvoorstel betreffende de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst

TOELICHTING.

MIJNE HEEREN,

De syndicale beweging werd door den heer Paul Boncour (1) zeer terdege omschreven als zijnde « het *onweerstaanbaar* streven naar het nauw vereenigen van de krachten der handwerkslieden, in den vorm van allerlei loutere vakinrichtingen en vooral in den vorm van syndicaat ». Reeds in 't begin van de vorige eeuw ontstaan, tegengewerkt door de individualistische beginselen die tot richtsnoer van de Regeeringen dienden, heeft zij elken tegenstand uit den weg geruimd en elk verbod doen vervallen. In 1824 in Engeland, in 1864 in Frankrijk, in 1866 in België werd de coalitie-vrijheid erkend. Het is waar, dadelijk werd de vrijheid van handelen van het syndicaat aan banden gelegd door het invoeren van eene bijzondere en beperkende wetgeving, waarvan artikel 310 van het Belgische Strafwetboek het meest kenschetsende voorbeeld oplevert. Over de gegrondheid en tevens over de gepastheid en de doelmatigheid dier wetgeving kan men het niet eens zijn. Welke mijne persoonlijke meeningen hieromtrent ook zijn mogen, ik acht het niet nuttig, thans die punten van geschil uiteen te zetten : eerlang zal de Belgische Kamer kunnen uitspraak doen over hunne waarde.

Het was, in elk geval, van belang, vooreerst te wijzen op wat ik noem het *syndicale feit*, m. a. w. op het feit, dat er steeds meer groepeerings ontstaan, welke beter zijn ingericht, beter zijn bestuurd, waarvan eene steeds machtigere en meer overlegde werking uitgaat en waarin de handwerkslieden — socialisten, liberalen, christenen, onzijdigen — zich hebben vereenigd. Dat verschijnsel was immers zoo algemeen en zoo sterk dat de hoofden van ondernemingen zich weldra, op hunne beurt, in een staat van minderheid bevonden tegenover de vereenigde arbeiderskrachten en dat zij nu reeds in tal van nijverheidstakken het werkgeverssyndicaat stellen tegen het werknemerssyndicaat. Zóó streeft de voortbrenging er naar, hare twee factoren, kapitaal en arbeid, syndicaal in te richten : beide groote, bewust-

(1) *Le Fédéralisme économique*, PAUL BONCOUR. Parijs, Alcan, 1900.

zijnde krachten hebben tot zending onderling te regelen, hetzij op vreedelievende wijze — door overeenkomst, minnelijke schikking, scheidsrechtelijke uitspraak, — hetzij op vijandelijke wijze — door werkstaking of uitsluiting — zoowel wat hare gemeenschappelijke als wat hare tegenstrijdige belangen betreft.

Laten wij hier ter zijde de mogelijke vijandelijkheid : ternauwernood mag men er aan denken, ze te onderwerpen aan een soort van bijzonder « volkenrecht », zonder dat de billijke vrijheid van handelen der mogelijke strijdvoerders worde benadeeld. Het doel van het wetsvoorstel, dat ik de eer heb aan de Kamers te onderwerpen, is : den vrede te regelen, de wettelijke grenzen te bepalen, binnen welke de groote overeenkomsten, vrijelijk gesloten tusschen kapitaal en arbeid, zich kunnen bewegen voor al wat aangaat de voorwaarden van het bezigen der menschelijke krachten in de nijverheid. Die overeenkomsten zijn de *collectieve overeenkomsten* welke de heer Waxweiler voorstelt « *barèmes* », loonstandaarden (1) te noemen ; de Duitschers heeten ze « *Tarifvertrag* » en de ondervinding laat ons toe, den aard, de werking en de uitwerkselen daarvan te beoordeelen en vast te stellen.

I.

De collectieve arbeidsovereenkomst mag men niet verwarren met de overeenkomst van gemeenschappelijke arbeid. Deze laatste, waarvan sprake is in een wetsvoorstel, vóór enkele jaren ingediend door den achtbaren heer Paul Janson, bestaat in het ondernemen van het werk door een groep vereenigde arbeiders, bijzonder aangeworven voor een bepaalden arbeid. Het onderhavige wetsvoorstel bedoelt integendeel voorafgaande overeenkomsten, welke kunnen gesloten worden tusschen de vereenigingen van werkgevers en de vereenigingen van werknemers en waarin de verscheidene wijzen, waarop de arbeid zal verricht worden : loon, duur, hygiëne, hoeveelheid, hoedanigheid, toezicht, enz., in gemeen overleg zijn omschreven. Die overeenkomsten zijn niet het in dienst nemen van bepaalde personen door een werkgever. Practisch worden zij slechts toegepast in de individueele overeenkomsten, welke later worden gesloten tusschen de hoofden van ondernemingen en de betrokken loonwerkers ; zij moeten in elk geval overeenstemmen met de algemeene voorwaarden die collectief werden bepaald. Omdat er bij velen hieromtrent eenige verwarring kan bestaan, kwam het geraden voor, in artikel 1 van het wetsvoorstel eene juiste en volledige bepaling te geven van de juridische akte, die daarvan het voorwerp is. Door die bepaling kan men begrijpen om welke redenen de heer Waxweiler en de Deutsche schrijvers voorstellen, andere benamingen te geven aan die akte : wij hebben in 't Fransch de benaming van « *contract collectif* » (collectieve overeenkomst) behouden, omdat zij toch het meest voorkomt in de landen waar Fransch wordt gesproken.

(1) *Archives sociologiques de l'Institut Solvay*. Maandschrift, n^r 17, 288, 1.

II.

Er is hier geen sprake van, een nieuwen toestand in 't leven te roepen; men wil integendeel beantwoorden aan behoeften waarvan de huidige toestand der arbeidsmarkt het bestaan bewijst. Reeds nu is de collectieve arbeidsovereenkomst grootendeels de regel. Deze wordt, in België, steeds meer aangenomen in de groote nijverheid. Talrijke syndicaten, door de patroons erkend, hebben met dezen algemeene overeenkomsten gesloten tot regeling van den arbeid. Tot het stelsel van de collectieve arbeidsovereenkomst werd aanleiding gegeven, onder andere, door den grooten economischen strijd, die, in de geschiedenis onzer nijverheid, den naam van «uitsluiting van Verviers» zal dragen. Anderzijds, in Engeland waar de openbare meening, meer dan overal elders, getuigt van verheven opvattingen en wijsheid, is het werk der *trade-unions* aanzienlijk geweest: werkgevers en werknemers zijn het eens, ondanks enkelen tegenstand of enkele overdrevenheid, om de collectieve arbeidsovereenkomst te beschouwen als den voordeeligsten rechtsvorm van den loonarbeid. Daarom ook stuitten de haatzuchtige veldtochten tegen de *trade-unions*, op de meest onloochenbare verworven uitslagen (1).

Mit het oog op de uitbreiding, welke tot nu toe aan de collectieve arbeidsovereenkomst werd gegeven, worden ons door Duitschland en door Frankrijk cijfers geleverd, die kunnen vergeleken worden met de toestanden in België. In Duitschland stelde de Keizerlijke Dienst voor de statistiek in 1906 vast, dat er drie tot vier duizend collectieve arbeids overeenkomsten bestonden; integendeel, den 8ⁿ December 1909, bevond diezelfde dienst dat er 6,578 overeenkomsten bestonden, waarbij waren betrokken 1,107,478 werklieden arbeidende in 137,214 ondernemingen. Dat getal arbeiders was een tiende gedeelte van het geheel getal Deutsche arbeiders en begreep, voor de bouwnijverheid alleen, 432,000 werklieden (2). Uit de statistiek in Frankrijk blijkt dat 202 collectieve overeenkomsten werden geloten in 1911. Daarbij waren de werklieden der bouwnijverheid betrokken voor 48.5 t. h.; 77 t. h. van de overeenkomsten werden gesloten na eene werkstaking, 23 t. h. zonder werkstaking; 9.4 t. h. regelden het scheidsgerecht (3).

Het geldt dus eene wel bepaalde wezenlijkheid, waarvoor de wet bepalen zal moeten invoeren, strookende met den aard van zaken waarvan zij de natuurlijke ontwikkeling zal moeten regelen en richten.

III.

Moet de wetgever zich om de collectieve arbeidsovereenkomst bekommeren en ze bevorderen? Mijns dunks, moet het antwoord volstrekt bevestigend zijn en het komt mij gepast voor, daarop de bijzondere aandacht der Kamer te vestigen.

(1) MANTOUX et ALFOSSA, *La crise du Trade-Unionisme*. Parijs, 1903.

(2) Jean LEROY, *Rev. trim. de droit civil*. Juli 1911.

(3) *Bulletin de l'Office du travail*. Mei, 1912, bladz. 463, Parijs, Armand.

Theoretisch komt de collectieve arbeidsovereenkomst ontegensprekelijk voor als de beste formule. Opdat iedereen zijn volle recht bekomme — *sum cuique tribuere* —, moeten de contracteerende partijen even sterk zijn; dat kan anders — 't is jammer — niet verkregen worden. Zooniet zal de sterkste niet nalaten, van zijne macht misbruik te maken ten nadeele van den zwakkere. De collectieve overeenkomst doet de wraakroepende ongelijkheid verdwijnen, welke bestaat voor den werkgever en voor den werknemer, wanneer zij afzonderlijk handelen. Zij zal dus, indien ik dat woord mag bezigen, werkelijk meer rechtvaardigheid tot stand brengen.

Dit standpunt dient men te vergelijken met het huidige rechtsbegrip van de arbeidsovereenkomst. In zijnen ontwikkelingsgang onderscheidde dit begrip zich steeds meer van de huur van diensten. Terecht bevond de heer PAUL BUREAU (1) daarin sommige hoofdzakelijke beginselen van den verkoop en van de vereeniging, uit welke verbinding eene overeenkomst *sui generis* is voortgesproten. Soortgelijke overeenkomst, waarbij wordt bedoeld de *verkoop van eene bepaalde hoeveelheid bepaald werk*, te leveren onder *bepaalde voorwaarden*, tegen een *bepaalden prijs*, met inachtneming van den *toestand der markt van het voortgebrachte*, kan slechts nauwgezet en practisch tot stand komen na lange, moeilijke, veelzijdige onderhandelingen en mits een geschreven stuk dat de onderlinge rechten en verplichtingen van de contracteerende partijen nauwkeurig bepaalt. Dat alles kan niet samengaan met het afzonderlijk in dienst nemen van een loonarbeider door een hoofd van onderneming. Dat alles is enkel mogelijk, wanneer de arbeidersvereeniging onderhandelt met den werkgever of zelfs met de patroonsvereeniging.

Moet er, anderzijds, feitelijk nagegaan worden of de collectieve overeenkomst nadeelig kan zijn voor de bijzondere belangen van het kapitaal? Ik meen dat op dit gebied de bespreking niet te vreezen valt.

