

Chambre des Représentants

SESSION 1964-1965

4 MARS 1965

PROJET DE LOI

instituant les règlements de travail.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)

PAR M. PÊTRE.

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction.

Le projet de loi instituant les règlements de travail, adopté par la Chambre le 28 novembre 1953, a été amendé par le Sénat.

Ce projet est le résultat de l'initiative parlementaire de MM. De Paepe et A. Van Acker, qui avaient introduit l'un et l'autre une proposition de loi tendant à modifier la loi du 15 juin 1896.

Ces propositions avaient pour objet :

1) d'intéresser non seulement l'employeur, mais aussi les travailleurs, à l'établissement des conditions de travail;

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Behogne.

A. — Membres : MM. Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, M^{me} Verlaet-Gevaert, M. Willot. — MM. Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Deconinck (Jules), De Keuleneir, Major, Namèche, M^{me} Prince, M. Thys. — MM. Martens, Van Doorne.

B. — Suppléants : MM. Bode, Décarpentrie, De Mey, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. Duvivier, Wirix. — MM. Brouhon, Demets, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Hurez, Vanthilt. — M. Vanderpoorten.

Voit :

839 (1963-1964) : N° 1.

— N° 2 : Projet amendé par le Sénat.
— N° 3 et 4 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1964-1965

4 MAART 1965

WETSONTWERP

tot instelling van de arbeidsreglementen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID (1).

UITGEBRACHT DOOR DE HEER PÊTRE.

DAMES EN HEREN,

Inleiding.

Het ontwerp van wet tot instelling van de arbeidsreglementen, goedgekeurd door de Kamer op 28 november 1953, werd door de Senaat geamendeerd.

Dat ontwerp is het resultaat van het parlementaire initiatief van de heren De Paepe en A. Van Acker, die ieder een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 15 juni 1896 hadden ingediend.

Die voorstellen hadden tot doel :

1) niet alleen de werkgever, doch ook de werknemers te betrekken bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden;

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Behogne.

A. — Leden : de heren Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, Mevr. Verlaet-Gevaert, de heer Willot. — de heren Castel, Christiaenssens, Collart (Marcel), Mevr. Copée-Gerbinet, HH. Deconinck (Jules), De Keuleneir, Major, Namèche, Mevr. Prince, de heer Thys. — de heren Martens, Van Doorne.

B. — Plaatsvervangers : de heren Bode, Décarpentrie, De Mey, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren Duvivier, Wirix. — de heren Brouhon, Demets, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Hurez, Vanthilt. — de heer Vanderpoorten.

Zie :

839 (1963-1964) : N° 1.

— N° 2 : Ontwerp door de Senaat gewijzigd.
— N° 3 en 4 : Amendementen.

2) de mettre la loi du 15 juin 1896 en concordance avec celle du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Afin de réaliser ces deux objectifs, la Chambre aussi bien que le Sénat ont marqué leur accord sur la procédure suivante :

Dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise, il incombe à l'employeur d'élaborer le règlement de travail, tandis que dans les entreprises où existe un conseil d'entreprise, cette tâche incombe à ce dernier.

En cas de désaccord, soit au sein du conseil soit entre l'employeur et les travailleurs, il appartient au fonctionnaire compétent (l'inspecteur social, l'ingénieur des mines ou l'inspecteur des explosifs) de tenter de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, la commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation.

Si la commission paritaire ne parvient pas à concilier, elle tranche le différend.

La sous-commission pour la codification de la législation du travail a réexaminé le problème de la revision de la loi de 1896 et élaboré un avant-projet de texte qui diffère de celui adopté par la Chambre. D'autre part, depuis cette époque de nombreuses modifications ont été apportées à diverses législations qui ont une répercussion sur les dispositions du règlement d'atelier.

Ce sont ces différents motifs qui ont incité le Sénat à adopter un tout nouveau texte, qui tient compte à la fois du projet de loi n° 45 (1953-1954) du Sénat, du texte du Code du Travail et des modifications intervenues dans la législation du travail.

Comme l'a souligné le Ministre de l'Emploi et du Travail devant la Commission, les différents amendements apportés au projet adopté par la Chambre, peuvent être résumés comme suit :

1) *Champ d'application.*

a) *Elargissement du champ d'application :*

Alors que le projet adopté par la Chambre ne s'appliquait qu'aux entreprises privées et aux services publics, industriels et commerciaux occupant au moins un travailleur, le projet de loi vise en principe toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, qu'il y ait ou non contrat de louage de travail.

b) *Possibilité d'extension et de restriction du champ d'application :*

Le projet adopté par la Chambre permettait d'étendre, par arrêté royal, l'application de la loi aux entreprises privées et services publics, exclus de son champ d'application.

Le présent projet de loi reprend cette procédure, en vue soit d'étendre, soit de restreindre le champ d'application.

La même procédure est d'ailleurs imposée dans les lois sur la durée du travail et sur le repos du dimanche.

2) de wet van 15 juni 1896 in overeenstemming te brengen met de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Om dit dubbel doel te bereiken hebben Kamer en Senaat hun instemming betuigd met de volgende werkwijze :

In de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat, is het opstellen van het arbeidsreglement de taak van de werkgever; in de ondernemingen waar wel een ondernemingsraad bestaat, de taak van deze laatste.

Bij gebrek aan overeenstemming in de ondernemingsraad of tussen de werkgever en werknemers, dient de bevoegde ambtenaar (de sociale inspecteur, de ingenieur van het mijnwezen of de inspecteur der springstoffen) zich in te spannen om de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt door het paritair comité een laatste bemiddelingspoging gedaan.

Indien het paritair comité geen verzoening kan tot stand brengen, wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Sedert 28 november 1953, datum waarop de Kamer het wetsontwerp goedkeurde dat van de Senaat werd overgezonden, heeft de subcommissie voor de codificatie van de arbeidswetgeving het probleem van de herziening van de wet van 1896 opnieuw onderzocht en een voorontwerp van tekst opgesteld, dat afwijkt van het door de Kamer aangenomen ontwerp. Daarenboven werden sindsdien vele wijzigingen aangebracht in diverse wetgevingen die een terugslag hebben op de bepalingen van het werkplaatsreglement.

Om die verschillende redenen heeft de Senaat een gans nieuwe tekst goedgekeurd, die zowel rekening houdt met het wetsontwerp n° 45 van de Senaat (1953-1954) als met de tekst van het Arbeidswetboek en tevens met de in de Arbeidswetgeving aangebrachte wijzigingen.