De werkgever vindt in het syndicaat een leverancier in 't groot van de koopwaar-arbeid, met al de waarborgen van regelmatigheid, van zekerheid, van gelijke en nauwgezette levering, die de gevolgen daarvan zijn, indien hij onderhandelt met een ernstig, vaststaande syndicaat dat zich zijne maatschappelijke zending bewust is. Wanneer de gemeenschappelijke overeenkomst ook de andere ondernemingen van de streek of zelfs van het land omvangt, heeft hij het voordeel te weten, dat zijne mededingers den arbeid tegen denzelfden prijs koopen en geen baat kunnen trekken door misbruik te maken van gunstige plaatselijke omstandigheden. Ingeval van oneenigheid, zal hij heel dikwijls het geschil kunnen vermijden door middel van minnelijke onderhandelingen of van het scheidsgerecht. Eindelijk, al ontstaat er geschil, dan zullen de tegenover elkander staande krachten zich blijven bedwingen, werkstaking en lock-out zullen streng vreedzaam blijven: de laatste algemeene werkstaking der Engelsche mijnwerkers is er een prachtig voorbeeld van geweest.

Zóó blijkt het onbetwistbaar dat de gemeenschappelijke overeenkomst,

(1) Paul BUREAU, *Le contrat de travail*. Paris, Alcan, 1902.

den eerbied voor alle rechten vrijwarende, de orde en den maatschappelijken vrede voorbereidt. De wetgever moet er bijgevolg zijne welwillendheid aan besteden zonder, evenwel, te vergeten dat zelfs de beste wetten vruchteloos zouden blijven, indien de toepassing ervan niet gepaard ging met eene opleiding van den geest van het volk, strekkende om bij de werkgevers eene onrechtvaardige afkeerigheid weg te nemen, maar ook, anderzijds, om tevens aan den werkersstand het juiste en klare besef in te planten van het gebruik dat hij moet maken van zijn syndicaal recht !

IV.

Bedoelde wet zal in de eerste plaats trachten rechtspersonen in 't leven te roepen, bevoegd om als partij te verschijnen bij de gemeenschappelijke overeenkomsten. Wij zullen zien dat hiermede innig in verband staat het moeilijk vraagstuk der bekrachtigingen tot waarborging van het volbrengen, door die zedelijke lichamen, van de verplichtingen welke zij hebben aangegaan.

De rechtspersoonlijkheid zou immers aan de vakvereenigingen niet kunnen verleend worden zonder beperking en zonder toezicht. Dat is de gevaarlijke stronkelsteen waarop de Belgische wet van 1900 op de vakvereenigingen heeft gestuit, zoowel als de wet die vroeger, in 1884, in Frankrijk werd aangenomen. Zoodra er, immers, regelen zijn uitgevaardigd die aan de Staatsmacht het toezicht verleen en op het vermogen der vereeniging en dezes beheer en belegging, hebben de werkliedenvereenigingen liever vrij te blijven van die voorgedij door het voordeel der wet niet te vragen en van de rechtspersoonlijkheid af te zien. 't Is inderdaad te begrijpen dat zij, eenerzijds, zich niet willen onderwerpen aan eene tucht, noch het juist bedrag van hunne geldmiddelen doen kennen, en dat zij, anderzijds, die geldmiddelen niet willen blootstellen aan mogelijke verzwelging door geschillen en processen. Echter is het ook te begrijpen dat de Staat, behoeder van het algemeen belang, weigert toe te stemmen, zonder vaste waarborgen te nemen, in het ontstaan van eene syndicale doode hand die eenmaal een erg gevaar zou kunnen worden, waarvan de wezenlijkheid en de uitgestrektheid niet te loochenen zijn.

Wij stonden dus tegenover een dilemma: wij hebben gemeend daaraan niet anders te kunnen ontsnappen, dan door aan de vakvereenigingen eene rechtspersoonlijkheid toe te kennen, beperkt tot het recht om arbeidsovereenkomsten te sluiten en te dezer nitvoering op te treden; — wat ook toeliet het toezicht te beperken tot het vaststellen van het doel der vereeniging, van hare samenstelling en van hare vertegenwoordiging in rechten. Dat punt wordt geregeld door de artikelen 2, 3 en 4 van het wetsvoorstel. Bijgevolg, daar er geen toezicht op de geldmiddelen wordt geëischt, mocht men hopen dat de werkliedensyndicaten hunne toevlucht zouden nemen tot de rechtspersoonlijkheid, die hun aldus wordt voorgesteld.

Hier rees echter eene nieuwe moeilijkheid op. De aldus tot stand gekomen rechtspersonen, beroofd zijnde van alle recht op bezit, mochten geen ver-

mogen aanwerven. Welke bekrachtiging zou men derhalve kunnen voorzien, die haar zou raken, wanneer eene scheidsrechterlijke uitspraak of een vonnis haar zouden treffen wegens tekortkoming aan de verplichtingen welke zij vrijelijk zullen aangegaan hebben? Iedereen begrijpt dat die vraag, moest ze zonder antwoord blijven, den schijn kon aannemen van eene erge tegenwerping welke misschien afdoende zou wezen tegen de nuttige werking van de wet.

Ik meen, op tweederlei wijs daarop geantwoord te hebben.

Onder gewone omstandigheden zal de bekrachtiging bestaan in de bekendmaking die kan worden gegeven aan de rechterlijke beslissing, bekendmaking welke wordt geregeld bij artikel 7 van het ontwerp. Zij heeft ten doel, het publiek bekend te maken met de verantwoordelijkheden van de veroordeelde vereeniging; deze te treffen in haar zedelijk aanzien; ze, uit hoofde van hare onrechtvaardige daad, te doen dalen in de achting van het volk. Niet zelden zal dit voldoende zijn om den zekersten en doelmatigsten waarborg tot stand te brengen: werkstaking of lock-out, die openlijk de overeenkomst schenden, zullen schier zeker tot mislukking zijn gedoemd, want de schrijvers zijn eensgezind om te meenen dat, over het algemeen, het welgelukken afhangt van de genegenheid welke eene der strijdende partijen voor hare zaak bij het volk weet te verwekken. Ongetwijfeld mag men ook van de beroepsvereenigingen verwachten dat zij, in denzelfden graad als de eenlingen, de bekommering hebben of krijgen om hare eer, hare eerlijkheid, de achting die haar omringt. Daarenboven, aan de haar gegeven bekendmaking is het dat, op het stuk van arbeidsgeschillen, de beslissingen, uitgaande van het scheidsgerecht, heden haar gezag en hare doelmatigheid ontleenen; op dat gebied is de dwang — hij moge dan nog zoo billijk aan den rechtsgeleerde voorkomen — klaarblijkelijk niet uit te oefenen. Daarom mag men terecht denken dat het niet zelden voldoende zal wezen, de maatregelen, in artikel 7 vervat, in toepassing te brengen.

Niettemin moest men voorzien — mijns dunkens, zal het dikwijls aldus toegaan, vooral bij den aanvang — dat vereenigingen van werkgevers weigeren verbintenissen aan te gaan, zonder dat de vereenigingen van werknemers een geldelijken waarborg voor de uitvoering der overeenkomst stellen. Deze laatste zullen daarin vaak toestemmen, te meer daar haar risico zal beperkt zijn en het groot getal harer aangeslotenen haar toelaten zal, de som samen te brengen door middel van eene geringe bijdrage van ieder, bijdrage die ruimschoots wordt vergoed door de voordeelen van de collectieve overeenkomst. Derwijze konden de partijen het eens zijn om aan de zedelijke waarborgen de bepaling van eenen geldelijken waarborg toe te voegen: en bijgevolg werd het noodzakelijk, de tot dit doel onontbeerlijke bevoegdheid van bezitsrecht aan de beroepsvereenigingen toe te kennen.

Aldus werd ik er toe gebracht, voor te stellen dat aan de beroepsvereenigingen werd toegekend het recht om eigenaar te zijn van de sommen gestort als waarborg en tijdens den duur van eene gemeenschappelijke overeenkomst, bedoelde sommen moettende in bewaring worden gegeven

ter Nationale Bank van België, met de bijzondere aanduiding van hare bestemming (art. 4, 3°, van het wetsontwerp).

Laten wij, ten slotte, bijvoegen dat de beroepsverenigingen, krachtens de Belgische wet van 1900 tot stand gekomen, klaarblijkelijk en *a fortiori* zouden genieten al de rechten die het wetsvoorstel aan de beroepsverenigingen toekent — want deze laatste vorm schijnt, uit hoofde van de afwezigheid van voogdij, aannemelijk voor de werklidengroepen die zich aan de wet van 1900 niet onderwierpen.

V.

Ten opzichte van de aangenomen verplichtingen en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid, dient men thans een zorgvuldig onderscheid te maken tusschen de vereeniging en hare leden. Deze laatsten hebben tot plicht, de individueele contracten, overeenkomstig het gemeenschappelijk contract aangegaan, na te leven; hun behoort ook het recht, de vergoedingen voor het nadeel, dat zij persoonlijk door de schending van het contract zouden hebben ondergaan, op te eischen. Dit beginsel wordt gebuldigd in de artikelen 4, § 2, en 6, § 2, van het wetsvoorstel. Dat belet echter niet dat dienaangaande, krachtens de statuten, de vereeniging vanwege hare leden de opdracht krijgt om, *uit hunnen naam*, de noodige rechtsvorderingen in te stellen.

Als vereeniging moet de vereeniging slechts op het gezamenlijk belang waken. Dit wordt gewaarborgd door de bekendmaking, aan de rechterlijke beslissingen gegeven, en door de toepassing van strafbepalingen, wanneer de gemeenschappelijke overeenkomst het stellen van eenen waarborg zal hebben voorzien. Doch in dit laatste geval zal de vereeniging, die de boete oploopt, om hare onbevoegdheid verplicht zijn tot de onverwijldte ronddeeling, onder hare leden, van het bedrag der gestorte som, zoo de eensgezinde partijen er niet anders over beslist hebben, bijvoorbeeld tot het toekennen der som aan eene instelling van algemeen nut. Dit punt zou noodzakelijk moeten worden bepaald bij de stemming van eenen definitieven tekst; tevens zouden, met de vereischte beperkingen, worden aangeduid de verschillende bestemmingen. Ik heb verkozen thans niets voor te stellen — tal van bestemmingen schijnen even mogelijk, even billijk; men moet zich slechts de moeite geven om te kiezen.

De vereeniging, die rechtspersoon is, kan echter slechts voor hare handelingen instaan. Niets doen wat strijdt met hare verbintenissen; alles te werk stellen om deze door hare leden te doen oerbiedigen: meer kan men van haar niet vergen. Het scheen van nut te zijn, dit te bepalen (art. 6, § 1, van het ontwerp).

De rechtstreeksche waarborg tegenover de leden van de contracteerende vereeniging zal, trouwens, op voldoende wijze worden bepaald door de volstreekte ongeldigheid van elke afzonderlijke overeenkomst die in strijd is met de bepalingen van de gemeenschappelijke overeenkomst (art. 5.)