Zoals de Minister van Tewerkstelling en Arbeid er in de Commissie heeft op gewezen, kunnen de verschillende amendementen die in het door de Kamer aangenomen ontwerp zijn aangebracht, als volgt worden samengevat :

1) *Toepassingsgebied.*

a) *Verruiming van het toepassingsgebied :*

Terwijl het door de Kamer aangenomen ontwerp alleen van toepassing is op de particuliere ondernemingen en op de openbare industriële en commerciële diensten met ten minste één werknemer doelt het wetsontwerp, in principe, op alle personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, ongeacht of er al dan niet een arbeidsovereenkomst is.

b) *Mogelijkheid tot verruiming en beperking van het toepassingsgebied :*

Volgens het door de Kamer aangenomen ontwerp kon de wet bij koninklijk besluit van toepassing worden verklaard op de particuliere ondernemingen en openbare diensten die uit dat toepassingsgebied waren gesloten.

Het onderhavige ontwerp neemt dat procédé over, ten einde het toepassingsgebied te verruimen of te beperken.

Hetzelfde procédé is ten andere voorgeschreven in de wetten op de arbeidssduur en op de zondagsrust.

2) Contenu du règlement de travail.

a) Le projet adopté par la Chambre obligeait les employeurs assujettis à consigner par écrit les conditions générales de travail pour mettre fin à l'incertitude de la coutume.

Le présent projet de loi stipule que le règlement de travail ne doit contenir que les dispositions dérogatoires aux conditions générales de travail que l'employeur est autorisé à prendre en vertu des lois et arrêtés.

Premier exemple : Jusqu'à présent le règlement d'atelier devait indiquer tous les délais de congé requis, lorsqu'un préavis pouvait être exigé.

Dorénavant, ne figureront au règlement de travail que les délais qui peuvent déroger à ceux prévus par la loi, conformément à celle-ci. Par exemple en matière de contrat de travail, des délais de préavis plus courts peuvent être prévus sur base de l'article 19bis de la loi sur le contrat de travail, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois d'activité ininterrompue dans la même entreprise.

Deuxième exemple : Le règlement d'atelier devait indiquer le mode de calcul des majorations légales, notamment pour le travail supplémentaire et le travail du dimanche. Le nouveau projet ne comporte plus cette obligation, étant donné qu'il n'existe pas de dispositions dérogatoires à la règle générale de calcul de ces majorations.

b) Le projet adopté par la Chambre reprenant l'énumération de toutes les mentions qui devaient figurer au règlement d'atelier en vertu des lois et arrêtés.

Afin de ne pas astreindre le législateur à modifier constamment le texte, le présent projet de loi ne reprend plus cette énumération, mais rappelle, pour mémoire, l'obligation de mentionner dans le règlement de travail tout ce qui doit y figurer en vertu des lois et arrêtés existants.

Exemple : Le règlement d'atelier devait indiquer les jours fériés et les jours de repos accordés en vertu de la loi sur le repos du dimanche.

Or, ces mentions doivent nécessairement figurer au règlement d'atelier en vertu des lois qui les concernent.

c) Le projet adopté par la Chambre obligeait de mentionner dans le règlement d'atelier plusieurs renseignements qui figurent sur les documents sociaux. Pour éviter ces doubles emplois, le nouveau projet de loi supprime cette obligation.

Exemple : Le règlement d'atelier devait indiquer la dénomination de la caisse de compensation et de la caisse de vacances auxquelles l'employeur est affilié.

Or, ces renseignements doivent figurer au règlement d'atelier respectivement en vertu de l'article 68 de l'arrêté royal du 5 avril 1958 relatif aux vacances annuelles des travailleurs et de l'article 166 de la loi du 4 août 1930 relative aux allocations familiales des travailleurs salariés.

d) Le projet adopté par la Chambre impliquait en cas d'intervention des commissions paritaires en qualité d'arbitre, la nécessité d'un vote unanime pour trancher le différend. Le Sénat a prévu que dans cette hypothèse la décision

2. Inhoud van het arbeidsreglement.

a) Volgens het door de Kamer aangenomen ontwerp waren de werkgevers op wie de wet van toepassing is, verplicht de algemene arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen om een einde te maken aan de onzekerheid in verband met de gewoonten.

Het onderhavige wetsontwerp bepaalt, dat in het arbeidsreglement enkel die bepalingen moeten voorkomen, welke afwijken van de algemene arbeidsvoorwaarden die de werkgever krachtens de wetten en besluiten mag nemen.

Eerste voorbeeld : Tot op heden dienden in het werkplaatsreglement alle vereiste termijnen inzake verlof te worden vermeld, wanneer een opzeggingstermijn kon worden geëist.

Voortaan zullen in het arbeidsreglement nog slechts die termijnen voorkomen, welke van de in de wet vastgestelde termijnen mogen afwijken overeenkomstig de wet. Bij voorbeeld, op het stuk van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders kunnen kortere opzeggingstermijnen worden vastgesteld op grond van artikel 19bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders, wanneer het gaat om arbeiders die minder dan zes maanden ononderbroken activiteit in dezelfde onderneming tellen.

Tweede voorbeeld : Het werkplaatsreglement diende de wijze van berekening van de wettelijke bijslagen op te geven, met name voor overwerk en zondagsarbeid. Het nieuwe ontwerp bevat die verplichting niet meer, aangezien geen afwijking op de voor die bijslagen geldende algemene regel wordt toegestaan.

b) In het door de Kamer aangenomen ontwerp worden al de vermeldingen opgesomd die krachtens wetten en besluiten in het werkplaatsreglement moeten voorkomen.

Ten einde de wetgever niet te nopen de tekst voortdurend te wijzigen, neemt het huidige wetsontwerp die opsomming niet meer over, doch herinnert pro memorie aan de verplichting om in het arbeidsreglement te vermelden al wat er krachtens de bestaande wetten en besluiten moet in voorkomen.

Voorbeeld : Het werkplaatsreglement moest de krachtens de wet op de zondagsrust toegekende feest- en rustdagen opgeven.

Nu moeten die gegevens noodzakelijkerwijze in het werkplaatsreglement voorkomen krachtens de desbetreffende wetten.

c) Volgens het door de Kamer aangenomen ontwerp moesten in het werkplaatsreglement tal van inlichtingen worden vermeld, die voorkomen in de sociale documenten. Ten einde die dubbele vermeldingen te voorkomen, laat het nieuwe ontwerp van wet die verplichting vallen.

Voorbeeld : Het werkplaatsreglement moest de benaming van het vereveningsfonds en van het vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten vermelden.

Nu moeten die gegevens voorkomen in het werkplaatsreglement, dit krachtens artikel 68 van het koninklijk besluit van 5 april 1958 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en krachtens artikel 166 van de wet van 4 augustus 1930 betreffende de kindertoeslagen voor de loonarbeiders.

d) Het door de Kamer aangenomen ontwerp voorzag in de noodzakelijkheid van de eenparigheid van stemmen ter beslechting van geschillen, ingeval de paritaire comités als bemiddelaar optraden. De Senaat heeft bepaald, dat in zulk

est valable lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

3) Publicité.

a) Le projet adopté par la Chambre adoptait en principe l'affichage comme mode de publicité. Un autre mode de publication du règlement peut cependant être autorisé par arrêté royal. L'actuel projet de loi prévoit à la fois la consultation du règlement, sur place, et la communication individuelle d'une copie de ce règlement.