Aldus zullen wij, na de hoofdzakelijke rechtsbegrippen te hebben vastgesteld en aan de contracteerende partijen de rechtspersoonlijkheid te hebben toegekend, klaar hebben bepaald den omvang van hunne verplichtingen, alsmede de verschillende middelen die zij, zoowel als de leden der beroepsverenigingen, kunnen te baat nemen om de uitvoering van de gemeenschappelijke overeenkomst te verzekeren. Om dit te hebben verwaarloosd heeft de gewoonlijk zoo verstandige Engelsche wetgever, in 1906, zeer betwistbare bepalingen uitgevaardigd onder den invloed van de geweldige ontroering, verwekt door een vonnis uitgesproken door de Lordskamer in een geschil opgerezen tusschen de « Taff Vale Railway Company » en de « Trade Union » van hare werklieden (1).

VI.

Mijns dunkens, zal titel IV van het wetsvoorstel als eene gewaagde nieuwigheid toeschijnen — voorbehoudingen inboezemend — en kommernis wekkend aan hen die het niet zullen onderzoeken, voorgelicht zijnde door hetgeen men met reden noemt : « het nieuwe recht ».

De gemeenschappelijke overeenkomst verbindt de contracteerende partijen, 't zij zoo. Dat die overeenkomst de leden der beroepsverenigingen, die haar verwerpen, doch de minderheid van hunne groep uitmaken, dat zij die leden binde, nog goed. Doch dat dit contract zijn gebiedenden invloed tot derde personen uitstrekt, dit zouden gewis de zuivere rechtsgeleerden onvaarwaardelijk hebben veroordeeld namens het beginsel : *res inter alios acta*.

En toch hoe onvolledig, vergankelijk — ik zou zelfs zeggen, hoe schuchter — is de uiting die ik trachtte te geven aan de gedachte waardoor het ontwerp is ingegeven. Deze gedachte zal men vinden in de bewonderenswaardige redevoeringen, uitgesproken door Waldeck Rousseau bij de voorafgaande behandeling der Fransche wet van 1884. Men kan deze gedachten, wonderwel uitgelegd en verdedigd, lezen in het werk van Paul BONCOUR, dat voor titel draagt : « *Le Fédéralisme économique* ». Zij boeien de aandacht van de Duitsche rechtsgeleerden, Sultzer, Lotmar, Rundstein, Schultz, en nog vele anderen (2).

Laten wij ze beknopt samenvatten.

De politieke wetgever is onmachtig, doeltreffende wetten te maken in zake arbeidsovereenkomst voor al wat de arbeidsvoorwaarden betreft, uitgenomen de bepaling van de juridische regelen, de hygiëne, de maatschappelijke regeling van de voorzorg. Te vergeefs zou men hem vragen nuttige

(1) Zie MANTOUX en ALFOSSA, *op. cit.* *Annuaire de la Législation du Travail*, 1906, bladz. 208.

(2) *Le contrat collectif de travail et les auteurs allemands*, Jean LEROY, *Revue trimestr. de droit civil*. Juli 1911.

Valère CLAES, *Le contrat collectif de travail. La vie juridique en Allemagne*. Brussel, Dewit, 1910.

wetten te maken op het loonsbedrag en den arbeidsduur — twee hoofdzaken van welker oplossing de stoffelijke en zedelijke toestand van den werkman grootendeels afhangt. Bijgevolg moet men decentraliseeren. *De economische oppermacht moet worden toegekend aan de Voortbrenging, die ingericht wordt in syndicaten van het Kapitaal, en in syndicaten van den Arbeid*: voor elken nijverheidstak en voor elk gewest moet men aan de voortbrenging toelaten zelf, in volle vrijheid, de regelen te bepalen welke, door de meerderheid der werkgevers en der werknemers aangenomen, aan de minderheid worden opgelegd. Deze regelen worden bewerkt en uitgedrukt in de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst. Wanneer deze aan sommige vereischten voldoet, dan gaat zij van het privaat recht over in het staatsrecht; dan wordt zij voor derden *eene wet* waaraan zij zich moeten onderwerpen. Van dan af wordt het Syndicalisme in staat gesteld om zijne rol te vervullen en zijn doel te bereiken; in de plaats van, zooals sommigen vreezen, eene bron van maatschappelijke ontreddeering te schijnen, zou het worden de bewuste medewerker van een verstandige en wijselijk begrepen vooruitgang.

Dat is natuurlijk slechts de beknopte uiteenzetting van eene veelzijdige stelling. Treden wij niet in het omstandig onderzoek van de redenen die, naar onze meening, deze stelling aannemelijk maken. Dit weze echter voldoende om aan te wijzen de richting, de strekking van eene economische politiek waarvan het wetsvoorstel de eerste stap zou wezen. Sommigen, en inzonderheid de Duitsche rechtsgeleerden, zijn verder gegaan. Een wetsontwerp, uitgaande van de heeren Sultzer en Lopmar (1), zegt in zijn vierde artikel dat aan de algemeene arbeidsovereenkomst zal worden onderworpen al wie een arbeidscontract sluit binnen het gebied waar zij van toepassing is. Anderen, zooals de heeren Rundstein en Schultz (2), eischen eene tamelijk sterke meerderheid, opdat de gemeenschappelijke overeenkomst bindend zij voor de andersdenkenden.

Het huidig ontwerp bepaalt er zich bij, *kracht van gevestigd gebruik* te geven aan sommige gemeenschappelijke overeenkomsten, en aan het aldus gevestigd gebruik hetzelfde gezag toe te kennen als aan de werkplaatsreglementen. Vermits het voor deze contracten eene voorafgaande bekendmaking eischt, neemt het ontwerp bovendien aan, dat de ondernemingshoofden, die niet aan het contract willen onderworpen zijn, zich daaraan zullen kunnen onttrekken door middel van eene eenvoudige verklaring — hun stilzwijgen immers zou hunne toetreding laten vermoeden.

En derwijze mag slechts worden gehandeld voor de contracten die de ernstigste waarborgen opleveren, zoo in 't opzicht van het getal hunner toetreders als in dat van hunnen inhoud. Daarom is het noodig, dat de contracteerende partijen beide beroepsverenigingen zijn; dat elke vijandelijk

(1) *Sociale Praxis*, XI, bladz. 350.

(2) RUNDSTEIN, *Tarifverträge*, bladz. 186 en volg. SCHULTZ, XXIX, *Juristentag*, 14. bladz. 294.

daad moet voorafgegaan zijn door een beroep op het scheidsgerecht ; dat men bepaald hebbe eene borgstorting, vatbaar voor vermeerdering naar gelang van de uitgestrektheid der toepassing van het contract ; dat de duur van het contract betrekkelijk kort weze, om aldus te vermijden dat men verbintenissen aanga voor een niet te voorzienen toestand.

En vermits een mogelijk gelijktijdig bestaan van verscheidene gemeenschappelijke overeenkomsten kan in aanmerking komen, zegt het ontwerp dat het slechts van toepassing is op derden bij gebrek aan een vooraf bestaande contract dat voldoet aan de bijzondere vereischten van artikel 9.

Al deze bepalingen hebben, zooals licht te begrijpen valt, slechts ten doel, mogelijk te maken eene voorafgaande proefneming, waaruit bij voorkomend geval kan blijken de gepastheid van meer nauwkeurige, meer gebiedende, meer algemeene bepalingen. Vooral op dit stuk dient met omzichtigheid, traspwijze te werk gegaan en zorgvuldig vermeden het uitvaardigen van teksten die zich niet juist zouden aanpassen aan de feiten welke zij moeten regelen.

VII.

Welke gevolgen zal het van kracht worden der voorgestelde wet medeslepen ?

In het economisch leven van het land zou het geene storing kunnen verwekken. Zelfs zij, die niet deelen in ons gevoelen over en in ons betrouwen in de bevredigende werking van het wijselijk toegepast syndicalisme, zouden niets te vreezen hebben. De volksgeest wordt niet door dwang gewijzigd : geen betere propagande dan die door het voorbeeld. Weldra zullen de feiten het stoffelijk en zedelijk belang aantoonen dat, zoo voor den patroon als voor den werkman, afhangt van het opmaken, tusschen beroepsvereeningen, van collectieve overeenkomsten, aan individueele verbintenissen voorafgaande.

Doch practische uitslagen beoogen wij.

Gesloten tusschen erkende rechtspersonen, voor beide partijen bepaalde rechten en verplichtingen stellende, zou het gemeenschappelijk contract, eensdeels, aan hen, die er thans gebruik van maken, meer waarborgen en meer veiligheid verzekeren. Het zal tot grondslag kunnen dienen voor rechtsvorderingen, voortaan hetzij door de bekendmaking der beslissingen, hetzij zelfs door de toepassing van geldstraffen, zoo de betrokken personen zich daartoe vrijwillig verbonden hebben, bekrachtiging gevend voor het naleven van verbintenissen, welke tot nog toe slechts een zuiver zedelijk karakter hadden en waarin het gerecht geenszins kon tusschenbeide komen, om het gegeven woord te doen eerbiedigen.

Anderdeels, — en hier blijkt de hoogdringendheid klaar — wanneer wij aan het gemeenschappelijk contract de wettelijke erkenning bezorgen, meenen wij dat allen meer eene gewetenszaak zullen maken van den verheven plicht, waarbij aan de eenen wordt opgelegd het syndicaal recht hunner werklieden te eerbiedigen, — aan de anderen, van dit recht zulk gebruik te maken dat het op economisch gebied niet eene vernielende, maar eene op-

bouwende kracht weze. Heden ten dage bestaat die geestesgesteldheid niet in voldoende mate; daaruit ontstaat eene gevaarlijke verbittering die tot de noodlotigste afwijkingen van het syndicalisme leiden kan. Op eene zitting van de *Société d'Economie sociale* (1) (13 Maart 1911) beschreef de heer Paul Bureau dien ergen toestand als volgt : « Men moet zeggen dat feitelijk de werkgevers, gedurende langen tijd, met de gemeenschappelijke overeenkomst volstrekt onbekend, zelfs weerspannig aan die overeenkomst zijn gebleven. Wij beelden ons vaak in dat de werkgevers alleen tegenover de oproerige syndicaten vijandig zijn geweest. Wanneer men de zaak grondig beschouwt, bevindt men dat zulks niet juist is; men bevindt dat niet zelden de patroons en de Regeering zelf van geen syndicaat hoegenaamd wilden weten, van het revolutionnaire evenmin als van het antirevolutionnaire syndicaat, en dat zij zelfs eene gansch bijzondere vijandigheid aan den dag hebben gelegd tegenover sommige gematigde syndicaten, die zij als gevaarlijker dan de hevige syndicaten beschouwden. Men zegde : « Die lieden verbergen hun spel; het zijn schijnheiligen ». Doch niet enkel op syndicaal gebied houdt men deze mooie redeneering, waarop ik niet zal aandringen. Door hun vasten wil niet te onderhandelen met de syndicaten, hebben de werkgevers dezen, zonder omwegen, den revolutionnaireren weg doen inslaan. Om aan het hoofd van een syndicaat te staan, moest men ofwel een Sint-Vincentius à Paulo of een heethoofd zijn, en vermits de Sint-Vincentiussen à Paulo niet bij de vleet te vinden zijn, zijn het de heethoofden die de leiding der strooming hebben genomen, lieden met een vurige ziel, niet zelden met ernstige zedelijke hoedanigheden begaafd, doch niet steeds de juiste maat houdend ».