La publicité donnée aux droits et devoirs des parties s'en trouve considérablement augmentée et est de nature à améliorer le respect des dispositions de ce règlement et à promouvoir l'intérêt qu'y porte le travailleur.

b) Le projet adopté par la Chambre imposait le dépôt du règlement au greffe du conseil de prud'hommes.

L'expérience a démontré que ce dépôt n'est pas d'une grande utilité; le présent projet de loi le supprime, d'autant plus que le travailleur possède désormais copie du règlement et de ses modifications.

4) Comme il a déjà été signalé, depuis le vote du projet en 1953 par la Chambre, différents projets de loi en matière de réglementation de travail ont été adoptés par une ou par les deux Chambres, tel celui relatif à la durée du travail, au repos dominical, à la protection de la rémunération.

Dans un but d'uniformité, le texte du projet de loi a été mis en concordance avec celui des projets en question, là où cela s'avérait possible, p. ex. champ d'application, surveillance, dispositions pénales.

Discussion générale.

Plusieurs membres ont déclaré que le projet de loi répond à une nécessité urgente; notre législation du travail date, en effet, de la fin du XIX^e et du début du XX^e siècle.

L'un d'entre eux a demandé que les membres de la Commission, tout comme leurs collègues du Sénat, soient mis en possession d'un document où seraient juxtaposés en trois colonnes les textes légaux actuels, le projet de loi et le rapport de la sous-commission chargée de la codification de la législation du travail.

Le Ministre a satisfait à cette demande.

* * *

Discussion des articles.

Article premier.

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

Art. 2.

Le 5^e de cet article exclut des dispositions de la loi, les étudiants stagiaires se préparant à l'exercice des professions de docteur en médecine, dentiste, etc.

geval, elke beslissing van het paritair comité geldig is, wanneer zij ten minste 75 % van de door elk der partijen uitgebrachte stemmen heeft behaald.

3) Bekendmaking.

a) In het door de Kamer aangenomen ontwerp wordt de aanplakking in principe als wijze van bekendmaking aangenomen. Bij koninklijk besluit kan echter een andere wijze van bekendmaking van het reglement worden toegestaan. Het onderhavige wetsontwerp bepaalt dat het reglement ter plaatse kan worden ingezien en dat tevens een afzonderlijk afschrift van dit reglement kan worden verkregen.

Hierdoor worden de rechten en plichten der partijen heel wat beter bekendgemaakt en kunnen de bepalingen van dit reglement beter worden nageleefd, terwijl de belangstelling die de werknemer hiervoor toont, wordt bevorderd.

b) Het ontwerp van de Kamer bepaalt dat het reglement ter griffie van de werkrechtensraad moet worden neergelegd.

De ondervinding heeft echter uitgewezen, dat dit neerleggen geen groot nut oplevert; in het huidige wetsontwerp wordt het daarom afgeschaft, te meer daar de werknemer voortaan beschikt over een afschrift van het reglement en van de wijzigingen.

4) Zoals er reeds is op gewezen, werden sedert de goedkeuring van het ontwerp door de Kamer in 1953 verscheidene wetsontwerpen inzake arbeidsreglementering door één of door beide Kamers goedgekeurd, o.m. het ontwerp betreffende de arbeidsduur, de zondagsrust, de bescherming van het loon.

Met het oog op eenvormigheid werd — waar zulks mogelijk was — de tekst van het wetsontwerp in overeenstemming gebracht met de tekst van bedoelde ontwerpen; b.v. het toepassingsgebied, het toezicht, de strafbepalingen.

Algemene bespreking.

Verscheidene leden verklaren dat het wetsontwerp voldoet aan een dringende behoefte; onze arbeidswetgeving dagtekent immers van het einde van de 19^{de} en van het begin van de 20^e eeuw.

Een hunner vraagt dat de commissieleden, evenals hun collega's van de Senaat, in het bezit worden gesteld van een stuk waarin in drie kolommen naast elkaar zijn afgedrukt: de huidige wetteksten, het wetsontwerp en het verslag van de met de codificatie van de arbeidswetgeving belaste subcommissie.

De Minister heeft dit verzoek ingewilligd.

* * *

Bespreking van de artikelen.

Eerste artikel.

Het eerste artikel werd eenparig aangenomen.

Art. 2.

Bij het 5^e van dit artikel worden de studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van de beroepen van doctor in de geneeskunde, tandarts, enz., van het bepaalde in de wet uitgesloten.

Un membre a demandé si cette disposition est applicable aux personnes qui, dans le cadre de la loi sur l'accès à la profession, font un stage chez un employeur afin d'obtenir leur brevet.

Le Ministre a répondu affirmativement. Les médecins-stagiaires sont exclus de l'application de la loi en raison de l'exercice de la profession qui ne peut être lié à des règles rigides.

Il est donc bien entendu que tous les autres stagiaires tombent sous l'application de la loi.

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

Art. 3.

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

Art. 4.

Le 3^e alinéa de cet article a donné lieu à un débat du point de vue rédactionnel, notamment sur l'emploi du mot « constatée » dans la dernière phrase de cet alinéa.

Un membre a fait remarquer que ce mot est mal choisi : « constater » une dérogation signifie « prendre acte d'une dérogation préalablement accordée »... Il serait préférable d'employer le mot « consignée » — « vastgelegd ».

Le Ministre a déclaré que la dérogation doit être constatée au moment où elle est accordée.

En cas de litige, la dérogation ne sera admise que s'il y a écrit.

L'article 4 a été adopté à l'unanimité.

Art. 5.

Cet article a été adopté à l'unanimité sans discussion notable.

Art. 6.

Un membre ayant rappelé que la nouvelle loi s'appliquera à tout le personnel des entreprises, il craint qu'un problème se pose en ce qui concerne le personnel de direction et de confiance qui n'est pas soumis à des heures fixes.

Le Ministre a répondu qu'en vertu de l'article 8, 2^e, le règlement de travail doit désigner les fonctions qui ne sont pas soumises au règlement.

Un long débat s'est institué sur les dispositions du 4^e de l'article 6.

Plusieurs membres ont émis les plus expresses réserves à propos de ce texte. Comme il permet, selon eux, d'indiquer à l'avance les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis, il ne sera plus possible de laisser cette question à l'appréciation des conseils de prud'hommes.

Les dispositions de ce 4^e de l'article 6 risquent notamment de porter préjudice aux employés qui comptent un nombre important d'années de services.

Un membre est d'un avis contraire : le texte en question offre selon lui plus de garanties aux travailleurs. Il permet

Een lid stelde de vraag of die bepaling geldt voor de personen die, in het kader van de wet op de toetreding tot het beroep, een stage bij een werkgever doormaken om er hun getuigschrift te verwerven.

De Minister antwoordt bevestigend. De dokters-stagiairs zijn uitgesloten van de toepassing van de wet op grond van de uitoefening van het beroep, dat niet aan strakke regelen gebonden mag zijn.

Het is dus duidelijk dat alle andere stagiaires onder de wet vallen.

Artikel 2 werd eenparig aangenomen.

Art. 3.

Artikel 3 werd eenparig aangenomen.

Art. 4.

Het derde lid van dit artikel gaf aanleiding tot een gedachtenwisseling wat betreft de redactie, met name over het gebruik van het woord « vastgesteld in de laatste zin van dat lid.

Een lid merkt op dat dit woord slecht gekozen is; een afwijking « vaststellen » betekent immers « akte nemen van een van te voren toegestane afwijking »... Het ware beter het woord « consignée » — « vastgesteld » te gebruiken.

De Minister verklaart dat de afwijking moet worden geconstateerd op het ogenblik dat zij wordt toegestaan.

In geval van betwisting zal de afwijking slechts worden toegestaan indien ter zake een geschreven stuk bestaat.

Artikel 4 wordt eenparig aangenomen.

Art. 5.

Dit artikel werd eenparig en zonder noemenswaardige opmerkingen aangenomen.

Art. 6.

Een lid herinnert eraan dat de nieuwe wet toepasselijk zal zijn op al het personeel der ondernemingen : hij vreest dat er een probleem zal rijzen i.v.m. het leidend personeel en het personeel dat een vertrouwenspost bekleedt, daar dit personeel niet aan vaste arbeidsuren is onderworpen.

De Minister antwoordt dat het arbeidersreglement krachtens artikel 8, 2^e, de taken moet aanduiden die niet onder het reglement vallen.

Over het bepaalde sub 4^e van artikel 6 ontspint zich een lange gedachtenwisseling.

Verscheidene leden maken ernstig voorbehoud in verband met die tekst. Aangezien deze — zoals zij hem begrijpen — de mogelijkheid biedt om vooraf de dringende redenen op te geven, die de onmiddellijke verbreking van het contract zonder opzegging kunnen wettigen, die aangelegenheid niet meer aan de beoordeling van de werkrechtshouders kan worden overgelaten.

Het bepaalde in dit 4^e van artikel 6 kan met name ernstig nadeel berokkenen aan bedienden met vele jaren dienst.

Een lid is een tegenovergestelde mening toegedaan. Naar zijn oordeel biedt bedoelde tekst de werknemers meer be-

aux conseillers d'entreprises de mieux protéger le personnel contre les renvois arbitraires. Un membre rétorque que si des abus ne sont pas à craindre dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise, il en va tout autrement dans les entreprises où n'existe pas de conseil d'entreprise. Dans ce cas, c'est l'employeur qui régidera lui-même le règlement de travail et le portera à la connaissance du personnel par voie d'affichage. Le même membre maintient son opposition au texte en discussion.

Le Ministre n'est pas de cet avis car là où il n'y a pas de conseil d'entreprise, les travailleurs ont un recours auprès des fonctionnaires chargés par le Roi de la surveillance de l'exécution de la présente loi et par la suite même auprès de la commission paritaire compétente. D'autre part, les conseils de prud'hommes restent habilités à apprécier le motif grave, que celui-ci soit inscrit ou non dans le règlement de travail.

Le Ministre rappelle que le règlement de travail n'est plus établi par le seul employeur; dès lors, il ne faut pas craindre les abus que certains prévoient. Les travailleurs ne seraient-ils pas capables de prendre leurs responsabilités? Le Ministre souligne encore que le juge est habilité à apprécier les faits dans le cadre des dispositions légales; pourquoi dès lors ne pourrait-il le faire dans le cadre des dispositions d'un règlement de travail?

Un membre ne partage pas le point de vue du Ministre. Le texte en discussion n'est pas de nature à sauvegarder le pouvoir suprême de la juridiction. Il exprime des doutes à cet égard.

Un autre membre partage les mêmes inquiétudes et demande au Ministre de rédiger une note juridique sur le problème controversé. Il convient de savoir si oui ou non la disposition du 4^e de l'article 6 engage les conseils de prud'hommes.

Un membre n'est pas convaincu par les arguments du Ministre et dépose un amendement tendant à supprimer purement et simplement le 4^e de l'article 6 (doc. n° 839/3).

A la réunion suivante, le Ministre donne lecture de la note établie par son département; elle est libellée comme suit :

Le texte de l'article 6 du projet de loi prévoit au 4^e :

« les délais de préavis ainsi que les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, pour autant qu'ils ne soient pas fixés par la loi ».

Un membre de la Commission a posé la question de savoir si cette mention dans la loi n'allait pas lier les juges et être préjudiciable aux travailleurs.

En général, la jurisprudence considère que la stipulation dans un contrat régi par les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qu'un motif déterminé justifie un congédiement de l'employé sans préavis, ne lie pas le juge appelé, conformément à l'article 18, alinéa 1^{er}, desdites lois, à apprécier la gravité de ce motif (notifié par l'employeur). (Dans ce sens Cassation 4-11-1960 — Pas. 1961-I-242; C. P. A. Mons. Chambre pour employés 4-11-1961 — R. T. 1961, p. 1425).

De même, une disposition contractuelle insérée dans le règlement d'atelier et relative au motif grave de rupture du contrat de travail ne peut pas priver le juge compétent de son pouvoir d'appréciation concernant la gravité des faits invoqués comme motifs de rupture (cfr. : C.P.A. Bruxelles,

scherming. Hij maakt het de leden van de ondernemingsraden mogelijk het personeel beter te beschermen tegen willekeurige afdanking. Een lid brengt hiertegen in dat weliswaar geen misbruiken te vrezen zijn in ondernemingen die een ondernemingsraad hebben, maar wel in het tegenover, gestelde geval. In die ondernemingen zal de werkgever zelf het arbeidsreglement opstellen en door aanplakking aan zijn personeel bekendmaken. Hetzelfde lid blijft derhalve gekant tegen de besproken tekst.

De Minister deelt deze mening niet, want als er geen ondernemingsraad is, kunnen de werknemers in beroep gaan bij de ambtenaren die door de Koning met het toezicht op de uitvoering van onderhavige wet zijn belast, en vervolgens zelfs bij het bevoegde paritair comité. Overigens blijven de werkrechtshraden bevoegd om te oordelen over de dringende reden, ongeacht of deze al dan niet in het arbeidsreglement is opgenomen.

De Minister herinneret eraan dat het arbeidsreglement niet meer door de werkgever alleen wordt opgemaakt; derhalve moet niet gevreesd worden voor de misbruiken welke sommigen verwachten. Zouden de werknemers dan niet in staat zijn om hun verantwoordelijkheid op te nemen? De Minister onderstreept verder dat de rechter bevoegd is om de feiten te beoordelen aan de hand van de wetsbepalingen; waarom zou hij het dan niet mogen doen in het raam van de bepalingen van een arbeidsreglement?