De schets kan wel wat al te zwart gekleurd zijn; niettemin straalt er een ruim deel waarheid uit. Zij is wel geschikt om bekommelingen, waarmede men niet kan noch mag onbekend blijven, op te wekken. Er dient dus gehandeld, met omzichtigheid gewis, doch zonder vrees omdat men eenige nieuwigheid zou invoeren. Aldus zal de wetgever, met het oog op het verleden zoowel als op het heden, zijne zwaarste taak vervullen : de voorbereiding der toekomst.

ALBERT DEVÈZE.

(1) *La Réforme sociale*. Zevende reeks, 1^o deel. Parijs, 1911, bladz. 583.

PROPOSITION DE LOI**sur le contrat collectif de travail****TITRE I.****Définition du contrat collectif.****ART. 1^{er}.**

Le contrat collectif de travail s'entend du contrat par lequel plusieurs employés ou une association professionnelle d'employés règlent, soit vis-à-vis d'un ou de plusieurs employeurs, soit vis-à-vis d'une association professionnelle d'employeurs, les conditions auxquelles seront obligatoirement passés par les parties en cause, dans un temps et dans un lieu déterminés, tous contrats individuels de travail.

TITRE II.**Des Associations professionnelles.****ART. 2.**

Les associations professionnelles sont celles qui, exclusivement composées de personnes exerçant comme employeurs ou employés la même profession à but lucratif ou le même métier ou des professions ou métiers similaires, ont pour objet exclusif l'étude, le développement, la défense des intérêts professionnels de leurs membres.

Il est fait exception à l'obligation d'appartenir à la profession :

1° En ce qui concerne les gérants ou administrateurs, sans que le

WETSVOORSTEL**betreffende de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst.****TITEL I.****Bepaling van de gemeenschappelijke overeenkomst.****EERSTE ARTIKEL.**

Onder gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst verstaat men de overeenkomst waarbij verscheidene werknemers of eene beroepsvereniging van werknemers hetzij tegenover één of meer werkgevers, hetzij tegenover eene beroepsvereniging van werkgevers de voorwaarden regelen waaronder, op verplichtende wijze, binnen een bepaalden tijd en op eene bepaalde plaats, alle individuele arbeidsovereenkomsten worden gesloten door de betrokken partijen.

TITEL II.**Van de beroepsverenigingen.****ART. 2.**

De beroepsverenigingen zijn de verenigingen welke, uitsluitend samengesteld uit personen die, als werkgevers of werknemers, hetzelfde winstbetrachter beroep of hetzelfde ambacht of gelijksoortige beroepen of ambachten uitoefenende, uitsluitend ten doel hebben de studie, de uitbreiding, de verdediging van de beroepsbelangen hunner leden.

Van de verplichting, deel uit te maken van het beroep, wordt afge-
weken :

1° Wat betreft de zaakvoerders of beheerders, zonder dat het getal

nombre de personnes n'exerçant pas la profession puisse être supérieur au tiers du nombre total des gérants ou administrateurs ;

2° En ce qui concerne les membres honoraires, c'est-à-dire les membres ne jouissant au sein de l'association ni du droit de vote ni de l'éligibilité.

ART. 3.

Les associations professionnelles réunissant les conditions prévues à l'article 2 ci-dessus, jouiront de la personnification civile, restreinte ainsi qu'il sera dit ci-après, huit jours après le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes ou, à son défaut, de la justice de paix de leur ressort :

1° D'un exemplaire de leurs statuts ;

2° De la liste de leurs membres, avec indication de leurs nom, profession, âge et domicile ;

3° De l'indication de leurs gérants ou administrateurs.

Toutes mutations devront être mensuellement déclarées au même greffe sous la responsabilité des gérants ou administrateurs.

ART. 4.

La personnalité civile ainsi conférée est restreinte :

1° A la capacité d'être partie aux contrats collectifs de travail ;

2° A celle d'ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour tout ce qui concerne leur interprétation et leur exécution ;

3° A celle d'être propriétaire de sommes constituées en cautionnement des obligations assumées par l'association en vertu d'un contrat collectif de travail, lesdites sommes devant être et demeurer consignées en mains de la Banque Nationale de Belgique, à un compte que l'association se fera ouvrir avec l'affectation spéciale ci-dessus indiquée.

personen, die het beroep niet uitoefenen, hooger moge gaan dan een derde van het gezamenlijk getal zaakvoerders of beheerders ;

2° Wat betreft de eereleden, dat wil zeggende leden die, in de vereeniging, niet genieten het recht om te stemmen of het recht om verkozen te worden.

ART. 3.

De beroepsvereeningen, die voldoen aan de voorwaarden vereischt bij bovenstaande artikel 2, genieten rechtspersoonlijkheid, met de beperkingen als hierna gezegd, acht dagen nadat ter griffie van den werkrechttersraad of, bij ontstentenis daarvan, ter griffie van het vrederecht van haar gebied zijn neergelegd :

1° Een exemplaar van hare statuten ;

2° De lijst harer leden, met opgave van dezer naam, beroep, ouderdom en woonplaats ;

3° De aanwijzing van hare zaakvoerders of beheerders.

Alle veranderingen daarin moeten, iedere maand worden aangegeven ter zelfde griffie, onder de verantwoordelijkheid van de zaakvoerders of beheerders.

ART. 4.

De aldus verleende rechtspersoonlijkheid wordt beperkt :

1° Tot de bevoegdheid om als partij te verschijnen bij de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten ;

2° Tot die om in rechten op te treden, hetzij als eischende hetzij als verwerende partij, voor alles wat de uitlegging en de uitvoering daarvan betreft ;

3° Tot die om eigenaar te zijn van de sommen gestort als waarborg voor de verplichtingen welke de vereeniging op zich neemt uit kracht van eene gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst, bedoelde sommen moettende in bewaring worden gegeven en blijven ter Nationale Bank van België waar de vereeniging zich, met de bijzondere hierboven aangeduide bestemming, eene rekening doet openen.

Les membres des associations professionnelles conserveront individuellement le droit d'agir par voie d'action distincte ou conjointe pour la défense de leurs intérêts professionnels.

TITRE III.

De l'effet du contrat collectif en ce qui concerne les parties contractantes.

ART. 5.

Toutes clauses de contrats individuels de travail contraires aux stipulations d'un contrat collectif seront nulles et de nul effet lorsque l'employeur sera, soit comme étant personnellement partie au contrat, soit comme membre d'une association professionnelle contractante, tenu de l'observation desdites stipulations.

ART. 6.

Le contrat collectif de travail oblige l'association professionnelle contractante à ne rien faire qui soit contraire aux stipulations dont elle est convenue et à s'employer de tout son pouvoir à en assurer la stricte observation par chacun de ses membres.

Ceux-ci resteront individuellement responsables de l'exécution par eux des obligations qui leur incombent, sans qu'il puisse, à raison de leurs actes, être dirigé de recours contre l'association professionnelle.

ART. 7.

Les cours et tribunaux pourront, en tous litiges où il s'agira de contestations relatives à l'interprétation ou à l'exécution d'un contrat collectif, ordonner que les jugements et arrêts seront publiés aux frais de l'Etat, soit par la voie du *Moniteur belge*, soit par affiches, ou par tout autre moyen, dans des conditions qu'ils détermineront d'après les circonstances de la cause.

De leden der beroepsverenigingen behouden, elk voor zich, het recht om bij afzonderlijken of gezamenlijken eisch op te treden tot verdediging van hunne beroepsbelangen.

TITEL III.

Van de uitwerking der gemeenschappelijke overeenkomst wat betreft de contracteerende partijen.

ART. 5.

Nietig en van geener waarde zijn alle individueele arbeidsovereenkomsten, strijdende met de bepalingen eener gemeenschappelijke overeenkomst, wanneer de werkgever, hetzij persoonlijk optredende in de overeenkomst, hetzij als lid eener contracteerende beroepsvereniging, is gehouden gezegde bepalingen na te leven.

ART. 6.

De gemeenschappelijke arbeids-overeenkomst verplicht de contracteerende beroepsvereniging zich te onthouden van alles wat strijdig is met de bepalingen, omtrent welke zij overeenkwam, en alles te doen wat in hare macht ligt opdat elk harer leden die stipt naleve.

De leden blijven, elk voor zich, aansprakelijk voor de uitvoering door hen van de verplichtingen die zij hebben, zonder dat, ter oorzaak van hunne handelingen, eenig verhaal besta op de beroepsvereniging.

ART. 7.

De hoven en rechtbanken kunnen, voor alle geschillen waarin er sprake is van betwistingen betreffende de nitlegging of de uitvoering van eene gemeenschappelijke overeenkomst, bevelen dat de arresten en vonnissen worden bekendgemaakt, op Staatskosten, hetzij in het *Belgische Staatsblad*, hetzij bij aanplakbrieven, of door eenig ander middel, en wel op de wijze die zij

TITRE IV.

De l'effet de certains contrats collectifs en ce qui concerne les tiers.

ART. 8.

Moyennant que soient réunies les conditions ci-après énumérées, certains contrats collectifs de travail auront force d'usage pour la profession et dans la région auxquelles ils s'appliquent.

ART. 9.

Les conditions requises pour qu'un contrat collectif de travail puisse bénéficier de l'article 8 ci-dessus sont les suivantes :

1° Que seules des associations professionnelles, jouissant au moins de la personnalité civile restreinte prévue à l'article 4 ci-dessus, y soient parties contractantes ;

2° Que le contrat stipule, avant toute grève ou tout lock-out, le recours obligatoire à la conciliation devant une juridiction organisée à cet effet par l'accord des parties ;

3° Que le contrat prévoie la constitution d'un cautionnement pour sûreté de l'exécution des obligations assumées par les associations professionnelles en cause et la majoration ultérieure de cette garantie proportionnellement à l'extension qui serait donnée à l'application du contrat par les dispositions du présent titre ;

4° Que la durée du contrat ne dépasse pas deux années ;

5° Qu'un exemplaire signé du contrat ait été déposé, dans les huit jours de sa conclusion, au greffe du conseil de prud'homme ou, à son défaut, de la justice de paix du ressort ;

zullen aanduiden volgens de omstandigheden der zaak.

TITEL IV.

Van de uitwerking van sommige gemeenschappelijke overeenkomsten ten aanzien van derde personen.

ART. 8.

Mits de hierna vermelde voorwaarden vereenigd zijn, hebben sommige gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten kracht van gebruik voor het beroep en in het gewest waarop zij van toepassing zijn.

ART. 9.