Een lid kan zich niet verenigen met het standpunt van de Minister. De besproken tekst is niet van die aard dat hij het rechtcollege als hoogste rechtsmacht vrijwaart. Hij geeft uiting aan zijn twijfel in dit verband.

Een ander lid spreekt dezelfde ongerustheid uit en vraagt dat de Minister een juridische nota over het omstreden probleem zou uitwerken. Men dient te weten of het bepaalde in 4^e van artikel 6 al dan niet bindend is voor de werkrechtshraden.

Een lid is door de argumenten van de Minister niet overtuigd en stelt een amendement voor dat ertoe strekt het 4^e van artikel 6 zonder meer weg te laten (Stuk n° 839/3).

Op de volgende vergadering leest de Minister de door het departement opgemaakte nota voor; deze luidt als volgt :

De tekst van artikel 6 van het wetsontwerp vermeldt onder 4^e :

« de opzeggingstermijnen alsook de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door de ene of de andere partij kunnen rechtvaardigen, voor zover zij bij de wet niet zijn bepaald. »

Een lid van de Commissie vraagt of deze vermelding in de wet de rechters niet zal binden en niet nadelig uitvallen voor de werknemers.

Over 't algemeen luidt de rechtspraak zo dat, als in een onder toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract vallende overeenkomst bepaald is dat de bediende op grond van een bepaalde reden mag worden afgedankt zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, die bepaling niet bindend is voor de rechter die, overeenkomstig artikel 18, eerste lid, van genoemde wetten, heeft te oordelen over de ernst van die reden (waarvan de werkgever kennis heeft gegeven) (Zie in die zin : Cass. 4 november 1960 — Pas. 1961-I-242; W. R. B. Bergen, Kamer bedienden, 4 november 1961 — R. T. 1961, blz. 1425).

Evenmin kan een contractuele bepaling, die in het werkplaatsreglement is opgenomen met betrekking tot de dringende reden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de bevoegde rechter zijn beoordelingsbevoegdheid ontnemen in verband met de ernst van de feiten die als reden

chambre pour ouvriers, 9-11-1955 — R. T. 1956, p. 460. En doctrine cfr. : Raepsaet, *Contrat d'emploi, contrat de travail et juridictions du travail* n° 24/26; Horion, « Précis de droit social belge », p. 86; Thoumsin-Saintenoy et Schueler, « *Contrat d'emploi* » n°s 519 et 520; Répert. prat. dr. belge, V° Louage de services et contrat d'emploi, n° 289).

Certains auteurs estiment qu'une stipulation dans le contrat, relative au motif grave peut constituer pour le juge un élément d'appréciation et notamment, l'éclairer sur les nécessités de l'entreprise et sur l'importance que les parties ont attachée à certaines obligations de l'employé.

* * *

De plus, il importe de noter :

1°) que l'article 3, 3°, de la loi du 15 juin 1896 prévoyait déjà que le règlement d'atelier devait indiquer : « les cas où le contrat peut être rompu sans préavis, par l'une ou l'autre partie ». Le projet n'innove donc en rien à ce sujet.

2°) que la suppression du 4° de l'article 6 n'empêchera tout de même pas l'insertion dans le règlement de travail des motifs graves donnant lieu à rupture du contrat sans préavis puisque, en vertu de l'article 10, une telle mention serait possible;

3°) qu'il ne faut pas perdre de vue que, dans le système instauré par le présent projet, c'est au conseil d'entreprise ou, à son défaut et en dernier recours, à la commission paritaire qu'il appartient de déterminer le contenu du règlement de travail.

M. Castel, auteur de l'amendement tendant à supprimer le 4° de l'article 6, formule néanmoins les observations suivantes :

1°) s'il est vrai qu'en général la jurisprudence considère que la stipulation dans un contrat régi par les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qu'un motif déterminé justifie le licenciement de l'employé, ne lie pas le juge, il est tout aussi vrai qu'il existe une jurisprudence contradictoire.

2°) Le projet de loi n'innoverait en rien en la matière parce que l'article 3, 3° de la loi du 15 juin 1896 prévoyait déjà que le règlement d'atelier devait indiquer les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par une des parties.

Or, la loi de 1896 concernait uniquement les ouvriers, alors que le projet actuel est applicable à tous les travailleurs.

3°) A la remarque du Ministre que la suppression du 4° n'empêcherait tout de même pas l'insertion dans le règlement d'atelier des motifs graves donnant lieu à rupture sans préavis, en vertu de l'article 10, il répond qu'il y a une nuance entre le texte de l'article 6 (doit) et de l'article 10 (peut).

Le maintien de l'article 10 est une raison de plus pour supprimer l'article 6.

Selon M. Castel, l'argument que les conseils d'entreprises dans lesquels sont représentés les travailleurs, déterminent le contenu du règlement de travail, a peu de valeur.

voor de beëindiging werden ingeroepen (cfr. : W. R. B. Brussel, kamer werklieden, 9 november 1955 — R. T. 1956, blz. 460. Als rechtsleer cfr. : Raepsaet, « *Contrat d'emploi, contrat de travail et juridictions de travail* », n° 24/16; Horion, « *Précis de droit social belge* », blz. 86; Thoussin-Saintenoy et Schueler, « *Contrat d'emploi* », n°s 519 en 520; Répert. prat. dr. belge, V° Louage de services et contrat d'emploi, n° 289.).

Sommige auteurs zijn van oordeel dat een in de overeenkomst opgenomen bepaling met betrekking tot de dringende reden de rechter een gegeven aan de hand kan doen voor de beoordeling, en hem met name kan inlichten over de eisen van de onderneming en over het belang dat de partijen gehecht hebben aan sommige verplichtingen van de werknemer.

* * *

Voorts zij erop gewezen :

1°) dat artikel 3, 3°, van de wet van 15 juni 1896 reeds bepaalde dat het werkplaatsreglement de gevallen moet vermelden « waarin het contract zonder voorafgaande opzegging door de ene of de andere der partijen mag verbroken worden »; het ontwerp voert dus op dit gebied niets nieuws in;

2°) dat het weglaten van 4° van artikel 6 toch niet zal verhinderen dat in het arbeidsreglement de dringenden redenen worden opgenomen, die aanleiding geven tot de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, vermits artikel 10 een dergelijke vermelding mogelijk maakt;

3°) dat men niet uit het oog mag verliezen dat het, volgens de door dit ontwerp ingevoerde regeling, zaak is van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan en in laatste instantie, van het paritair comité de inhoud van het arbeidsreglement te bepalen.

De heer Castel, die een amendement heeft voorgesteld om het 4° uit artikel 6 weg te laten, brengt niettemin nog de volgende opmerkingen naar voren :

1°) Weliswaar luidt de rechtspraak over het algemeen zo dat de rechter niet gebonden is aan het beding, volgens hetwelk — in een onder toepassing van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden vallende overeenkomst — een bepaalde reden het ontslag van de bediende wettigt, maar niettemin bestaat er een tegenstrijdige rechtspraak.