De voorwaarden vereischt opdat eene gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst kunne vallen onder toepassing van het vorige artikel 8, zijn de volgende :

1° Enkel beroepsvereenigingen, bezittende ten minste de bij artikei 4 voorziene beperkte rechtspersoonlijkheid, kunnen daarin als contracteerende partijen optreden ;

2° De overeenkomst bepaalt dat, vóór alle werkstaking of elken lock-out, men verplicht is zich, tot verzoening, te voorzien voor eene rechtsmacht daartoe ingericht door het akkoord van partijen ;

3° De overeenkomst voorziet het stellen van een borgtocht tot zekerheid van de uitvoering der verbintenissen, door de betrokken beroepsvereenigingen aangegaan, en de latere verhooging van die zekerheid naar evenredigheid van de uitbreiding die aan de toepassing van de overeenkomst mocht worden gegeven door de bepalingen vervat in dezen titel ;

4° De duur der overeenkomst mag twee jaren niet te boven gaan ;

5° Een ondertekend exemplaar der overeenkomst moet, binnen acht dagen nadat zij is gesloten, worden neergelegd ter griffie van den werkrechttersraad, of, bij ontstentenis daarvan, ter griffie van het vredegerecht van het gebied.

6° Que ne soit point en vigueur, dans la profession et la région visées, un autre contrat collectif réunissant les conditions ci-dessus énumérées.

ART. 10.

Les contrats collectifs, déposés dans les conditions ci-dessus indiquées, seront publiés sans frais par la voie d'annexes spéciales au *Moniteur belge* dans un délai qui ne pourra excéder quinze jours à partir de la date dudit dépôt.

ART. 11.

Trois mois après cette publication, sauf déclaration contraire des employeurs ou chefs d'entreprise notifiée au greffe, le contrat collectif aura force de règlement d'atelier dans tous les établissements industriels, fabriques, ateliers où s'exerce, dans la région visée, la profession à laquelle le contrat s'applique.

6° Voor het bedoeld beroep en het bedoeld gewest mag geene andere gemeenschappelijke overeenkomst bestaan, aan de hierboven opgesomde vereischten voldoende.

ART. 10.

De gemeenschappelijke overeenkomsten, neergelegd zooals hierboven is aangeduid, worden, zonder kosten, door middel van bijzondere bijlagen, in het *Belgische Staatsblad* bekendgemaakt binnen den termijn die, te rekenen van den dag van gezegde neerlegging, vijftien dagen niet mag te boven gaan.

ART. 11.

Drie maanden na deze bekendmaking, behoudens andere verklaring vanwege de werkgevers of hoofden van onderneming, ter griffie beteekend, geldt de gemeenschappelijke overeenkomst als werkplaatsreglement in al de nijverheidsinrichtingen, fabrieken, werkplaatsen waar, in het bedoelde gewest, wordt uitgeoefend het beroep waarop de overeenkomst van toepassing is.

Albert DEVÈZE.
Emile BUISSET.
D^r LAMBORELLE.
D^r CAPELLE.
Edouard PECHER.
Art. BUYSSE.

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 31 JANVIER 1913.

Proposition de loi sur le contrat collectif du travail.

DÉVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

Le mouvement syndical a été fort heureusement défini par M. Paul BONCOUR (1) : « La tendance *irrésistible* à la cohésion des forces des travailleurs manuels, sous diverses formes directement professionnelles et spécialement sous la forme du syndicat. » Manifesté dès l'origine du siècle dernier, contrarié par le caractère individualiste des doctrines gouvernementales, il a brisé toutes les résistances et vaincu toutes les prohibitions. En 1824, en Angleterre; en 1864, en France; en 1866, en Belgique, le droit de coalition professionnelle a conquis sa reconnaissance. Il est vrai, qu'aussitôt, le syndicat vit sa liberté d'action liée par l'édiction d'une législation spéciale et restrictive, dont l'article 310 du Code pénal belge est l'exemple le plus caractérisé. De cette législation, on peut discuter à la fois la légitimité, l'opportunité et l'efficacité. Quelles que soient sur ce point mes opinions personnelles, je ne pense pas qu'il soit utile d'entrer, quant à présent, dans l'exposé de ces controverses, sur le mérite desquelles le Parlement belge ne tardera pas à pouvoir se prononcer.

Il importait cependant de constater, dès l'abord, ce que j'appelle *le fait syndical*, c'est-à-dire la constitution de groupements sans cesse plus nombreux, mieux organisés, mieux dirigés, maîtres d'une action plus puissante et mieux réfléchie, dans lesquelles se sont unis — socialistes, libéraux, chrétiens, neutres — les travailleurs manuels. Car telle a été l'universalité et l'intensité de ce phénomène, que bientôt, à son tour, le chef d'entreprise s'est senti en état d'infériorité vis-à-vis de l'association des forces ouvrières, et que, dès à présent, dans nombre d'industries, il oppose au syndicat ouvrier le syndicat patronal. Ainsi la production tend à s'organiser syndicalement.

(1) *Le Fédéralisme économique*. Paul BONCOUR, Paris, Alcan, 1900.

dans ses deux éléments, capital et travail : ces deux grandes forces conscientes ayant à régler entre elles, soit pacifiquement — par l'accord, la conciliation, l'arbitrage, — soit en état de guerre — par la grève ou le lock-out — tant ce qui concerne leurs intérêts communs que ce qui touche à leurs intérêts opposés.

Négligeons ici l'état de guerre possible : tout au plus peut-on songer à le soumettre à une sorte de « droit des gens » spécial, sans qu'il soit porté atteinte à la liberté d'action légitime des belligérants éventuels. — L'objet du projet de loi que j'ai l'honneur de soumettre à la Chambre est d'organiser la paix ; de créer un cadre légal dans lequel puissent se mouvoir les grands accords librement conclus entre le capital et le travail pour tout ce qui se rapporte aux conditions d'emploi de l'agent humain dans l'industrie. Ces accords, ce sont les *contrats collectifs*, que M. Waxweiler propose d'appeler « conventions-tarifs » (1) ; que les Allemands qualifient « Tarifvertrag » ; et dont l'expérience acquise nous permet dès ores d'apprécier et de déterminer la nature, le fonctionnement, les effets.

I.

Il importe de ne pas confondre le contrat collectif de travail avec le contrat de travail collectif. Ce dernier — que visait un projet de loi déposé, il y a quelques années, par l'honorable M. Paul Janson — consiste dans l'entreprise du travail par un groupe de travailleurs associés, et spécialement engagés pour telle œuvre déterminée. Le présent projet s'attache, au contraire, à des accords préalables, pouvant intervenir entre les unions patronales et les unions ouvrières, accords dans lesquels se trouvent contractuellement précisées les diverses modalités de prestation du travail humain : salaire, durée, hygiène, quantité, qualité, contrôle, etc. Ces accords ne constituent pas l'engagement de personnes déterminées par un employeur. Ils ne trouvent d'application pratique que dans les contrats individuels à intervenir ultérieurement entre les chefs d'entreprise et les salariés en cause, contrats dans lesquels sont réputées inscrites les conditions générales collectivement convenues. C'est parce qu'il peut exister sur ce point, dans de nombreux esprits, quelque confusion, qu'il a paru opportun de donner, dans l'article 1^{er} du projet, une définition précise et complète de l'acte juridique qui en fait l'objet. Cette définition conduit à comprendre les motifs dont se sont inspirés M. Waxweiler et les auteurs allemands en proposant de donner à cet acte d'autres dénominations : nous avons conservé celle de contrat collectif, parce qu'elle est néanmoins la plus communément employée dans les pays de langue française.

II.

Il ne s'agit point, dans l'espèce, de créer une situation nouvelle, mais, au contraire, de répondre à des nécessités dont l'état actuel du marché du tra-

(1) *Archives sociologiques de l'Institut Solvay*. Bulletin mensuel n° 17. 285-1.

vail suffit à démontrer l'existence. Dès à présent, le contrat collectif a trouvé un champ d'application étendu. Il tend, en Belgique, à s'implanter dans la pratique ordinaire de la grande industrie. Nombreux sont les syndicats qui, reconnus par le patronat, ont conclu avec lui des conventions générales portant réglementation du travail. C'est, notamment, au régime du contrat collectif qu'aboutit la grande bataille économique qui portera, dans notre histoire nationale, le nom de « lock-out de Verviers ». En Angleterre, d'autre part, — pays où l'esprit public fait preuve, plus que partout ailleurs, d'élévation et de sagesse, — l'œuvre du trade-unionisme a été considérable : industriels et salariés s'accordent, malgré quelques résistances ou quelques exagérations, à voir dans le contrat collectif la forme juridique la plus avantageuse du salariat. Aussi, les campagnes intéressées, menées contre l'unionisme, se sont-elles heurtées à l'éclatante évidence des résultats acquis (1).

C'est en Allemagne et en France que nous trouverons relativement à l'extension que le contrat collectif a reçue jusqu'ici, une situation comparable à l'état des choses en Belgique. En Allemagne, tandis qu'en 1906 l'Office impérial de statistique constatait l'existence de trois à quatre mille contrats collectifs, la même institution relevait, au 8 décembre 1909, 6,578 contrats, intéressant 137,214 exploitations, pour 1,107,478 ouvriers. Ce dernier chiffre représentait la dixième partie du monde ouvrier allemand ; il intéressait, dans l'industrie du bâtiment seule, 432,000 ouvriers (2). En France, la statistique constate qu'en 1911 furent conclus 202 contrats collectifs. Ce chiffre intéresse l'industrie du bâtiment à concurrence de 48.5 p. c. 77 p. c. des contrats se sont formés après grève ; 23 p. c. sans grève ; 9.4 p. c. portent organisation de l'arbitrage (3).

Il s'agit donc d'une réalité concrète, à laquelle le législateur devra adapter des dispositions novatrices, mais en tenant compte de la nature de choses dont elles auront à favoriser et orienter le développement naturel.

III.

Le contrat collectif doit-il être l'objet de la sollicitude et des encouragements du législateur ? La réponse, à mon sens, est nettement affirmative, et il me paraît utile d'appeler sur ce point l'attention spéciale du Parlement.

En théorie, il apparaît à l'évidence comme la meilleure formule. Obtenir pour chacun l'intégralité de son droit — *suum cuique tribuere* — cela ne se réalise, malheureusement, que lorsque les forces des parties en cause se font équilibre. Le plus fort ne manquera pas, sinon, d'abuser de son pouvoir au détriment du plus faible. Or, le contrat collectif fait disparaître l'inégalité criante où se trouvent l'employeur et le salarié, lorsqu'ils traitent isolément. Il contiendra donc, si je puis employer cette expression, plus de justice réalisée.

(1) MANTOUX et ALFOSSA. *La Crise du Trade-Unionisme*. Paris, 1905.

(2) Jean LEROY. *Rev. Trim. de Droit civil*. Juillet 1911.

(3) *Bulletin de l'Office du Travail*. Mai 1912, p. 463. Paris, Armand Colin.