2°) Het wetsontwerp zou in dezen niets nieuws invoeren, aangezien artikel 3, 3° van de wet van 13 juni 1896 reeds bepaalde dat het werkplaatsreglement de gevallen moet vermelden waarin de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door een van de partijen kan worden beëindigd.

Welnu, de wet van 1896 had alleen betrekking op de werklieden, terwijl het huidige ontwerp op alle werknemers toepasselijk is.

3° In verband met de opmerking van de Minister — dat de weglating van het 4° toch niet zou beletten dat krachtens artikel 10 in het arbeidsreglement de dringende redenen kunnen opgenomen worden die aanleiding geven tot de beëindiging zonder inachtneming van een opzeggingstermijn. — antwoordt hij dat er een verschil is tussen de tekst van artikel 6 (moet) en die van artikel 10 (mag).

Het behoud van artikel 10 is een reden te meer om artikel 6 te laten vervallen.

Volgens de heer Castel is het argument — dat de ondernemingsraden, waarin de werknemers zijn vertegenwoordigd, de inhoud van het arbeidsreglement bepalen — niet erg steekhoudend.

En effet, la plupart des entreprises n'ont pas de conseil d'entreprise. Dans ces entreprises la rédaction du règlement d'atelier est laissée à l'appréciation discrétionnaire de l'employeur. M. Castel maintient son amendement.

Un membre estime que cet amendement est trop draconien. Le 4^e de l'article 6 règle deux matières différentes : les délais de préavis et les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis.

La disposition relative aux délais de préavis doit être maintenue puisque le règlement de travail peut prévoir des délais plus avantageux pour les travailleurs.

En ce qui concerne les motifs graves pouvant justifier la rupture sans préavis, la jurisprudence citée par le Ministre — notamment le conseil de prud'hommes d'appel de Mons — n'est certainement pas la seule valable.

C'est pourquoi il se demande s'il n'est pas souhaitable de trancher une fois pour toutes par voie législative ce problème controversé, en stipulant dans la loi que le règlement de travail doit indiquer les délais de préavis et les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis sous réserve du pouvoir d'appréciation des tribunaux.

Il dépose un amendement dans ce sens (Doc. n° 839/4).

En réponse à M. Castel, le Ministre déclare que son amendement va à l'encontre de la tendance actuelle de donner plus de responsabilités aux travailleurs. En effet, ceux-ci peuvent s'opposer, au moment de la rédaction du règlement de travail, à certaines de ses dispositions, au cas où il existe un conseil d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise, les travailleurs disposent de tous les moyens d'opposition prévus à l'article 12 : affichage, registre des observations, intervention de l'inspecteur social, recours à la commission paritaire, etc.

A. M. Lebas, auteur de l'amendement figurant au doc. n° 839/4, le Ministre pose la question de savoir s'il est vraiment nécessaire de stipuler dans le texte que les tribunaux ont le pouvoir d'appréciation. La note explicative établie par les services juridiques du département et reproduite ci-avant, ne suffit-elle pas ?

Le Ministre précise en outre que les motifs graves à inscrire au règlement d'atelier sont évidemment ceux qui sont particuliers à l'entreprise.

Un membre estime qu'il n'est pas nécessaire de mentionner dans la loi, le pouvoir d'appréciation des juges.

Il estime toutefois qu'étant donné le caractère contractuel du règlement de travail, le juge sera lié sur le fond même.

Selon lui, il est dangereux de stipuler dans la loi que le règlement de travail doit indiquer les motifs graves; il propose de remplacer le mot « doit » par le mot « peut ».

Un autre membre déclare que l'amendement de M. Castel est partiellement fondé. Toutefois, il serait injustifié de renvoyer le projet de loi au Sénat après 15 ans de discussions. Aussi, faut-il tenir compte de la compétence élargie des conseils d'entreprise.

Il estime que la note interprétative du département est de nature à dissiper tout malentendu en ce qui concerne le pouvoir d'appréciation des tribunaux.

Il fait encore part de son inquiétude quant au sort des employés; ceux-ci ne sont pas représentés dans bon nombre de conseils d'entreprises. Une formule devrait être trouvée qui leur permettrait de collaborer à la rédaction du règlement de travail.

In de meeste ondernemingen bestaan immers geen ondernemingsraden. In die ondernemingen stelt de werkgever het arbeidsreglement naar eigen goeddunken op. De heer Castel handhaaft zijn amendement.

Volgens een lid is dit amendement al te draconisch. Het 4^e van artikel 6 regelt twee verschillende materies: de opzeggingstermijnen en de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn kunnen wettigen.

De bepaling betreffende de opzeggingstermijnen moet worden gehandhaafd, daar het arbeidsreglement kan voorzien in opzeggingstermijnen die gunstiger zijn voor de werknemers.

Met betrekking tot de dringende redenen die de beëindiging zonder inachtneming van een opzeggingstermijn kunnen wettigen is de door de Minister aangehaalde rechtspraak — o.a. die van de werkrechtshoofdraden van beroep te Bergen — zeker niet de enig geldige.

Daarom vraagt hij zich af of het niet wenselijk is bij wettelijke maatregel eens en voorgoed over die strijd-vraag te beslissen, door in de wet te bepalen dat het arbeidsreglement de opzeggingstermijnen dient te vermelden alsook de dringende redenen, op grond waarvan de overeenkomst zonder opzegging kan worden verbroken, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken.

Hij stelt een amendement in die zin voor (Stuk n° 839/4).

In antwoord op de heer Castel verklaart de Minister dat zijn amendement indruist tegen de huidige strekking om aan de werknemers meer verantwoordelijkheden te geven. Dezen kunnen zich, bij het opstellen van het arbeidsreglement, tegen sommige bepalingen ervan verzetten, althans wanneer er een ondernemingsraad bestaat.

Bij gebreke daarvan, staan hun toch steeds alle in artikel 12 bepaalde hulpmiddelen ter beschikking: aanplakking, register voor de opmerkingen, bemoeiing van de sociale inspecteur, beroep op het bevoegde paritair comité, enz.

Aan de heer Lebas, die het in stuk n° 839/4 voorkomende amendement heeft voorgesteld, vraagt de Minister of het werkelijk nodig is in de wet te bepalen dat de rechtbanken over de beoordelingsbevoegdheid beschikken. Kan niet worden volstaan met de hierboven aangehaalde toelichtende nota, opgemaakt door de juridische dienst van het departement?

De Minister stipt verder aan dat de dringende redenen die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, natuurlijk die zijn welke eigen zijn aan de onderneming.

Een lid is de mening toegedaan dat de beoordelingsbevoegdheid van de rechter niet hoeft vermeld te worden in de wet.