Il faut rapprocher ce point de vue de la notion juridique actuelle du contrat de travail. Celle-ci, dans son évolution, n'a cessé de s'écarter du louage, avec lequel elle n'a plus d'élément commun. Avec raison, M. Paul Bureau (1) y a discerné certains éléments essentiels de la vente et de l'association, éléments de la combinaison desquels est issu un contrat *sui generis*. Pareil contrat, qui porte sur la *vente de telle quantité de tel travail* livrable dans *telles conditions*, pour *tel prix*, en tenant compte de *l'état du marché du produit*, ne trouve une expression précise et pratique qu'après des négociations longues, délicates, complexes, et moyennant rédaction d'un écrit déterminant de façon exacte les droits et obligations réciproques des parties contractantes. Tout cela est incompatible avec l'engagement isolé d'un salarié par un chef d'industrie. Tout cela ne peut être, que lorsque l'association ouvrière traite avec l'employeur, ou même avec l'association patronale.

Faut-il, d'autre part, rechercher en fait si le contrat collectif porte atteinte aux intérêts particuliers du capital ? Je pense qu'il n'y a pas lieu de craindre la discussion sur ce terrain.

L'employeur trouve dans le syndicat un fournisseur en gros de la marchandise-travail, avec toutes les garanties de régularité, de sécurité, de bonne et ponctuelle livraison qui en sont la conséquence, dès lors qu'il se trouve en présence d'un syndicat sérieux, stable, conscient de sa mission sociale. Il en obtient cet avantage, lorsque le contrat collectif s'étend aux autres entreprises de la région ou même du pays, de savoir que la concurrence achète le travail au même cours et ne peut se privilégier en abusant de circonstances locales favorables. En cas de désaccord, il pourra fréquemment éviter le conflit, soit par voie de négociations amiables, soit par le recours à l'arbitrage. Enfin, si même le conflit éclate, les forces en présence resteront disciplinées, et la grève ou le lock-out garderont un caractère rigoureusement pacifique; la dernière grève générale des mineurs anglais en a donné le magnifique exemple.

Il apparaît ainsi incontestable que le contrat collectif, basé sur le respect de tous les droits, assure l'ordre et la paix sociale. Le législateur doit par conséquent lui accorder sa bienveillance. Qu'il ne se dissimule pas toutefois que les lois les meilleures resteraient stériles, si leur mise en pratique ne s'accompagnait d'une éducation de l'esprit public — tendant à dissiper chez l'employeur des préventions injustes — mais aussi, corrélativement, à donner à la classe ouvrière la saine et claire notion de l'usage qu'elle doit faire de son droit syndical !

IV.

La législation dont j'ai ainsi déterminé la portée, tendra tout d'abord à constituer des personnes morales capables d'être parties au contrat collectif. Nous verrons aussitôt qu'à la question ainsi posée se rattache intimement le

(1) Paul BUREAU, *Le Contrat de Travail*. Paris, Alcan, 1902.

problème difficile des sanctions devant garantir l'exécution par ces personnes morales des obligations qu'elles auront assumées.

La personnalité civile ne saurait, en effet, être donnée aux associations professionnelles sans restriction et sans contrôle. C'est l'écueil grave auquel s'est butée la loi belge de 1900 sur les unions professionnelles, au même titre d'ailleurs que sa devancière, la loi française de 1884. Dès lors, en effet, que des règles sont édictées donnant aux pouvoirs publics le contrôle de l'avoir de l'association, de sa gestion, de son placement — les groupes ouvriers préfèrent se libérer de toute tutelle en ne demandant pas le bénéfice de la loi, quitte à se passer de la personnalité civile. Il se conçoit, en effet, que, d'une part, ils ne veulent pas se soumettre à une discipline, ni faire connaître le montant exact de leurs ressources; et que, d'autre part, ils ne consentent pas à exposer celles-ci à être totalement englouties au hasard des contestations et des procès. Mais il se conçoit aussi que l'État, gardien de l'intérêt public, se refuse à laisser constituer, sans prendre de sûres garanties, une main-morte syndicale, qui pourrait devenir quelque jour un danger grave, dont il est impossible de dénier l'étendue et la réalité.

Nous nous trouvions donc devant un dilemme : il ne nous a paru possible d'en sortir qu'en octroyant aux associations professionnelles une personnalité morale restreinte au droit de contracter et d'agir en exécution du contrat; — ce qui permettait de limiter le contrôle à la détermination du but de l'association, de sa composition, et de sa représentation judiciaire. C'est ce point qui se trouve réglementé par les articles 2, 3 et 4 du projet de loi. Dès lors, aucun contrôle financier n'étant exigé, il devenait possible d'espérer que les groupes ouvriers recourraient à la forme juridique qui leur est ainsi proposée.

Mais surgissait pourtant une difficulté nouvelle. Les personnes morales ainsi constituées, étant privées de tout droit à la propriété, ne pouvaient acquérir de patrimoine. Dès lors, quelle sanction pourrait-on prévoir, qui les atteigne, lorsqu'une décision, soit arbitrale, soit judiciaire viendrait à les frapper du chef de violation de leurs obligations contractuelles? Il se conçoit que cette question, si elle restait sans réponse, puisse apparaître comme une objection grave et peut-être décisive au fonctionnement utile de la loi.

Je crois y avoir répondu de deux manières.

Normalement, la sanction sera dans la publicité qui pourra être donnée à la décision de justice, publicité organisée par l'article 7 du projet. Elle a pour but de faire connaître à l'opinion publique les responsabilités de l'association condamnée; de l'atteindre dans son prestige moral; de frapper d'impopularité son action injuste. Souvent, cela suffira pour constituer la plus sûre et la plus effective des garanties : la grève ou le lock-out proclamés en violation constatée du contrat seront voués à l'échec à peu près certain, car les auteurs sont unanimes à penser qu'en thèse générale le succès y dépend des sympathies dont l'une des parties belligérantes saura s'entourer dans l'estime générale. Sans doute aussi peut-on attendre des associations professionnelles qu'elles aient ou qu'elles acquièrent, au même degré que les

individus, le souci de leur honneur, de leur probité, de la considération qui les entoure. Au surplus, c'est de la publicité qui leur est donnée qu'en matière de conflits du travail les décisions arbitrales retirent aujourd'hui leur autorité et leur efficacité; dans ce domaine, la contrainte, si justifiée qu'elle paraisse au juriste, — est manifestement impraticable. C'est pourquoi l'on est en droit de penser qu'il suffira souvent d'avoir recours aux mesures dont l'article 7 permet de prescrire l'application.

Il fallait cependant prévoir — et je considère qu'il en sera fréquemment ainsi, surtout à l'origine — que les associations d'employeurs refusent de s'engager, à moins que les associations de salariés ne constituent une garantie pécuniaire de l'exécution du contrat. Ces dernières seront fréquemment amenées à y consentir, d'autant mieux que leur risque sera limité et que le grand nombre de leurs affiliés leur permettra de constituer la somme tout en n'exigeant de chacun d'eux qu'une contribution minime, largement compensée par les avantages du contrat collectif. Ainsi les parties pouvaient être d'accord pour ajouter aux garanties morales la stipulation d'une garantie pécuniaire limitée : et, dès lors, il devenait nécessaire d'accorder aux associations professionnelles la capacité de posséder, indispensable à cet effet.

C'est ainsi que j'ai été amené à proposer d'octroyer aux associations professionnelles le droit d'être propriétaires d'un cautionnement, pour la garantie et pendant la durée du contrat collectif, à la condition de se dessaisir de ce cautionnement aux mains de la Banque Nationale de Belgique, avec stipulation spéciale de sa destination (art. 4, 3°, du projet de loi).

Ajoutons, enfin, que les Unions professionnelles constituées en vertu de la loi belge de 1900 auraient évidemment, et *à fortiori*, tous les droits que le projet de loi confère aux associations professionnelles — cette dernière forme apparaissant acceptable, à raison de l'absence de tutelle, pour les groupes ouvriers qui sont restés réfractaires à la loi de 1900.

V.

Au point de vue maintenant des engagements pris et des responsabilités qui en sont la conséquence, il importe de distinguer soigneusement l'association de ses membres. C'est à ces derniers qu'incombera le devoir d'observer les contrats individuels passés en conformité de la convention collective, et aussi qu'appartiendra le droit de réclamer les indemnités représentant le préjudice qu'ils auraient personnellement subi par sa violation. Ce principe trouve sa consécration dans les articles 4, § 2 et 6, § 2 du projet de loi. Il n'empêche pas d'ailleurs qu'à cet égard, en vertu des statuts, l'association reçoive de ses membres le mandat de conduire *en leur nom* les actions judiciaires qui pourraient leur appartenir.

L'association comme telle n'est gardienne que de l'intérêt collectif. La garantie de celui-ci se trouvera dans la publicité donnée aux décisions judiciaires et dans l'application de clauses pénales, lorsque le contrat collectif aura prévu la constitution d'un cautionnement. Mais, en ce dernier cas,

L'incapacité de l'association qui recevra la pénalité l'obligera à répartir immédiatement entre ses membres le montant de la somme obtenue, s'il n'en a été autrement disposé par l'accord des parties, prévoyant par exemple son attribution à une institution d'intérêt public. Ce point devrait nécessairement être précisé lors du vote d'un texte définitif, avec indication limitative des diverses destinations autorisées. J'ai préféré ne rien proposer, quant à présent; — de nombreuses affectations apparaissent également possibles et justifiables, entre lesquelles il ne faudra que se donner la peine de choisir.

Cependant l'association, personne morale, ne saurait évidemment répondre que de son fait. Ne rien faire qui soit contraire à ses engagements; faire tout ce qui est possible pour en assurer le respect par ses membres : il n'y a pas moyen de lui demander davantage. C'est ce qu'il a paru utile de préciser (art. 6, § 1 du projet).

La sanction directe contre les membres de l'association contractante sera d'ailleurs suffisamment établie par la nullité radicale de toute convention particulière contraire aux stipulations du contrat collectif (art. 5).

Ainsi, après avoir proclamé les notions juridiques fondamentales et donné aux parties contractantes la personnalité morale, nous aurons déterminé sans équivoque l'étendue de leurs obligations et les divers recours qui peuvent appartenir tant à elles-mêmes qu'aux membres des associations professionnelles, en vue d'assurer l'exécution du contrat collectif. Pour avoir omis d'y recourir, le législateur anglais, si sage à l'ordinaire, a édicté, en 1906, des dispositions très discutables, sous le coup de l'émotion violente suscitée par un arrêt de la Chambre des Lords rendu dans un conflit entre la *Taff Vale Railway Cy* et la *Trade-Union* constituée par ses salariés (1).

VI.

Il me paraît certain que le titre IV du projet de loi apparaîtra comme une initiative audacieuse — appelant des réserves et suscitant des inquiétudes — à ceux qui ne l'examineront pas à la lumière de ce qu'on appelle à juste titre « le droit nouveau ».

Que le contrat collectif oblige les parties qui s'y engagent, soit. Qu'il lie les membres des associations professionnelles qui l'auront repoussé, mais se seront trouvés en minorité dans leur groupe : passe encore. Mais qu'il étende son action impérative aux tiers : voilà ce que les métaphysiciens du droit eussent certes condamné sans rémission, au nom du principe *res inter alios acta*.

Et cependant, combien imparfaite, transactionnelle — je dirais même timide — est la réalisation que j'ai tenté de donner aux idées dont le projet s'inspire. On trouvera celles ci dans les discours admirables prononcés par Waldeck-Rousseau, lors de la discussion, au parlement français, de la loi

(1) Voy. MANTOUX et ALFOSSA, *op. cit.*

Annuaire de la Législation du Travail, 1906, p. 208.

de 1884. On les lira, merveilleusement exposées et défendues, dans l'ouvrage capital de M. Paul Boncour : *Le Fédéralisme économique*. Elles préoccupent les jurisconsultes allemands, Sultzer, Lotmar Rundstein, Schultz, tant d'autres (1).

Résumons-les brièvement.

Le législateur politique est impuissant à faire des lois efficaces en matière de contrat de travail, pour tout ce qui concerne les conditions d'emploi de l'agent humain, à part la détermination des principes juridiques, l'hygiène, et l'organisation sociale de la prévoyance. Vainement lui demanderait-on de légiférer utilement sur le taux des salaires et la durée du travail, ces deux problèmes essentiels, de la solution desquels dépend en grande partie la condition matérielle et morale de l'ouvrier. Donc, il faut décentraliser. *Il faut déléguer à la Production organisée en syndicats du Capital et en syndicats du Travail la souveraineté économique* : il faut lui permettre, pour chaque industrie et pour chaque région, de déterminer elle-même, librement, des règles qui, acceptées par la majorité des employeurs et des salariés, soient imposées à la minorité. Ces règles, elles s'élaborent et se formulent dans le contrat collectif. Lorsqu'il réunit certaines conditions, celui-ci est ainsi appelé à sortir du droit privé pour s'incorporer au droit public ; c'est-à-dire, à devenir pour les tiers une loi dont ils sont tenus d'accepter l'application. Et le Syndicalisme dès lors, mis à même de remplir ce qui est sa fonction et de réaliser ce qui est son but, au lieu d'apparaître comme un agent de désorganisation sociale, ainsi que d'aucuns le redoutent, deviendra le collaborateur conscient d'une œuvre de progrès intelligent et sage.

Ce n'est évidemment là que l'exposé succinct d'une thèse complexe. Abstenons-nous d'entrer dans l'examen détaillé des raisons qui la rendent, à nos yeux, acceptable. Ce que nous en disons suffit à indiquer l'orientation, la tendance d'une politique économique, dont le projet de loi constituerait la première expérience. Certains, et spécialement les jurisconsultes allemands, ont été plus loin que nous. Un projet qui a pour auteurs MM. Sultzer et Lotmar (2) porte en son article 4 que seront soumis au contrat collectif tous ceux qui concluent des contrats de travail dans son champ d'application. D'autres, MM. Rundstein et Schultz (3), exigent, pour que le contrat collectif puisse lier les dissidents, une majorité assez forte.

Le présent projet se borne à donner *force d'usage* à certains contrats collectifs, et à attacher à l'usage ainsi établi la même autorité qui s'attache aux règlements d'ateliers. Bien plus, exigeant pour ces contrats une publicité préalable, il admet que les chefs d'entreprise qui ne voudront point y

(1) *Le contrat collectif de travail et les auteurs allemands*, Jean LEROY, *Revue trim. de droit civ.* Juillet 1911.

Valère CLAES, *Le contrat collectif de travail. La vie juridique en Allemagne*. Bruxelles, Dewit, 1910.

(2) *Sociale Praxis*, XI, p. 330.

(3) RUNDSTEIN, *Tarifverträge*, pp. 186 et ss. SCHULTZ, XXIX, *Juristentag* III, p. 294.

être soumis pourront s'y soustraire par une simple déclaration — se bornant ainsi à induire de leur silence une présomption d'acquiescement.

Encore ne peut-il en être disposé de la sorte que pour les contrats offrant le plus de garanties tant au point de vue du nombre de leurs adhérents qu'au point de vue de leur contenu. C'est pourquoi il faudra que de part et d'autre soient parties contractantes des associations professionnelles; que le recours à l'arbitrage doive précéder tout acte d'hostilité; qu'un cautionnement, ait été stipulé, susceptible de majoration proportionnelle à l'extension du contrat; que la durée du contrat ait été limitée à un délai assez court, afin d'éviter que se trouve engagé un avenir impossible à prévoir.

Et comme il fallait enfin envisager la coexistence possible de plusieurs contrats collectifs, le projet a subordonné toute applicabilité aux tiers à l'absence d'un contrat antérieur réunissant les conditions spéciales de l'article 9.

Cet ensemble de dispositions n'a, ainsi qu'il se comprend sans peine, d'autre but que de rendre possible une expérience préliminaire, par laquelle puisse éventuellement être démontrée l'opportunité de dispositions plus précises, plus impérieuses, plus générales. En cette matière surtout, il faut procéder avec prudence, par étapes, — et se garder soigneusement d'élaborer des textes qui ne s'adaptent pas de façon adéquate aux faits qu'ils devront régir.

VII.

Quels seront les effets de la mise en vigueur de la loi proposée?

Il ne saurait en résulter aucune perturbation dans la vie économique du pays. Ceux-là même qui ne partagent pas le sentiment qui nous inspire, notre foi dans l'action pacificatrice du syndicalisme intelligemment pratiqué, n'auront rien à en redouter. On ne modifie pas l'esprit public par la contrainte : et la meilleure propagande est celle de l'exemple. Les faits ne tarderont pas à montrer l'intérêt matériel et moral qui s'attache, pour le patron comme pour l'ouvrier, à l'élaboration, entre associations professionnelles, d'accords élecleifs préalables aux engagements individuels.

Mais nous avons en vue l'obtention de résultats pratiques.

D'une part, conclu entre personnes civiles reconnues, comportant pour les parties des droits et des obligations déterminés sans équivoque, le contrat collectif donnera, à ceux qui actuellement y ont recours, plus de garanties et plus de sécurité. Il pourra servir de base à des actions judiciaires, sanctionnant désormais, soit par la publicité des décisions, soit même par l'application de pénalités pécuniaires, si les intéressés s'y sont volontairement astreints, l'observation d'engagements qui n'ont eu jusqu'ici qu'un caractère purement moral, sans que la justice puisse intervenir pour assurer le respect de la parole donnée.

D'autre part, — et ici l'urgence est manifeste — en donnant au contrat collectif la reconnaissance légale, nous pensons que tous prendront meilleure

conscience de l'impérieux devoir qui prescrit aux uns de respecter le droit syndical de leurs ouvriers, aux autres de faire de ce droit un usage tel, qu'il constitue économiquement une force constructive et non une force destructive. Cet état d'esprit n'existe point suffisamment aujourd'hui ; il en résulte une irritation dangereuse, qui peut conduire aux pires déviations du syndicalisme. Situation grave, que M. Paul Bureau dépeignait en ces termes, au cours d'une séance tenue, le 13 mars 1911, par la Société d'Economie Sociale (1) : « Il faut bien dire qu'en fait les employeurs, pendant très longtemps, ont été totalement ignorants du contrat collectif, réfractaires à ce contrat collectif. Nous nous imaginons souvent que les employeurs ont été hostiles simplement à l'égard des syndicats révolutionnaires. Quand on va au fond des choses, on s'aperçoit que cela n'est pas exact ; on constate que très souvent les patrons et le gouvernement lui-même n'ont pas voulu de syndicat du tout, pas plus révolutionnaire que non révolutionnaire, et ont même manifesté une hostilité toute particulière à certains syndicats modérés qu'ils considéraient comme plus dangereux que les violents. On se disait : « Ces gens-là cachent leur jeu ; ce sont des hypocrites. » Ce n'est pas qu'en matière syndicale qu'on fait ce beau raisonnement, sur lequel je n'insiste pas. Les employeurs, par leur ferme volonté de ne pas traiter avec les syndicats, ont poussé ceux-ci franchement dans la voie révolutionnaire. Pour se mettre à la tête d'un syndicat, il fallait être un saint Vincent de Paul ou un cerveau brûlé, et comme les saint Vincent de Paul ne surabondent pas, ce sont les têtes chaudes qui ont pris la tête du mouvement, individus à l'âme ardente, doués souvent de qualités morales très sérieuses, mais n'ayant pas toujours l'équilibre nécessaire. »

Le tableau, pour être quelque peu poussé en noir, n'en reflète pas moins une part sérieuse de vérité. Il est bien fait pour éveiller des inquiétudes, qu'il est impossible et dangereux d'ignorer. Il faut donc agir, avec prudence sans doute, mais sans hésiter à faire montre de quelque audace novatrice. C'est ainsi que le législateur, tout en s'inspirant du passé, tout en tenant compte du présent, s'acquittera de sa tâche la plus lourde : celle qui consiste à préparer l'avenir.

Albert DEVÈZE.

(1) *La Réforme sociale*. Septième série. Tome I. Paris 1911, p. 585.

PROPOSITION DE LOI**sur le contrat collectif de travail****TITRE I.****Définition du contrat collectif.****Art. 1^{er}.**

Le contrat collectif de travail s'entend du contrat par lequel plusieurs employés ou une association professionnelle d'employés règlent, soit vis-à-vis d'un ou de plusieurs employeurs, soit vis-à-vis d'une association professionnelle d'employeurs, les conditions auxquelles seront obligatoirement passés par les parties en cause, dans un temps et dans un lieu déterminés, tous contrats individuels de travail.

TITRE II.**Des Associations professionnelles.****Art. 2.**

Les associations professionnelles sont celles qui, exclusivement composées de personnes exerçant comme employeurs ou employés la même profession à but lucratif ou le même métier ou des professions ou métiers similaires, ont pour objet exclusif l'étude, le développement, la défense des intérêts professionnels de leurs membres.

Il est fait exception à l'obligation d'appartenir à la profession :

1^o En ce qui concerne les gérants ou administrateurs, sans que le

WETSVOORSTEL**betreffende de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst.****TITEL I.****Bepaling van de gemeenschappelijke overeenkomst.****EERSTE ARTIKEL.**

Onder gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst verstaat men de overeenkomst waarbij verscheidene werknemers of eene beroepsvereniging van werknemers hetzij tegenover één of meer werkgevers, hetzij tegenover eene beroepsvereniging van werkgevers de voorwaarden regelen waaronder, op verplichtende wijze, binnen een bepaalden tijd en op eene bepaalde plaats, alle individuele arbeidsovereenkomsten worden gesloten door de betrokken partijen.

TITEL II.**Van de beroepsverenigingen.****Art. 2.**

De beroepsverenigingen zijn de verenigingen welke, uitsluitend samengesteld uit personen die, als werkgevers of werknemers, hetzelfde winstbetrachtend beroep of hetzelfde ambacht of gelijksoortige beroepen of ambachten uitoefenende, uitsluitend ten doel hebben de studie, de uitbreiding, de verdediging van de beroepsbelangen hunner leden.

Van de verplichting, deel uit te maken van het beroep, wordt afge-
weken :

1^o Wat betreft de zaakvoerders of beheerders, zonder dat het getal

nombre de personnes n'exerçant pas la profession puisse être supérieur au tiers du nombre total des gérants ou administrateurs ;

2° En ce qui concerne les membres honoraires, c'est-à-dire les membres ne jouissant au sein de l'association ni du droit de vote ni de l'éligibilité.

ART. 3.

Les associations professionnelles réunissant les conditions prévues à l'article 2 ci-dessus, jouiront de la personnification civile, restreinte ainsi qu'il sera dit ci-après, huit jours après le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes ou, à son défaut, de la justice de paix de leur ressort :

1° D'un exemplaire de leurs statuts ;

2° De la liste de leurs membres, avec indication de leurs nom, profession, âge et domicile ;

3° De l'indication de leurs gérants ou administrateurs.

Toutes mutations devront être mensuellement déclarées au même greffe sous la responsabilité des gérants ou administrateurs.

ART. 4.

La personnalité civile ainsi conférée est restreinte :

1° A la capacité d'être partie aux contrats collectifs de travail ;

2° A celle d'ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour tout ce qui concerne leur interprétation et leur exécution ;

3° A celle d'être propriétaire de sommes constituées en cautionnement des obligations assumées par l'association en vertu d'un contrat collectif de travail, lesdites sommes devant être et demeurer consignées en mains de la Banque Nationale de Belgique, à un compte que l'association se fera ouvrir avec l'affectation spéciale ci-dessus indiquée.

personnen, die het beroep niet uitoefenen, hooger moge gaan dan een derde van het gezamenlijk getal zaakvoerders of beheerders ;

2° Wat betreft de eereleden, dat wil zeggen de leden die, in de vereeniging, niet genieten het recht om te stemmen of het recht om verkozen te worden.

ART. 3.

De beroepsvereenigingen, die voldoen aan de voorwaarden vereischt bij bovenstaande artikel 2, genieten rechtspersoonlijkheid, met de beperkingen als hierna gezegd, acht dagen nadat ter griffie van den werkrechttersraad of, bij ontstentenis daarvan, ter griffie van het vredegerrecht van haar gebied zijn neergelegd :

1° Een exemplaar van hare statuten ;

2° De lijst harer leden, met opgave van dezer naam, beroep, ouderdom en woonplaats ;

3° De aanwijzing van hare zaakvoerders of beheerders.

Alle veranderingen daarin moeten, iedere maand worden aangegeven ter zelfde griffie, onder de verantwoordelijkheid van de zaakvoerders of beheerders.

ART. 4.

De aldus verleende rechtspersoonlijkheid wordt beperkt :

1° Tot de bevoegdheid om als partij te verschijnen bij de gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten ;

2° Tot die om in rechten op te treden, hetzij als eischende hetzij als verwerende partij, voor alles wat de uitlegging en de uitvoering daarvan betreft ;

3° Tot die om eigenaar te zijn van de sommen gestort als waarborg voor de verplichtingen welke de vereeniging op zich neemt uit kracht van eene gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst, bedoelde sommen moettende in bewaring worden gegeven en blijven ter Nationale Bank van België waar de vereeniging zich, met de bijzondere hierboven aangeduide bestemming, eene rekening doet openen.

Les membres des associations professionnelles conserveront individuellement le droit d'agir par voie d'action distincte ou conjointe pour la défense de leurs intérêts professionnels.

TITRE III.

De l'effet du contrat collectif en ce qui concerne les parties contractantes.

ART. 5.

Toutes clauses de contrats individuels de travail contraires aux stipulations d'un contrat collectif seront nulles et de nul effet lorsque l'employeur sera, soit comme étant personnellement partie au contrat, soit comme membre d'une association professionnelle contractante, tenu de l'observation desdites stipulations.

ART. 6.

Le contrat collectif de travail oblige l'association professionnelle contractante à ne rien faire qui soit contraire aux stipulations dont elle est convenue et à s'employer de tout son pouvoir à en assurer la stricte observation par chacun de ses membres.

Ceux-ci resteront individuellement responsables de l'exécution par eux des obligations qui leur incombent, sans qu'il puisse, à raison de leurs actes, être dirigé de recours contre l'association professionnelle.

ART. 7.

Les cours et tribunaux pourront, en tous litiges où il s'agira de contestations relatives à l'interprétation ou à l'exécution d'un contrat collectif, ordonner que les jugements et arrêts seront publiés aux frais de l'Etat, soit par la voie du *Moniteur belge*, soit par affiches, ou par tout autre moyen, dans des conditions qu'ils détermineront d'après les circonstances de la cause.

De leden der beroepsverenigingen behouden, elk voor zich, het recht om bij afzonderlijken of gezamenlijken eisch op te treden tot verdediging van hunne beroepsbelangen.

TITEL III.

Van de uitwerking der gemeenschappelijke overeenkomst wat betreft de contracteerende partijen.

ART. 5.

Nietig en van geener waarde zijn alle individueele arbeidsovereenkomsten, strijdende met de bepalingen eener gemeenschappelijke overeenkomst, wanneer de werkgever, hetzij persoonlijk optredende in de overeenkomst, hetzij als lid eener contracteerende beroepsvereniging, is gehonden gezegde bepalingen na te leven.

ART. 6.

De gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst verplicht de contracteerende beroepsvereniging zich te onthouden van alles wat strijdig is met de bepalingen, omtrent welke zij overeenkwam, en alles te doen wat in hare macht ligt opdat elk harer leden die stipt naleve.

De leden blijven, elk voor zich, aansprakelijk voor de uitvoering door hen van de verplichtingen die zij hebben, zonder dat, ter oorzaak van hunne handelingen, eenig verhaal besta op de beroepsvereniging.

ART. 7.

De hoven en rechtbanken kunnen, voor alle geschillen waarin er sprake is van betwistingen betreffende de uitlegging of de uitvoering van eene gemeenschappelijke overeenkomst, bevelen dat de arresten en vonnissen worden bekendgemaakt, op Staatskosten, hetzij in het *Belgische Staatsblad*, hetzij bij aanplakbrieven, of door eenig ander middel, en wel op de wijze die zij

TITRE IV.

De l'effet de certains contrats collectifs en ce qui concerne les tiers.

ART. 8.

Moyennant que soient réunies les conditions ci-après énumérées, certains contrats collectifs de travail auront force d'usage pour la profession et dans la région auxquelles ils s'appliquent.

ART. 9.

Les conditions requises pour qu'un contrat collectif de travail puisse bénéficier de l'article 8 ci-dessus sont les suivantes :

1° Que seules des associations professionnelles, jouissant au moins de la personnalité civile restreinte prévue à l'article 4 ci-dessus, y soient parties contractantes ;

2° Que le contrat stipule, avant toute grève ou tout lock-out, le recours obligatoire à la conciliation devant une juridiction organisée à cet effet par l'accord des parties ;

3° Que le contrat prévoie la constitution d'un cautionnement pour sûreté de l'exécution des obligations assumées par les associations professionnelles en cause et la majoration ultérieure de cette garantie proportionnellement à l'extension qui serait donnée à l'application du contrat par les dispositions du présent titre ;

4° Que la durée du contrat ne dépasse pas deux années ;

5° Qu'un exemplaire signé du contrat ait été déposé, dans les huit jours de sa conclusion, au greffe du conseil de prud'homme ou, à son défaut, de la justice de paix du ressort ;

zullen aanduiden volgens de omstandigheden der zaak.

TITEL IV.

Van de uitwerking van sommige gemeenschappelijke overeenkomsten ten aanzien van derde personen.

ART. 8.

Mits de hierna vermelde voorwaarden vereenigd zijn, hebben sommige gemeenschappelijke arbeidsovereenkomsten kracht van gebruik voor het beroep en in het gewest waarop zij van toepassing zijn.

ART. 9.

De voorwaarden vereischt opdat eene gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst kunne vallen onder toepassing van het vorige artikel 8, zijn de volgende :

1° Enkel beroepsverenigingen, bezittende ten minste de bij artikel 4 voorziene beperkte rechtspersoonlijkheid, kunnen daarin als contracteerende partijen optreden ;

2° De overeenkomst bepaalt dat, vóór alle werkstaking of elken lock-out, men verplicht is zich, tot verzoening, te voorzien voor eene rechtsmacht daartoe ingericht door het akkoord van partijen ;

3° De overeenkomst voorziet het stellen van een borgtocht tot zekerheid van de uitvoering der verbintenissen, door de betrokken beroepsverenigingen aangegaan, en de latere verhooging van die zekerheid naar evenredigheid van de uitbreiding die aan de toepassing van de overeenkomst mocht worden gegeven door de bepalingen vervat in dezen titel ;

4° De duur der overeenkomst mag twee jaren niet te boven gaan ;

5° Een onderteekend exemplaar der overeenkomst moet, binnen acht dagen nadat zij is gesloten, worden neergelegd ter griffie van den werkrechttersraad, of, bij ontstentenis daarvan, ter griffie van het vredegerecht van het gebied

6° Que ne soit point en vigueur, dans la profession et la région visées, un autre contrat collectif réunissant les conditions ci-dessus énumérées.

ART. 10.

Les contrats collectifs, déposés dans les conditions ci-dessus indiquées, seront publiés sans frais par la voie d'annexes spéciales au *Moniteur belge* dans un délai qui ne pourra excéder quinze jours à partir de la date dudit dépôt.

ART. 11.

Trois mois après cette publication, sauf déclaration contraire des employeurs ou chefs d'entreprise notifiée au greffe, le contrat collectif aura force de règlement d'atelier dans tous les établissements industriels, fabriques, ateliers où s'exerce, dans la région visée, la profession à laquelle le contrat s'applique.

6° Voor het bedoeld beroep en het bedoeld gewest mag geene andere gemeenschappelijke overeenkomst bestaan, aan de hierboven opgesomde vereischten voldoende.

ART. 10.

De gemeenschappelijke overeenkomsten, neergelegd zooals hierboven is aangeduid, worden, zonder kosten, door middel van bijzondere bijlagen, in het *Belgische Staatsblad* bekendgemaakt binnen den termijn die, te rekenen van den dag van gezegde neerlegging, vijftien dagen niet mag te boven gaan.

ART. 11.

Drie maanden na deze bekendmaking, behoudens andere verklaring vanwege de werkgevers of hoofden van onderneming, ter griffie beteekend, geldt de gemeenschappelijke overeenkomst als werkplaatsreglement in al de nijverheidsinrichtingen, fabrieken, werkplaatsen waar, in het bedoelde gewest, wordt uitgeoefend het beroep waarop de overeenkomst van toepassing is.

Albert DEVÈZE.
Emile BUISSET.
D^r LAMBORELLE.
D^r CAPELLE.
Edouard PECHER.
Art. BUYSSE.