Doch in verband met de grond van het probleem is hij van oordeel dat de rechter gebonden is door het arbeidsreglement, aangezien dit steunt op een overeenkomst.

Hij oordeelt dat het gevaarlijk zou zijn in de wet te bepalen dat het arbeidsreglement de dringende redenen moet vermelden; hij stelt voor de term « moet » te vervangen door het woord « mag ».

Een ander lid verklaart dat het amendement van de heer Castel gedeeltelijk gegrond is. Doch het ware onverantwoord het wetsontwerp terug te zenden naar de Senaat, nu de besprekingen reeds 15 jaar lang aanslepen. Bovendien moet er rekening mee worden gehouden dat de ondernemingsraden nu over een ruimere bevoegdheid beschikken.

Hij is van mening dat de toelichtende nota van het departement ieder misverstand inzake de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken uit de weg zal ruimen.

Hij maakt zich voorts bezorgd om het lot van de bedienden, die in heel wat ondernemingsraden niet vertegenwoordigd zijn. Er moet een middel worden gevonden om het hun mogelijk te maken mee te werken aan de opstelling van het arbeidsreglement.

Un membre fait observer que le projet de loi donne une plus grande autorité aux conseils d'entreprise : ceux-ci sont autorisés à aller au-delà de ce que prévoit la loi en la matière, par exemple des délais de préavis plus longs. Cette loi supprime également les renvois arbitraires.

Un autre membre doute que le présent projet de loi améliore la situation des travailleurs.

Toutefois, après bientôt 15 années de discussions, le renvoi au Sénat ne se justifierait guère et il se déclare favorable à son adoption.

Un autre membre déclare que les explications du Ministre l'ont fait changer d'avis au sujet de l'opportunité de l'amendement de M. Castel.

Un doute pourrait toutefois subsister à la lecture de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail; le texte du premier alinéa de l'article 18 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi est cependant de nature à dissiper toute équivoque (« Le congé ne peut être donné sans préavis que pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge »).

M. Castel admet que son amendement est trop radical et dépasse le but fixé. Il propose de le restreindre et d'exclure la disposition relative aux délais de préavis. Il dépose un amendement (Doc. n° 839/4) en remplacement de son premier amendement (Doc. n° 839/3) : ce dernier amendement se limite à supprimer dans le 4° de l'article 6 les mots « ainsi que les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties ».

Il estime que le Sénat pourra accepter sa suggestion, dans un délai assez court.

Mis au voix l'amendement de M. Castel est rejeté par 8 voix contre 5 et 1 abstention.

Justifiant son amendement à une séance ultérieure, M. Lebas a fait valoir qu'outre la jurisprudence et la doctrine citées par le Ministre, il y en a d'autres qui déniaient au juge le pouvoir d'appréciation. Selon lui son amendement aura l'avantage de préciser l'interprétation du texte en cause.

Mis au voix l'amendement de M. Lebas est adopté par 8 voix contre 6 et 2 abstentions.

L'article 6 amendé est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 7.

Un membre demande pour quelle raison la procédure prévue à l'article 7 n'est pas la même que celle prévue à l'article 3.

Il aurait préféré que l'initiative fut laissée aux commissions paritaires, c'est-à-dire aux employeurs et aux travailleurs.

Le Ministre déclare que les dispositions de l'article 7 tiennent compte du statut particulier de certaines entreprises. Pour ces dernières, il est utile que d'autres indications que celles prévues à l'article 6 puissent être reprises dans le règlement de travail.

Les dispositions de l'article 7 rencontrent une nécessité pratique pour ce groupe d'entreprise. Elles pallient une éventuelle carence patronale.

Cet article est adopté à l'unanimité.

* * *

Een lid merkt op dat de wet een grotere bevoegdheid verleent aan de ondernemingsraden : deze mogen immers verder gaan dan wat ter zake in de wet is bepaald, b.v. in langere opzeggingstermijnen voorzien. De onderhavige wet maakt verder een eind aan de willekeurige afdankingen.

Een ander lid betwijfelt of dit wetsontwerp het lot van de werknemers zal verbeteren.

Na 15 jaar besprekingen ware het evenwel onverantwoord het ontwerp terug te zenden naar de Senaat en hij spreekt zich gunstig uit voor de aanneming ervan.

Een ander lid verklaart dat de uitleg van de Minister hem van mening heeft doen veranderen nopens de opportuniteit van het amendement van de heer Castel.

Artikel 20 van de wet op de arbeidsovereenkomst zou nog twijfel kunnen laten bestaan; doch het eerst lid van artikel 18 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden neemt iedere twijfel weg (« De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij om zwaarwichtige redenen, waarover de rechter uitspraak doet »).

De heer Castel geeft toe dat zijn amendement te radicaal is en verder reikt dan het beoogde doel. Hij stelt voor het te beperken door de bepaling betreffende de opzeggingstermijnen weg te laten. Hij stelt een amendement voor (Stuk n° 839/4) ter vervanging van zijn eerste amendement (Stuk n° 839/3) : dit laatste amendement beperkt er zich toe in artikel 6, 4°, de woorden weg te laten : « alsook de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door de ene of de andere partij kunnen rechtvaardigen ».

Hij is de mening toegedaan dat de Senaat zijn suggestie binnen vrij korte tijd zal kunnen aanvaarden.

Het amendement van de heer Castel wordt in stemming gebracht en verworpen met 8 tegen 5 stemmen en 1 onthouding.

Bij de verantwoording van zijn amendement in de loop van een volgende vergadering voert de heer Lebas aan dat buiten de door de Minister aangehaalde rechtspraak en rechtsleer ook nog door andere aan de rechter de beoordelingsbevoegdheid wordt ontzegd. Volgens hem biedt zijn amendement het voordeel dat het de interpretatie preciseert die men aan de betrokken tekst moet geven.

Het amendement van de heer Lebas wordt in stemming gebracht en aangenomen met 8 tegen 6 stemmen en 2 onthoudingen.

Het geamendeerd artikel 6 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Art. 7.

Een lid vraagt waarom in artikel 7 niet dezelfde procedure is bepaald als in artikel 3.

Hij had liever gezien dat het initiatief wordt overgelaten aan de paritaire comités, dit wil zeggen aan de werkgevers en de werknemers.

De Minister verklaart dat in artikel 7 rekening wordt gehouden met het bijzonder statuut van sommige ondernemingen, waarvoor het nuttig is dat in het arbeidsreglement andere dan de in artikel 6 bedoelde aanduidingen kunnen opgenomen worden.

Het bepaalde in artikel 7 beantwoordt voor die groep ondernemingen aan een praktische noodzaak. Het voorziet in de gevallen waarin de werkgevers in gebreke mochten blijven.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

* * *

Art. 8, 9 et 10.

Ces articles ont été adoptés à l'unanimité sans discussion.

* * *

Art. 11.

Un membre rappelle que les employés ne sont pas représentés dans certains conseils d'entreprises. Dans ce cas, le règlement de travail est élaboré par l'employeur et les travailleurs.

Il propose que les membres du conseil d'entreprise remettent en communication un exemplaire du texte du règlement de travail aux employés; ceux-ci pourraient alors consulter leur syndicat.

Au sujet du 7^e alinéa de l'article 11, un autre membre pose la question de savoir quelle commission paritaire sera compétente si dans la même entreprise les employés ressortissent d'une autre commission paritaire que celle des travailleurs.

Le Ministre répond que si besoin en est, deux commissions paritaires peuvent être saisies.

L'article 11 est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 12.

Des explications étant demandées au sujet des termes « délégation du personnel », le Ministre fait remarquer qu'il n'existe pas de délégation syndicale dans toutes les entreprises; dans ces dernières, une délégation de 2 ou 3 travailleurs représentant la majorité du personnel pourront intervenir pour la circonstance.

Au sujet de la disposition du 9^e alinéa de l'article 12 qui prévoit que la délégation syndicale ou la délégation du personnel portent les différends entre employeurs et travailleurs devant la commission paritaire compétente au cas où l'inspecteur social ne parvient pas à concilier les points de vue, la question est posée de savoir si le travailleur individuel ne peut porter un différend devant la commission paritaire.

Le Ministre estime que si un travailleur s'oppose à l'une ou l'autre disposition du règlement de travail, ses observations devraient être affichées. Celles-ci seront appréciées par l'inspecteur social qui tentera de concilier les points de vue divergents.

Seule la délégation syndicale ou celle du personnel pourra recourir à la commission paritaire.

L'article 12 est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 13.

Cet article est adopté à l'unanimité sans discussion notable.

* * *

Art. 14.

Un membre regrette que les conseils d'entreprises ne soient pas compétents en cas de modification au règlement de travail concernant l'organisation des services médicaux où les victimes des accidents du travail doivent se faire soigner (art. 14, 2^e, a).

Artt. 8, 9, 10.

Die artikelen worden zonder bespreking eenparig goedgekeurd.

* * *

Art. 11.

Een lid herinnert eraan dat de bedienden in sommige ondernemingsraden niet zijn vertegenwoordigd. In dat geval wordt het arbeidsreglement door de werkgever en de werknemers opgemaakt.

Hij stelt voor dat de leden van de ondernemingsraad een exemplaar van het arbeidsreglement ter informatie aan de bedienden bezorgen; dezen kunnen dan bij hun vakbond te rade gaan.

In verband met het 7^e lid van artikel 11, vraagt een ander lid welk paritair comité bevoegd zal zijn indien de bedienden in dezelfde onderneming onder een ander paritair comité ressorteren dan de werknemers.

De Minister antwoordt dat de zaak zo nodig bij twee paritaire comités aanhangig kan worden gemaakt.

Artikel 11 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Art. 12.

Er wordt uitleg gevraagd over de uitdrukking « personeelsafvaardiging ». De Minister merkt op dat er niet in alle ondernemingen een syndicale afvaardiging is; in die ondernemingen kan bedoelde rol dan worden vervuld door een afvaardiging van 2 tot 3 werknemers, die de meerderheid van het personeel vertegenwoordigen.

In verband met het bepaalde in het negende lid van artikel 12, luidens hetwelk de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging de geschillen tussen werkgevers en werknemers aanhangig maakt bij het bevoegde paritair comité, wanneer de sociale inspecteur er niet in geslaagd is hen te verzoenen, wordt de vraag gesteld of de werknemer niet individueel een geschil aanhangig kan maken bij het paritair comité.

De Minister meent dat, indien een werknemer zich verzet tegen een of andere bepaling in het arbeidsreglement, zijn opmerkingen moeten worden aangeplakt. Deze worden dan beoordeeld door de sociale inspecteur, die zal trachten de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Alleen de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging kan zich op het paritair comité beroepen.

Artikel 12 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Art. 13.

Dit artikel wordt, zonder noemenswaardige bespreking, eenparig aangenomen.

* * *

Art. 14.

Een lid betreurt dat de ondernemingsraden niet bevoegd zijn wanneer in het arbeidsreglement een wijziging wordt aangebracht in verband met de organisatie van de geneeskundige dienst, waar de door arbeidsongevallen getroffen en zich moeten laten verzorgen (artikel 14, 2^e, a).

Il regrette également que les travailleurs ne puissent choisir librement le pharmacien, l'hôpital ou la clinique (art. 14, 2°, b).

Au sujet des dispositions o) et p) du 2° de l'article 14, il se demande si celles-ci ne portent pas atteinte à la compétence des commissions paritaires.

Le Ministre répond que les dispositions reprises sous les littéras a) et b) sont conformes à la loi sur les accidents du travail.

Les dispositions des littéras o) et p) ne portent pas atteinte à la décision des commissions paritaires et sont d'ailleurs conformes aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Il s'agit en l'occurrence de simples communications.

L'article 14 est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 15.

Répondant à une question, le Ministre déclare que chaque travailleur doit être mis en possession d'une copie du règlement de travail.

L'article 15 est adopté à l'unanimité.

* * *

Art. 16 à 34.

Les articles 16 à 34 de même que l'ensemble du projet sont adoptés à l'unanimité sans discussion.

Le Rapporteur,

R. PÊTRE.

Le Président a.i.,

J. DECONINCK.

AMENDEMENT ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

Art. 6.

Au 4°, 3° ligne, après les mots :

« ... par l'une ou l'autre des parties, »,

insérer les mots :

« sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux, ... ».

Hij betreurt voorts dat de werknemers niet vrij zijn in hun keuze van apotheker, ziekenhuis of kliniek (artikel 14, 2°, b).

Met betrekking tot het bepaalde onder de letters o) en p) van het 2° van artikel 14, vraagt het lid zich af of daardoor geen inbreuk wordt gemaakt op de bevoegdheid van de paritaire comités.

De Minister antwoordt dat de bepalingen onder de letters a) en b) stroken met de wet op de arbeidsongevallen.

Wat bepaald is onder de letters o) en p) maakt geen inbreuk op de beslissingen van de paritaire comités en stemt trouwens overeen met de desbetreffende wettelijke en reglementaire bepalingen.

Het betreft hier enkel mededelingen.

Artikel 14 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Art. 15.

In antwoord op een vraag verklaart de Minister dat aan iedere werknemer een afschrift van het arbeidsreglement ter hand moet worden gesteld.

Artikel 15 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Artt. 16 tot 34.

De artikelen 16 tot 34 alsmede het ontwerp in zijn geheel worden, zonder bespreking, eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

R. PÊTRE.

De Voorzitter, a.i.

J. DECONINCK.

AMENDEMENT AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

Art. 6.

In het 4°, op de 4° regel, na de woorden :

« door de ene of de andere partij »,

de woorden invoegen :

« onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken ».