

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1953-1954.

COMMISSIEVERGADERING VAN 18 FEBRUARI 1954.

Verslag van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg belast met het onderzoek van het wetsontwerp strekkende tot schorsing van de uitvoering van het bediendencontract in geval van staking.

Aanwezig : de h. TROCKET, voorzitter; Mej. DRIESSEN, de hh. GABRIEL, HOUBEN, JESPERS, LAPAILLE, MOULIN, NEELS, Léon SERVAIS, USELDING, WALLAYS, WIJN en CUSTERS, verslaggever.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Het wetsvoorstel strekkende tot schorsing van de uitvoering van het bediendencontract ingeval van staking, dat op 4 Juli 1950 in de Kamer der Volksvertegenwoordigers werd ingediend door de h. Major en aldaar het voorwerp uitmaakte van een verslag, namens de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg uitgebracht door de h. D'Haeseleer, werd in de vergadering van de Kamer der Volksvertegenwoordigers dd. 18 Juli 1952 besproken, zonder breedvoerig debat en dezelfde dag aangenomen met 147 tegen 24 stemmen bij 7 onthoudingen.

Dezelfde dag werd het aan de Senaat voor behandeling overgemaakt.

Het besproken wetsvoorstel is, volgens zijn auteur zelf, niets anders dan een herneming, met enkele lichte wijzigingen, van een vroeger Regeringsontwerp (Gedr. St. Kamer n° 604, zitting 1947-1948).

De Memorie van toelichting, die dit wetsontwerp voorafgaat, bevatte volgende principiële motivering :

« Zo het inderdaad waar is dat de arbeidsvoorwaarden steeds meer door middel van gemeenschappelijke onderhandelingen worden vastgesteld, dat

R. A. 4524.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

516 (Zitting 1951-1952) : Ontwerp door de Kamer der Volksvertegenwoordigers overgemaakt.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1953-1954.

RÉUNION DU 18 FÉVRIER 1954.

Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale chargée d'examiner le projet de loi tendant à la suspension de l'exécution du contrat d'emploi en cas de grève.

MESDAMES, MESSIEURS,

La proposition de loi tendant à la suspension de l'exécution du contrat d'emploi en cas de grève, déposée le 4 juillet 1950 à la Chambre des Représentants par M. Major, y a fait l'objet d'un rapport présenté par M. D'Haeseleer au nom de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale. Discutée par la Chambre des Représentants en sa séance du 18 juillet 1952, la proposition fut adoptée le même jour, après un bref débat, par 147 voix contre 24 et 7 abstentions.

Le texte fut transmis au Sénat le jour même.

L'auteur de la proposition indique que celle-ci ne fait que reprendre, en y apportant quelques légères modifications, un projet de loi gouvernemental (Doc. Chambre n° 604, session de 1947-1948).

Dans l'exposé des motifs de ce projet, le principe en fut justifié comme suit :

« S'il est vrai, en effet, que les conditions du travail sont fixées de plus en plus par voie de négociations collectives, si le contrat individuel se vide

R. A. 4524.

Voir :

Document du Sénat :

516 (Session de 1951-1952) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

de individuele overeenkomst aldus allengs van haar waarde verliest en dikwijls op een gewoon wervingscontract neerkomt, volgt er terzelfdertijd uit dat de staking, gemeenschappelijke stillegging van de arbeid, niet meer mag aangezien worden als de eenvoudige opeenvolging van al de verbrekingen der individuele overeenkomsten en dat zij in een wereld welke door de groepseconomie wordt beheerst, een hoofdzakelijk gemeenschappelijk verschijnsel is dat moeilijk zijn plaats binnen het raam van het burgerlijk recht vindt. »

Tevens legde de Regering er de nadruk op dat de « bezorgdheid om de economische voorspoed en de sociale eendracht » haar ertoe aangezet had « de procedure, welke gewoonlijk aan de uitoefening van het stakingsrecht is verbonden, te normaliseren. »

Het meest essentieel verschil tussen beide initiatieven is wel dat het Regeringsontwerp een algemeen karakter vertoonde in deze zin dat het toepasselijk was op *alle* arbeidsovereenkomsten zonder onderscheid, terwijl het toepassingsveld van het thans besproken voorstel beperkt werd, om de redenen in de memorie van toelichting vermeld, tot de bedienden, wier arbeidsovereenkomst beheerst wordt door de beschikkingen van de wet van 7 Augustus 1922.

Het doel van het wetsvoorstel van de h. Major is dubbel :

1^o een juridisch statuut te geven aan het stakingsrecht en het van gewoonterecht om te vormen tot normaal burgerlijk arbeidsrecht;

2^o de voorwaarden vast te leggen waarin de uitoefening van dit recht op regelmatige en geldige wijze geschiedt.

De technische uitwerking van het wetsvoorstel kan bondig samengevat worden als volgt :

Vooraf worden rechtstreekse onderhandelingen gevoerd om het conflict mogelijkerwijze langs minnelijke weg bij te leggen.

Lukken deze niet, dan wordt een verplichte procedure van verzoening ontworpen waarvan het verloop op nauwkeurige wijze door de wet bepaald wordt.

Een bijzondere aanzegging bepaalt de aanvang van de staking.

De duur van deze aanzegging wordt vastgesteld op vijftien dagen en kan daarenboven verlengd worden, klaarblijkelijk met het doel om een zo groot mogelijke kans te geven aan de verzoeningspogingen die intussen nog kunnen aangewend worden.

Ook kan de termijn nog verruimd worden bij koninklijk besluit, indien de betrokken paritaire Comité's langere termijnen van aanzegging voorstellen.

De collectieve vertegenwoordiging van de bij het conflict betrokken bedienden door de erkende vakverenigingen wordt eveneens bij de wet geregeld, zowel bij de verzoeningsprocedure als voor het betekenen van de aanzegging der staking.

ainsi peu à peu de sa substance et se réduit souvent à un simple contrat d'embauche, il en résulte dans le même temps que la grève, suspension collective du travail, ne peut plus être considérée comme la simple juxtaposition de toutes les ruptures des contrats individuels et qu'elle apparaît, dans un monde dominé par l'économie de groupes, comme un phénomène essentiellement collectif qui trouve difficilement sa place dans le cadre du Droit civil. »

Par la même occasion, le Gouvernement insistait sur le « souci de la prospérité économique et de la concorde sociale », qui l'avait amené « à normaliser la procédure liée habituellement à l'exercice du droit de grève. »

La différence essentielle entre les deux initiatives réside dans le fait que le projet de loi gouvernemental présentait un caractère général en ce sens qu'il s'appliquait à tous les contrats de louage de services sans distinction, alors que, pour les raisons indiquées dans l'exposé des motifs, le champ d'application du projet en discussion reste limité aux employés, dont le contrat est régi par les dispositions de la loi du 7 août 1922.

La proposition de loi de M. Major visait un double objectif :

1^o assurer un statut juridique au droit de grève et faire du droit coutumier le droit civil normal du travail;

2^o établir les conditions dans lesquelles ce droit peut s'exercer régulièrement et valablement.

Le mécanisme du projet de loi peut se résumer comme suit :

Il prévoit tout d'abord des négociations directes en vue de rechercher une solution au conflit par la voie amiable.

En cas d'échec, on a recours à une procédure de conciliation obligatoire dont la loi règle avec précision les modalités.

Un préavis spécial détermine le début de la grève.

Le délai de ce préavis est fixé à quinze jours et peut, le cas échéant, être prolongé dans le but d'assurer un maximum de chances de réussite aux tentatives de conciliation entreprises dans l'intervalle.

Si les Commissions paritaires intéressées le proposent, le délai peut encore être prolongé par arrêté royal.

La loi prévoit la représentation collective des employés impliqués dans le conflit par les organisations syndicales reconnues, tant pour la procédure de conciliation que pour la notification du préavis de grève.

Het wetsvoorstel voorziet dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst een einde neemt 48 uur na de datum welke vastgesteld werd voor het hervatten van het werk.

Verder bevat het voorstel een regeling betreffende de territoriale bevoegdheid van de Werkrechtshoofden in geval van betwisting omtrent de toepassing van de wet en wordt aan de Koning het recht verleend om de bepalingen van de wet te ordenen met de bestaande wettelijke beschikkingen betreffende het bediendencontract.

* * *

Gezien het besproken wetsvoorstel niet uitdrukkelijk voorziet dat de daarin opgenomen beschikkingen van publieke orde zijn, zou men kunnen beweren dat de mogelijkheid open blijft om, bij individuele of collectieve overeenkomst, af te wijken van de aldus ontworpen wettelijke regeling. Dit schijnt ongetwijfeld een leemte te zijn in de besproken tekst die zeker niet beantwoordt aan de bedoelingen van zijn auteur.

Uwe Commissie was van oordeel dat het besproken wetsvoorstel gevaar loopt een dode letter te blijven indien omtrent dit zeer belangrijk principieel vraagpunt geen uitdrukkelijke tekst ingelast wordt.

Dit heeft echter voor gevolg dat het voorstel na behandeling door de Senaat, terug naar de Kamer van Volksvertegenwoordigers moet verzonden worden.

In die voorwaarden was uw Commissie de mening toegedaan dat de gelegenheid moest te baat genomen worden om een grondige studie te maken van het probleem in zijn volle omvang, waarbij meer bepaaldelijk de ontworpen regeling van het stakingsrecht zou uitgebreid worden tot alle arbeidsovereenkomsten en tevens een parallelle regeling voorzien wordt voor het probleem van de lock-out, dat in hoofde van de werkgever, als de tegenhanger van het recht van staking in hoofde van de werknemer kan beschouwd worden.

* * *

Deze beslissing van uw Commissie werd vooral bepaald door twee feiten die zich sinds het indienen van het beperkt wetsvoorstel van Kamerlid Major hebben voorgedaan :

Eerste feit :

De aanbeveling van de « Conférence générale de l'Organisation du Travail » op 6 Juni 1951 waarvan de strekking zo belangwekkend is dat het aangewezen voorkomt de tekst ervan in extenso in dit verslag op te nemen :

Aanbeveling in verband met de vrijwillige verzoening en arbitrage zoals voorgelegd door het Redactiecomité.

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Aux termes du projet de loi, la suspension du contrat d'emploi prend fin 48 heures après la date fixée pour la reprise du travail.

Le texte comprend également des dispositions concernant la compétence territoriale du Conseil de prud'hommes en cas de contestation au sujet de l'application de la loi. D'autre part, il permet au Roi de coordonner les présentes dispositions avec celles de la législation en vigueur en matière de contrat d'emploi.

* * *

Comme le projet de loi ne prévoit pas de façon explicite que ses dispositions sont d'ordre public, on pourrait croire qu'il reste possible de déroger, par une convention individuelle ou collective, au régime légal prévu par le présent projet. Il y a là indubitablement une lacune, qui n'a pas été voulue par l'auteur du texte.

Votre Commission estime que le projet de loi soumis à vos délibérations risque de rester lettre morte, si l'on n'insère pas dans le texte une disposition formelle réglant cette importante question de principe.

Cette modification nécessitera toutefois le renvoi du projet à la Chambre des Représentants.

Dans ces conditions, votre Commission pense qu'il faut profiter de l'occasion pour étudier le problème dans toute son ampleur et de façon approfondie, notamment en étendant les règles prévues en matière de droit de grève à tous les contrats de louage de services et en instaurant un système parallèle pour le lock-out, qui peut être considéré, dans le chef de l'employeur, comme la contre-partie de ce qu'est le droit de grève pour le travailleur.

* * *

La décision de votre Commission a été inspirée essentiellement par deux faits qui se sont produits depuis le dépôt de la proposition de loi de M. le député Major :

Premier fait :

La recommandation de la Conférence générale de l'Organisation du Travail du 6 juin 1951, dont la portée est si importante qu'il paraît indiqué d'en reproduire le texte *in extenso* dans le présent rapport:

Recommandation concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, soumis par le Comité de rédaction.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Door de Raad van beheer van het Internationaal Arbeidsbureau te Genève bijeengeroepen, waar zij op 6 Juni 1951 voor haar vier en dertigste zitting vergaderd was,

Na beslist te hebben verscheidene voorstellen betreffende de vrijwillige verzoening en arbitrage goed te keuren, welke kwestie behoort bij punt vijf van de dagorde der zitting,

Na beslist te hebben die voorstellen te doen in de vorm van een aanbeveling voor welke uitvoering de betrokken partijen of de overheden zullen instaan, volgens de methode die met de nationale omstandigheden overeenstemt,

Keurt op deze dag van Juni 1951 onderstaande aanbeveling goed, welke de benaming zal dragen « Aanbeveling in verband met de vrijwillige verzoening en arbitrage, 1951 ».

I. — VRIJWILLIGE VERZOENING.

1. Organismen voor vrijwillige verzoening, aangepast aan de nationale omstandigheden, zouden ingesteld moeten worden ter voorkoming en ter regeling van arbeidsgeschillen tussen werkgevers en werknemers.

2. Elk op een gemengde basis ingesteld verzoeningsorganisme voor vrijwillige verzoening zou een gelijke vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers moeten omvatten.

3. (1) De procedure zou kosteloos en snel moeten zijn : elke in de nationale wetgeving gestelde termijn zou van te voren bepaald en tot een minimum beperkt moeten worden.

(2) Een regeling zou het mogelijk moeten maken de procedure in te stellen, hetzij op initiatief van een der bij het geschil betrokken partijen, hetzij van ambtswege door het organisme voor vrijwillige verzoening.

4. Zodra een geschil met instemming van partijen aan een verzoeningsprocedure is onderworpen, zouden deze er toe aangezet moeten worden zich gedurende de verzoeningstermijn van alle stakingen en lock-outs te onthouden.

5. Alle akkoorden tussen partijen bereikt hetzij in de loop van de procedure, hetzij aan het slot daarvan, zouden schriftelijk opgesteld en met normaal afgesloten overeenkomsten gelijkgesteld moeten worden.

II. — VRIJWILLIGE ARBITRAGE.

6. Indien het geschil met het oog op een eindregeling aan arbitrage werd onderworpen, met instemming van alle betrokken partijen, zouden deze, zolang de arbitrageprocedure aan de gang is, er toe aangezet moeten worden, zich van stakingen en lock-outs te onthouden en de scheidsrechtelijke beslissing te aanvaarden.

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa 34^{me} session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la conciliation et l'arbitrage volontaires, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, dont la mise en œuvre serait assurée par les parties intéressées ou par les autorités publiques suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales,

Adopte ce jour de juin 1951, la recommandation ci-après, qui sera dénommée : « Recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951. »

I. — CONCILIATION VOLONTAIRE.

1. Des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits de travail entre employeurs et travailleurs.

2. Tout organisme de conciliation volontaire établi sur une base mixte devrait comprendre une représentation égale des employeurs et des travailleurs.

3. (1) La procédure devrait être gratuite et expéditive : tout délai qui serait prescrit par la législation nationale devrait être fixé d'avance et réduit à un minimum.

(2) Des dispositions devraient être prises pour que la procédure puisse être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire.

4. Si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-outs pendant que la conciliation est en cours.

5. Tous accords auxquels aboutissent les parties, soit au cours de la procédure, soit au terme de celle-ci, devraient être rédigés par écrit et assimilés à des conventions normalement conclues.

II. — ARBITRAGE VOLONTAIRE.

6. Si un conflit a été soumis pour règlement final à l'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient, tant que la procédure d'arbitrage est en cours, être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-outs et à accepter la décision arbitrale.

III. — ALGEMENE BEPALING.

7. Generlei bepaling van deze aanbeveling mag worden uitgelegd als een beperking van het stakingsrecht.

Tweede feit :

Op 23 Januari 1951 werd bij de Senaat het wetsvoorstel aanhangig gemaakt tot invoering van een Burgerlijk Arbeidswetboek en werd een Subcommissie gelast met de voorstudie van tekst en verslag.

In de loop van haar werkzaamheden was het uwe Subcommissie gegeven bij de behandeling van de « gronden van schorsing van de arbeidsovereenkomst » haar aandacht te wijden aan het vraagstuk der staking.

Het stelsel door de Subcommissie uitgewerkt kan als volgt bondig samengevat worden :

Staking heeft enkel dan schorsing van de arbeidsovereenkomst voor gevolg wanneer volgende voorwaarden vervuld zijn :

1^o de rechtstreekse onderhandelingen tot regeling van het gerezen collectief geschil zijn afgesprongen.

2^o de verplichte verzoeningsprocedure, bij de wet ingesteld, heeft tot geen resultaat geleid;

3^o een speciale aanzegging, waarvan de termijn verschilt naar gelang het stakingsrecht uitgeoefend wordt door werklieden of bedienden, wordt vóór de aanvang van de staking aan de werkgever betekend.

Het juridisch gevolg van de uitoefening van het aldus bij de wet geregeld stakingsrecht is de collectieve schorsing van het contract, met dien verstande echter dat het voordeel van de schorsing vervalt vier dagen na de datum vastgesteld vóór het hervatten van het werk.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze regeling worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Voorzien wordt tevens dat de bepalingen betreffende het stakingsrecht van openbare orde zijn, doch dat eventueel gunstiger voorwaarden, welke opgenomen werden in bijzondere of collectieve arbeidsovereenkomsten, rechtsgeldigheid behouden.

Uwe Commissie stelde met grote tevredenheid vast dat er geen wezenlijke tegenstrijdigheden voorkomen tussen de principiële en technische opvattingen welke de auteur van het thans besproken wetsvoorstel uitgewerkt heeft in zijn tekst en deze welke door uw Subcommissie betreffende het behandeld probleem gehuldigd werden.

Beide initiatieven komen bovendien in ruime mate tegemoet aan de aanbeveling van de « Organisation Internationale du Travail » hetgeen uwe Commissie versterkt heeft in haar indruk dat het gesteld probleem tot voldoende rijpheid is gekomen om een poging te wagen om er, ondanks zijn ingewikkeld en kies karakter, een afdoende en definitieve oplossing aan te geven in het kader van ons sociaal recht.

III. — DISPOSITION GÉNÉRALE.

7. Aucune disposition de la présente recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.

Second fait :

Le 23 janvier 1951, le Sénat a été saisi d'une proposition de loi tendant à instituer un Code civil du travail. Une Sous-commission a été chargée de l'étude préliminaire du texte et du rapport.

Au cours de ses travaux, votre Sous-commission, à l'occasion de l'examen des « causes de suspension du contrat de travail », a été appelée à se pencher sur le problème de la grève.

Le système élaboré par la Sous-commission peut se résumer comme suit :

La grève ne suspend le contrat de travail que si les conditions ci-dessous sont réunies :

1^o les négociations directes en vue de régler le conflit collectif ont échoué;

2^o la procédure de conciliation obligatoire prévue par la loi n'a donné aucun résultat;

3^o un préavis spécial, dont la durée varie selon que le droit de grève est exercé par des ouvriers ou des employés, est notifié à l'employeur préalablement à toute grève.

Au point de vue juridique, l'exercice du droit de grève, tel qu'il serait réglé par la loi, entraîne la suspension collective du contrat, étant entendu toutefois que l'avantage de la suspension cesse d'exister quatre jours après la date fixée pour la reprise du travail.

Les modalités d'exécution de ce système seraient établies par arrêté royal.

Il est prévu, en outre, que les dispositions concernant le droit de grève seraient d'ordre public, mais si des conditions plus avantageuses étaient stipulées dans les conventions de travail particulières ou collectives, elles resteraient valables en droit.

C'est avec une profonde satisfaction que votre Commission a constaté qu'il n'existe pas de véritables contradictions entre les conceptions de principe et techniques développées dans son texte par l'auteur du projet et celles qui ont guidé votre Sous-commission dans l'étude du problème qui nous occupe.

En outre, ces deux initiatives rencontrent dans une large mesure la recommandation de l'Organisation internationale du Travail, ce qui confirme votre Commission dans l'impression que le problème est suffisamment mûr pour permettre, malgré son caractère compliqué et délicat, une tentative en vue de lui donner une solution efficace et définitive, dans le cadre de notre droit social.

II. — Overzicht van het Probleem.

A. Wetgeving.

Het recht van staking en lock-out wordt nergens uitdrukkelijk voorzien in het Belgisch recht.

Wel heeft onze Grondwet in haar artikel 20 tussen de fundamentele rechten het recht van vereniging opgenomen.

Tal van Belgische rechtskundigen hebben, op grond daarvan, sinds lange tijd de stelling verdedigd dat het recht van staking als een logisch uitvloeisel moet gelden van het recht van vereniging en bijgevolg impliciet door de Grondwet gewaarborgd wordt.

De Franse Grondwet van 27 October 1926 daarentegen maakt gewag van het recht van staking doch enkel in haar inleidend gedeelte en niet in de tekst.

De jongste Franse Grondwet van 1946 heeft uitdrukkelijk de erkenning van het recht van staking afgekondigd.

Noch ons Burgerlijk Wetboek, noch de meer recente wetgeving waarbij de rechtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers werden geregeld (en bij name de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract en die van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract) hebben enige aandacht aan het recht van staking en lock-out verleend. Enkel op het gebied van ons strafrecht valt er in het verleden een evolutie waar te nemen waarbij een drietal bepalingen, welke klaarblijkelijk voor doel hadden de collectieve uitoefening van het recht van staking strafrechtelijk te beteugelen, geleidelijk uit het Strafwetboek werden verwijderd. Zo werden in 1866 de artikelen 414 en 415 van het oud Strafwetboek afschaft, terwijl artikel 310, dat in het nieuw Strafwetboek van 1867 werd overgenomen, bij de wet van 24 Mei 1921 uit onze Strafwet werd verwijderd.

Sindsdien kan men zeggen dat de collectieve uitoefening van het recht van staking, meer en meer door rechtsleer en rechtspraak als een ongeschreven doch onbetwistbaar recht erkend is geworden.

Vermoedelijk onder invloed van deze gedachtenstoming en vooral in het kader van de progressistische evolutie van ons sociaal recht in de naoorlogse jaren, hebben onderscheiden sociale wetten of reglementeringen, incidenteel, bepaalde voordelen tot stakende arbeiders uitgebreid.

— Aldus wordt de *vergoeding wegens onvrijwillige werkloosheid* ten bate van stakende arbeiders gehandhaafd indien de staking is uitgebroken tengevolge van het feit dat de werkgever de verzoeningspogingen, welke gedaan werden, heeft afgewezen (Regentsbesluit van 12 Maart 1946 en koninklijk besluit van 22 Juni 1951, waarbij het Regentsbesluit van 26 Mei 1945 gewijzigd werd).

— Onder dezelfde voorwaarden wordt de uitkering van *het loon voor wettelijk erkende feestdagen* gehandhaafd (Regentsbesluit van 15 Juli 1947).

II. — Aperçu du Problème.

A. Législation.

Le droit de grève et de lock-out n'est pas prévu de façon expresse, en droit belge.

Notre Constitution prévoit certes, en son article 20, parmi les droits fondamentaux, celui d'association.

En se fondant sur cet article, de nombreux juristes belges ont depuis longtemps défendu la thèse selon laquelle le droit de grève découle logiquement du droit d'association et qu'il est, par conséquent, implicitement garanti par la Constitution.

La Constitution française du 27 octobre 1926, par contre, fait état du droit de grève, mais uniquement dans son préambule, et non dans son texte.

La dernière Constitution française de 1946 a formellement proclamé le droit de grève.

Ni notre Code Civil, ni la législation plus récente réglant les relations juridiques entre employeurs et travailleurs (notamment la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et celle du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi), n'ont prêté aucune attention au droit de grève et de lock-out. Dans le domaine de notre droit pénal, toutefois, nous constatons une évolution au cours de laquelle on a vu écarter tour à tour trois dispositions qui avaient manifestement pour but de réprimer l'exercice collectif du droit de grève; c'est ainsi qu'ont disparu de notre Code pénal, en 1866, les articles 414 et 415, alors que l'article 310, qui avait été repris dans le nouveau Code pénal de 1867, a été supprimé par la loi du 24 mai 1921.

On peut dire que, depuis lors, l'exercice collectif du droit de grève est reconnu de plus en plus par la doctrine et par la jurisprudence comme un droit non écrit, mais incontestable.

C'est probablement sous l'influence de ce courant d'idées et des tendances nouvelles qui se sont manifestées dans notre droit social au cours des années d'après-guerre, que différentes lois ou réglementations sociales ont incidemment étendu certains avantages aux ouvriers en grève.

— C'est ainsi que les *allocations de chômage involontaire* sont maintenues en faveur des ouvriers en grève lorsque la grève a été décrétée à la suite du rejet par l'employeur des tentatives de conciliation entreprises (arrêté du Régent du 12 mars 1946 et arrêté royal du 22 juin 1951, modifiant l'arrêté du Régent du 26 mai 1945).

— Dans les mêmes conditions, le *paiement du salaire* est maintenu *pour les jours fériés reconnus* (arrêté du Régent du 15 juillet 1947).

— Inzake *verlof voor mijnwerkers* wordt de staking gelijkgesteld met een gerechtvaardigde afwezigheid, indien zij uitgebroken is nadat de verzoeningsprocedure schipbreuk heeft geleden (Regentsbesluit van 19 Mei 1948).

— Bepaalde stakingen doen geen afbreuk aan de rechten toegekend aan de arbeiders inzake *verzekering tegen ziekte en invaliditeit* (Regentsbesluit van 21 Maart 1945, gewijzigd bij Regentsbesluit van 28 Maart 1947 en 13 Januari 1949).

— Inzake *gezinsvergoedingen* worden de stakingsdagen, in bepaalde gevallen met wettelijke arbeidsdagen gelijkgesteld (wet van 27 Maart 1951).

— Het basisloon waarop de vergoedingen wegens *arbeidsongevallen* berekend worden, wordt, ingeval van staking, vastgesteld alsof men te doen had met een onvrijwillige onderbreking van het werk (wet van 10 Juli 1951).

In tegenstelling met ons land heeft Frankrijk bij de wet van 11 Februari 1950 aan het recht van staking een wettelijk statuut gegeven waarvan het principe luidt als volgt : « La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». Deze ongetwijfeld lapidaire principesverklaring werd, wat haar toepassing betreft, verduidelijkt door een ministerieel rondschriften en door de gerechtelijke uitspraken, maar zij heeft in elk geval aan het kernpunt van het vraagstuk een praktische oplossing gegeven.

B. Rechtspraak.

Bij onstentenis van elke positieve wetgeving was het in ons land de taak van de rechtspraak een oplossing te geven aan de menigvuldige betwistingen welke, in verband met de uitoefening van het recht van staking, de rechtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers kwamen verstoren. Een aantal kiese vraagstukken werden hierbij onderzocht : over het algemeen aanvaardde men dat het niet uitvoeren door de werknemer van de arbeidsovereenkomst, *ipso facto* als gevolg moest hebben dat de werkgever van de verplichtingen, welke hij bij dezelfde overeenkomst had aangegaan, ontslagen was : meer bepaaldelijk ten aanzien van de uitkering van loon, de storting van bijdragen voor de maatschappelijke zekerheid, de vergoeding wegens arbeidsongevallen tijdens de periode van staking, de burgerlijke verantwoordelijkheid krachtens artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek voor delicten of quasi-delicten, enz.

Maar de meest belangrijke en kiese vraag bleef steeds te weten of de staker van rechtswege kon aanspraak maken op handhaving van zijn oorspronkelijk contract; met andere woorden of de uitoefening van het recht van staking enkel een schorsende inwerking had op de lopende arbeidsovereenkomst dan wel of de arbeider, die van dat recht gebruik maakt, kontraktbreuk pleegt met al de gevolgen daaraan verbonden ?

— En ce qui concerne le *congé des mineurs*, la grève est assimilée à une absence justifiée, si elle a été décrétée après l'échec de la procédure de conciliation (arrêté du Régent du 19 mai 1948).

— Certaines grèves ne portent pas atteinte au droit accordé aux ouvriers en matière d'*assurance maladie-invalidité* (arrêté du Régent du 21 mars 1945, modifié par les arrêtés du Régent des 28 mars 1947 et 13 janvier 1949).

— En matière d'*allocations familiales*, les journées de grève sont assimilées, dans certains cas, à des journées de travail effectives (loi du 27 mars 1951).

— La rémunération de base sur laquelle sont calculées les indemnités pour *accidents du travail* est fixée, en cas de grève, comme s'il s'agissait d'une interruption involontaire du travail (loi du 10 juillet 1951).

Contrairement à ce qui s'est passé en Belgique, une loi française du 11 février 1950 a donné un statut légal au droit de grève en stipulant que : « La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. » Cette déclaration de principe, certes lapidaire, a été précisée, quant à son application, par une circulaire ministérielle et par les décisions judiciaires ultérieures, mais elle a en tout cas donné une solution pratique en ce qui concerne le nœud même du problème.

B. Jurisprudence.

A défaut de toute législation positive, il appartenait à la jurisprudence belge de donner une solution aux multiples contestations relatives à l'exercice du droit de grève, qui sont venues troubler les rapports juridiques entre employeurs et travailleurs. Un certain nombre de problèmes délicats ont été examinés à cette occasion : il a été généralement admis que la non-exécution, par le travailleur, du contrat de travail devait, par le fait même, avoir pour conséquence de délier l'employeur des obligations auxquelles il avait souscrit dans ce même contrat, notamment en ce qui concerne le paiement du salaire, le versement des cotisations de sécurité sociale, l'indemnisation des accidents de travail survenus au cours de la période de grève, la responsabilité civile encourue en vertu de l'article 1384 du Code Civil pour les délits et les quasi-délits, etc.

Cependant, la question la plus importante et la plus délicate était toujours de savoir si le gréviste pouvait revendiquer, d'office, le maintien de son contrat initial; en d'autres termes, si l'exercice du droit de grève avait uniquement pour effet de suspendre le contrat de travail en cours ou si le travailleur qui fait usage de ce droit, se rend coupable d'une rupture de contrat avec toutes les conséquences qui en découlent.

En, indien men opteerde voor deze laatste stelling, kon dan de werkgever er zich gewoonweg mede vergenoegen te constateren dat de werknemer vrijwillig zijn contract verboden had, of kon zijn optreden als werkstaker beschouwd worden door de werkgever als een « zwaarwichtige reden » waarbij onmiddellijke verbreking van de arbeids-overeenkomst geoorloofd was ?

Anderzijds, welk is de toestand van de zgn. onvrijwillige stakers, zij die niet actief deelnemen aan de staking, doch ze noodgedwongen ondergaan ?

Kunnen zij, ten overstaan van hun werkgever, niet inroepen dat zij het slachtoffer zijn geweest van een soort geval van overmacht ?

Deze en andere vragen rezen in verband met het behandeld probleem en stelden de rechtspraak vaak voor een zware opdracht.

In het bestek van dit verslag kan er niet aan gedacht worden een volledig overzicht te geven van de evolutie van onze rechtspraak ten aanzien van al deze vraagstukken.

De rechtscollèges die zich hierover uit te spreken hadden, pasten, noodgedwongen en bij ontstentenis van een speciale wettelijke regeling, de beginselen toe van ons Burgerlijk Wetboek.

Onmiddellijk valt daarbij op dat deze beginselen enkel de verhoudingen regelen van de enkelingen onderling en de gevolgen bepalen die *individuele* daden van de enkeling hebben op hun onderlinge rechtsverhoudingen. Doch nergens werd daarbij de *collectieve* daad van een groep enkelingen, als dusdanig, beschouwd als een factor die de bestaande rechtsverhoudingen tussen werkgever en werknemer kan wijzigen.

VAN GOETHEM en GEYSEN in hun bekend werk over « *Arbeidsrecht* » vatten deze evolutie als volgt samen :

« De rechtspraak, in het algemeen, beschouwt de staking als een geval van verbreking van het contract door de *werklieden*-stakers. De staking is immers een vrijwillige daad, die niet met een geval van overmacht mag worden gelijkgesteld.

» Wat betreft de werklieden die geen deel nemen aan de staking, maar deze staking ondergaan, zal het contract worden geschorst. Wanneer de onmogelijkheid om het contract uit te voeren een zekere tijd voortduurt heeft ieder van de partijen het recht om aan de rechtbank te vragen, dat zou worden beslist of de staking een reden van schorsing of een reden van verbreking van het contract is. De gerechtelijke beslissing zal met al de omstandigheden rekening houden. De staking kan een geval van overmacht zijn voor de werklieden, die ze ondergaan, die de gevolgen van de staking moeten dragen, terwijl de staking geen overmacht uitmaakt voor degenen die ze aangaan.

« Het arbeidscontract is een tweezijdige overeenkomst; wanneer dus één van de partijen, b.v. de werkgever, in gebreke is om zijn verbintenissen tegenover de werknemers te vervullen, zullen deze werknemers gerechtigd zijn, op hun beurt, de uitvoering van hun verbintenissen te schorsen, krach-

Et si l'on optait pour cette dernière thèse, l'employeur pourrait-il, dans ce cas, se contenter purement et simplement de constater que le travailleur aurait volontairement rompu son contrat ou bien le fait de se mettre en grève pourrait-il être considéré par l'employeur comme « un motif grave » permettant la rupture immédiate du contrat de travail ?

Quelle serait, d'autre part, la situation des grévistes dits involontaires, c'est-à-dire ceux qui ne participent pas activement à la grève mais qui la subissent contraints et forcés ?

Ne peuvent-ils invoquer, vis-à-vis de leur employeur, le fait qu'ils ont été victimes d'une espèce de cas de force majeure ?

Ces questions, et d'autres encore, ont surgi à propos du problème en discussion et ont placé la jurisprudence devant une lourde tâche.

Il ne pouvait être question de donner, dans le cadre de ce rapport, un aperçu complet de l'évolution de notre jurisprudence, pour l'ensemble de ces problèmes.

A défaut de dispositions légales en la matière, les juridictions qui ont eu à se prononcer en la matière, ont nécessairement appliqué les principes de notre Code civil.

Il est évident que ces principes ne règlent que les seuls rapports entre individus et qu'ils ne prévoient que les effets des actes *personnels* de l'individu sur leurs rapports juridiques. Nulle part cependant, l'*acte collectif*, comme tel, d'un groupe d'individus, n'est considéré comme étant un facteur susceptible de modifier les rapports juridiques existants entre l'employeur et le travailleur.

Dans leur livre bien connu sur le *Droit du Travail*, VAN GOETHEM et GEYSEN résument cette évolution de la façon suivante :

« La jurisprudence en général considère que la grève rompt le contrat à l'égard des *ouvriers grévistes*; elle est en effet un acte volontaire, qui ne peut être assimilé à la force majeure.

» Quant aux travailleurs qui ne sont pas partie à la grève, mais la subissent, elle amène la suspension du contrat. Lorsque l'impossibilité d'exécuter le contrat dure un certain temps, chacune des parties a le droit de demander au tribunal de décider si la grève est cause de suspension ou de rupture; la décision judiciaire tiendra compte de toutes les circonstances. « La grève peut être un cas de force majeure pour les ouvriers qui la subissent, qui sont appelés à en subir les conséquences, tandis qu'elle ne le sera pas pour ceux qui l'ont provoquée. »

» Le contrat de travail étant une convention synallagmatique, si l'une des parties, l'employeur par exemple, est en défaut d'exécuter ses obligations envers son personnel, celui-ci est fondé à suspendre l'exécution des siennes, en vertu de l'*exceptio non adimpleti contractus*, et une cessation

tens het beginsel « *exceptio non adimpleti contractus* », de exceptie wegens niet-uitgevoerd contract, en een collectief stilleggen van de arbeid ware in dit geval gerechtigd, onverminderd het recht op schadevergoeding (Burgerlijk Wetboek, art. 1142); inderdaad, een partij mag niet eisen, dat de haar verschuldigde prestatie zou geschieden, indien zij zelf niet aanbiedt de eigen verbintenis uit te voeren. »
—VAN GOETHEM en GEYSEN : *Arbeidsrecht*, blz. 73.

» Wanneer de staking het stilleggen van de arbeid door de *bedienden* na zich sleept, heeft zij dezelfde gevolgen als de staking voor de werklieden; bij toepassing van de algemene rechtsbeginselen zal de staking het contract verbreken. Nochtans voor degenen die aan de staking niet deelnemen en voor de werkgever, kan zij een oorzaak zijn van schorsing van de verbintenissen, indien zij voorlopig de uitvoering ervan onmogelijk maakt. Indien het een stilleggen van de arbeid voor één uur of voor een geringe tijd betreft, dat naar de bedoeling van de werknemers slechts moet dienen tot verwittiging aan de werkgever, teneinde deze tot het onderzoek van de eisen van zijn personeel te bewegen, zal er geen verbreking van het contract zijn, behoudens uitzonderlijk bezwarende omstandigheden.

» Er is alleen overmacht in het geval van een onmogelijkheid die allen treft : een persoonlijke individuele onmogelijkheid kan niet als dusdanig gelden. » VAN GOETHEM en GEYSEN : o.c., blz. 140.

C. De sociale Evolutie.

In zijn zeer lezenswaard verslag onderlijnt Kamerlid D'Haeseleer zeer terecht dat de uitoefening van het recht van staking « een sociaal feit » is geworden dat door geen enkel werkgever nog ernstig betwist wordt. Hetzelfde kan gezegd worden van de uitoefening van het recht van « *lock-out* » ofschoon, in de praktijk, om begrijpelijke redenen, door de werkgevers van dit recht eerder een karig gebruik wordt gemaakt. Zoals het steeds het geval is geweest in de sociale evolutie van de laatste jaren, zijn de feiten op het ontstaan van het formeel recht vooruitgelopen.

« Naarmate de sociale organisatie van ons land vorderingen maakte, » schrijft de h. D'Haeseleer, « hebben én werkgevers én werknemers niet gewacht, ter gelegenheid van een arbeidsgeschil, gewoonten en gedragslijnen vast te leggen, in afwachting dat ze door een wet bekrachtigd worden.

» In de bediendenstakingen van Verviers in December 1949, van Herstal in Augustus 1949, van Charleroi in November 1950, van Antwerpen, Luik, Gent, Verviers, Brussel, Charleroi en La Louvière in Maart 1951, werd, op grond van de resoluties van de Nationale Arbeidsconferentie van 30 Maart 1948, vóór het uitbreken der staking, een opzegging van vijftien dagen gegeven en deze opzegging werd door de werkgevers telkenmale aangenomen en aanvaard ».

collective du travail serait en ce cas justifiée, sans préjudice du droit à des dommages-intérêts (Code civil, art. 1142); en effet, une partie ne peut exiger la prestation qui lui est due, si elle n'offre elle-même d'exécuter sa propre obligation. (VAN GOETHEM et GEYSEN : *Droit du Travail*, page 79).

» Si la grève amène l'abandon du travail par les employés, elle a le même effet que la grève des ouvriers : par application des principes généraux du droit, elle entraîne la rupture du contrat. Pour ceux qui n'y participent pas et pour l'employeur, elle peut être une cause de suspension des conventions, si elle en rend provisoirement l'exécution impossible. Lorsqu'il s'agit d'un arrêt du travail pendant une heure ou un laps de temps peu étendu, devant, dans l'esprit des travailleurs, servir simplement d'avertissement à l'employeur, en vue de lui faire examiner les revendications de son personnel, il n'y aura, sauf circonstances aggravantes exceptionnelles, pas rupture des conventions.

» Il n'y a force majeure qu'en cas d'impossibilité pour tout le monde : une impossibilité personnelle ne peut valoir comme telle. » (VAN GOETHEM et GEYSEN : op. cit. page 149).

C. Evolution sociale.

Dans son remarquable rapport, M. D'Haeseleer, membre de la Chambre des Représentants, fait fort pertinemment valoir que l'exercice du droit de grève est devenu « un fait social » qu'aucun employeur ne conteste plus sérieusement. Il est permis d'en dire autant du droit de « *lock-out* », bien qu'en pratique les employeurs — pour des raisons évidentes — ne fassent que rarement usage de ce droit. Ainsi qu'il en a toujours été au cours de l'évolution sociale de ces dernières années, les faits ont devancé la naissance du droit formel.

« A mesure des progrès de l'organisation sociale dans notre pays, » écrit M. D'Haeseleer, « ni les employeurs, ni les travailleurs n'ont hésité, à l'occasion d'un conflit ouvrier, à fixer des usages et des lignes de conduite en attendant leur entérinement par une loi.

» Lors des grèves d'employés à Verviers, en décembre 1949; à Herstal, en août 1949; à Charleroi, en novembre 1950; à Anvers, Liège, Gand, Verviers, Bruxelles, Charleroi et La Louvière, en mars 1951, il a été donné, conformément aux résolutions de la Conférence Nationale du Travail du 30 mars 1948, un préavis de quinze jours avant le déclenchement de la grève, préavis qui a toujours été adopté et accepté par les employeurs. »

III. — Algemene bespreking.

Uw Commissie heeft een tiental vergaderingen gewijd aan een grondige studie van het gesteld probleem.

Zij is daarbij uitgegaan van het standpunt van het principieel wenselijk voorkomt de uitoefening van het recht van staking en lock-out, zoals zij zich als sociaal verschijnsel meestal in de praktijk voordoet, wettelijk te normaliseren in een statuut dat zijn plaats zou kunnen innemen tussen de algemene beschikkingen van burgerrechtelijke aard die de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers bepalen.

Vooraf wordt onderlijnd dat elke beschouwing omtrent begrip, aard en omvang van het « recht » zelf van staking of lock-out, als dusdanig, volledig vreemd is aan het behandeld studieobject en bijgevolg buiten de discussie moet blijven.

Het gaat er enkel om een wettelijke reglementering uit te werken voor de weerslag, welke het sociaal verschijnsel, dat bekend is onder de benaming « staking en lock-out », heeft op de bestaande arbeidsovereenkomsten alsmede de voorwaarden te bepalen onder welke dit sociaal verschijnsel zich normaal moet voordoen om te kunnen aanspraak maken op de tot stand gekomen wettelijke bescherming.

Reeds bij de aanvang werd de aandacht getrokken op het ingewikkeld karakter en de grote verscheidenheid van dit sociaal verschijnsel. Wat de staking betreft, werd een poging gedaan om, bij wijze van overzicht, de onderscheiden vormen waaronder zij zich voordoet, onder te brengen in bepaalde categorieën.

Zo werd melding gemaakt van :

a) de *regelmatige, vooraf-beraamde staking* welke gewoonlijk een zeer ordelijk verloop kent en waarin het werkelijk gaat om bepaalde eisen die door de werknemers gesteld worden langs hun erkende syndicale vertegenwoordiging om, in verband met sociale of professionele aangelegenheden;

b) De zgn. *wilde staking* welke uitbreekt, zonder dat hiertoe vanwege de syndicale vertegenwoordiging enig initiatief genomen werd en vooral tegen haar advies in.

Meestal is het verschijnsel beperkt in zijn omvang en is het beoogd doel lang niet altijd gericht op sociale of professionele motieven.

In de mate van het mogelijke zou dat soort staking moeten kunnen vermeden worden. In principe is zij niet voor reglementering vatbaar omdat zij juist te beschouwen is als een ongezonde uitwas, een afwijking van de normale uitoefening van het stakingsrecht.

c) In een derde groep kan men onderbrengen de *spontane stakingen*. Volgens haar uitgangspunt staat men hier zeer dikwijls voor plotselinge gevoels-

III. — Discussion générale.

Votre Commission a consacré une dizaine de réunions à l'étude approfondie du problème qui était soumis à ses délibérations.

Elle a estimé à cette occasion qu'il paraissait, en principe, désirable de normaliser l'exercice du droit de grève ainsi que celui du droit de « lock-out », tels que ceux-ci se produisent généralement, en pratique, comme phénomènes sociaux, par la voie législative et sous forme d'un statut destiné à figurer parmi les dispositions d'ordre civil régissant les rapports entre employeurs et travailleurs.

Qu'il nous soit permis de souligner au préalable que toute considération portant sur la notion, la nature et l'ampleur du « droit » même de se mettre en grève ou de procéder au lock-out, comme tel, est étrangère à l'objet de la présente étude et qu'il convient dès lors de l'écarter de la discussion.

Il s'agit uniquement d'élaborer une réglementation légale pour les répercussions du phénomène social connu sous l'appellation de « grève » et de « lock-out », sur les contrats de travail existants et de déterminer les conditions dans lesquelles ce phénomène social doit normalement se produire afin qu'il soit permis de prétendre à la protection instaurée en vertu de la loi.

Dès le début, l'attention a été attirée sur la complexité et la diversité de ce phénomène social. En ce qui concerne les grèves, on a tenté, afin d'avoir une vue d'ensemble de la matière, d'élaborer une classification des diverses formes qu'elles peuvent adopter.

C'est ainsi qu'il a été question de :

a) la *grève régulière et préméditée*, se déroulant habituellement dans l'ordre et pour lesquelles il s'agit réellement de revendications précises formulées par les travailleurs, à l'intervention de leurs représentations syndicales reconnues, et relatives à des questions sociales ou professionnelles;

b) la *grève dite sauvage* qui surgit sans qu'une initiative quelconque ait été prise par la représentation syndicale et très souvent à l'encontre de ses avis.

Ce phénomène est généralement limité dans son ampleur et l'objectif poursuivi est loin d'être toujours orienté sur des intérêts sociaux ou professionnels.

Il conviendrait, dans la mesure du possible, d'éviter ce genre de grève. En principe, elle n'est pas susceptible d'être réglementée parce qu'il y a précisément lieu de la considérer comme une excroissance malsaine et une déviation de l'exercice normal du droit de grève.

c) Le troisième groupe pourrait être constitué par les *grèves spontanées*. Au départ, on se trouve très souvent en présence de réactions soudaines

reacties van één of meer werknemers op bepaalde beslissingen op gedragingen van de werkgever, welke hun als onrechtmatig of willekeurig zijn voorgekomen.

Soms slaat deze beperkte reactie over op een gans bedrijf of zelfs op een ganse bedrijfstak en dan heeft men te doen met wat men pleegt te noemen een *solidariteitsstaking*.

De spontane staking vertoont ongetwijfeld een bijzonder kies uitzicht, juist vanwege haar vertrekpunt — zij zou dan ook bezwaarlijk op alle punten met de regelmatige staking kunnen gelijkgeschakeld worden. Zij is nochtans voor reglementering vatbaar, onder bepaalde omstandigheden.

Wat de zgn. solidariteitsstaking betreft, haar grote verscheidenheid naar oorsprong en uitzicht alsmede de sterke aantrekkingskracht die zij, uit haar aard zelf, uitoefent op de arbeidende massa, brengen met zich mede dat zij zich voordoet op ogenblikken en onder voorwaarden die men bezwaarlijk vooraf zou kunnen binden aan een bepaalde, welomlijnde reglementering.

Daarom zal dat soort stakingen soms onder toepassing vallen van de ontworpen reglementering — in andere gevallen daarentegen buiten haar toepassingsveld blijven, al naar gelang de omstandigheden waarin de staking zich voordoet.

d) De zgn. *politieke stakingen* vormen een laatste categorie welke volledig buiten het gezichtsveld ligt van de besproken wettelijke regeling. Bedoeld worden hierbij de stakingen welke niet zozeer als inzet hebben de rechtstreekse verdediging van bepaalde sociale of professionele eisen doch veelmeer gericht zijn op een uitgesproken politiek doel bv. het bestrijden van de algemene politiek in haar geheel of ten dele van een bepaalde regering en als drukkingsmiddel aangewend worden om het doorzetten van deze politiek te verhinderen. Deze laatste groep valt principieel buiten het toepassingsveld van het behandeld statuut.

Vanzelfsprekend kan de staking een gemengd karakter hebben. Vermoedelijk ook is de in dit verslag opgenomen opsomming onvolledig en komen er in de practijk tal van grensgevallen voor die men van meetafaan zo maar niet onder een der opgesomde groepen kan onderbrengen. In beide gevallen zal het de eventuele taak zijn van de bevoegde rechtscolleges uit te maken in hoeverre dergelijke stakingen in oorsprong, opzet en uitwerking beantwoorden aan hetgeen men als een normale uitoefening van het stakingsrecht pleegt te aanzien.

Wat er ook van zij, uw Commissie was van oordeel dat het wenselijk leek, om zoveel mogelijk klaarheid te scheppen op dit stuk, het toepassingsgebied van de ontworpen wetgeving zo nauwkeurig mogelijk af te bakenen door het inlassen in de wet zelf van wat onder de begrippen staking en lock-out verstaan moet worden.

Deze begripsomschrijvingen die het voorwerp uitmaken van *Hoofdstuk I* zijn geen doctrinaire definities doch enkel een practische aflijning van de

d'un ou de plusieurs travailleurs mettant en cause des décisions ou des attitudes de l'employeur qui leur paraissent injustifiées ou arbitraires.

Parfois cette réaction limitée gagne l'ensemble de l'entreprise ou même d'une industrie et il s'agit, dans ce cas, de ce que l'on est convenu d'appeler une *grève de solidarité*.

La grève spontanée revêt incontestablement un aspect délicat, précisément en raison de son point de départ — il serait difficile par conséquent de l'assimiler, à tous les égards, à la grève régulière. Elle est cependant susceptible d'être réglementée, dans certaines circonstances.

Quant à la grève dite de solidarité, la diversité d'origine et d'aspect ainsi que la puissance d'attraction considérable qu'elle exerce, par sa nature même, sur la masse des travailleurs, font qu'elle se produit à des moments et dans des conditions qu'il serait difficile d'assujettir à une réglementation précise et parfaitement circonscrite.

C'est pourquoi ce genre de grèves se situera parfois dans le champ d'application d'autres projets de réglementation ou se trouvera en dehors de celui-ci, selon les circonstances dans lesquelles la grève s'est produite.

d) Les *grèves dites politiques* constituent une dernière catégorie qui se situe entièrement en dehors du domaine du projet de loi soumis à vos délibérations. Par cette expression, on entend les grèves qui ne trouvent pas tellement leur origine dans la défense directe de revendications sociales ou professionnelles limitées, mais qui sont davantage orientées vers un objectif politique déterminé, par exemple la lutte dirigée, en tout ou en partie, contre la politique générale d'un Gouvernement, et qui sont utilisées comme moyen de pression, destiné à faire obstacle à la poursuite de cette politique. Ce dernier groupe échappe en principe à l'application du statut en discussion.

Il va sans dire que la grève peut avoir un caractère mixte. Sans doute, l'énumération reprise dans le présent rapport est-elle incomplète et il se produit d'autre part, en pratique, bon nombre de cas-limite qu'il n'est pas possible de classer à première vue dans l'un des groupes énumérés ci-dessus. Dans les deux cas, il appartiendra éventuellement à la juridiction compétente de déceler dans quelle mesure de telles grèves correspondent, de par leur origine, leur orientation et leurs répercussions, à ce que l'on est convenu de considérer comme l'exercice du droit de grève.

Quoiqu'il en soit, votre Commission a estimé désirable de faire, autant que possible, la lumière sur ce point, de circonscire, aussi exactement que faire se peut, le champ d'application des mesures proposées en insérant dans la loi même la définition des notions de « grève » et de « lock-out ».

Ces définitions, qui font l'objet du *Chapitre I*, ne constituent en aucune façon des définitions doctrinales, mais prétendent uniquement tracer les

grenzen binnen dewelke de wetgever de toepassing van de ontworpen wet wenst te houden. Zij laten bijgevolg de gevallen van staking en lock-out die niet binnen de gestelde grenzen liggen onverlet. Op die gevallen zal het gemeen recht toepasselijk zijn, zoals het thans bestaat met al de schakeringen die de rechtspraak bij de toepassing ervan heeft tot stand gebracht.

In *Hoofdstuk II* werd de verplichte procedure van verzoening zo nauwkeurig mogelijk bepaald.

Uitgegaan werd van de wenselijkheid om de keuze van de bemiddelaar, die het vertrouwen van beide partijen, van werkgever en werknemer, moet genieten om in zijn taak te kunnen slagen, aan die partijen zelf over te laten. Het ware echter een illusie te menen dat in de enigszins verhitte atmosfeer van een broeiend of reeds uitgebroken conflict een accoord omtrent de persoon van een vrij te kiezen bemiddelaar steeds gemakkelijk of mogelijk zijn zou.

Daarom werd een inmenging van overheidswege voorzien en werd de mogelijkheid geschapen voor de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg om een bemiddelaar van ambtswege aan te stellen daarbij rekening houdend met aard en omvang van het conflict.

Het verloop van de verzoeningsprocedure wordt verder geschetst in haar algemene lijnen. Zij werd zo soepel mogelijk gehouden teneinde werkelijk de grootst mogelijke kansen te waarborgen om langs de weg der verzoeningsprocedure het uitbreken van de staking of het lock-out zoveel mogelijk te voorkomen.

Onder dit oogpunt is de bedoeling van de besproken wet in allereerste orde preventief. Noch voor de wetgever noch voor de werknemer kan het uiterst middel van staking en lock-out een doel op zich zelf zijn. De aanwending ervan wordt dan ook mogelijkerwijze, in het belang van beide partijen, beperkt en onderworpen aan voorafgaande verzoeningspogingen.

Het is maar, na uitputting van die verzoeningspogingen, dat er regelmatig tot staking of lock-out mag besloten worden en dan nog op de wijze en onder de voorwaarden die de nadelen ervan zoveel mogelijk zullen beperken.

Doch welke ook de rechtmatigheid en gegrondheid weze van het aangewend middel van staking of lock-out, onderlijnd moet worden dat de partijen er in elk geval toe gehouden zijn de vereiste maatregelen te treffen voorzien bij de wet van 19 Augustus 1948 om de prestaties van openbaar belang in elk geval veilig te stellen.

Deze wettelijke verplichting bestaat en bijgevolg houdt het besproken wetsontwerp daaromtrent geen enkele bepaling in. Het is trouwens vanzelfsprekend dat een privaat conflict, hoe scherp en hoe uitgebreid het ook moge wezen, nooit de vereisten van het openbaar belang mag schaden of in het gedrang brengen.

* *

limites pratiques que le législateur entend mettre à l'application de la loi. Elles écartent, par conséquent, sans les résoudre, les cas de grève et de lock-out qui se situent en dehors de ces limites. Ces cas relèveront du droit commun tel qu'il existe actuellement, avec toutes les nuances que la jurisprudence a créées pour leur application.

Le *Chapitre II* détermine aussi exactement que possible la procédure de conciliation obligatoire.

On s'est fondé sur le fait qu'il était désirable que le choix du conciliateur, qui doit pouvoir bénéficier de la confiance des deux parties, c'est-à-dire de l'employeur et du travailleur afin de pouvoir réussir dans sa tâche, soit laissé aux parties elles-mêmes. Il serait toutefois illusoire de penser que l'accord sur la personne du conciliateur, à choisir librement, puisse toujours se faire aisément ou même être possible dans l'atmosphère quelque peu échauffée de conflits menaçants ou déclarés.

C'est le motif pour lequel on a prévu une intervention d'office et que l'on a créé la possibilité, pour le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, de désigner d'office un conciliateur, en tenant compte de la nature et de l'étendue du conflit.

D'autre part, la procédure de conciliation a été en outre esquissée dans ses grandes lignes. Elle a été établie avec toute la souplesse voulue afin de multiplier par la voie de la procédure de conciliation, les occasions d'éviter, dans toute la mesure du possible, la grève ou le lock-out.

Considéré sous cet angle, l'objectif poursuivi par la loi est surtout d'ordre préventif. Pour l'employeur comme pour le travailleur, les moyens extrêmes que sont la grève et le lock-out ne peuvent constituer un but en soi. D'ailleurs, le recours à ces mesures sera autant que possible, et dans l'intérêt des deux parties, limitée et soumise à des tentatives préalables de conciliation.

Ce n'est qu'après avoir épuisé ces moyens qu'ils pourront recourir régulièrement à la grève, et ce uniquement dans des conditions qui en limiteront au maximum les inconvénients.

Quels que soient cependant la légitimité et le bien-fondé des moyens utilisés, grève ou lock-out, il convient de souligner que les parties seront tenues, en tous cas, de prendre les dispositions prévues par la loi du 19 août 1948 en vue d'assurer les services d'intérêt public.

Cette obligation existant déjà légalement, le présent projet de loi ne contient aucune disposition en ce sens. Il est évident que, quels que soient la gravité et l'extension d'un conflit d'ordre privé, il ne peut en aucun cas porter atteinte aux nécessités de l'intérêt public.

* *

Hoofdstuk III regelt de juridische gevolgen van de, overeenkomstig de ontworpen wettelijke regeling, uitgebroken staking of lock-out.

De bedoeling hierbij is een klare en duidelijke toestand te scheppen voor werkgever en werknemer en een einde te maken aan de rechtsonzekerheid waarin zij zich tot dusverre, bij ontstentenis van enige wettelijke regeling, bevonden.

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst door de ten aanzien van de ontworpen wet regelmatige staking of lock-out.

Elk der partijen weet aldus waaraan zich te houden : de toekomst is gevrijwaard en na beëindiging van het conflict herneemt de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst — eventueel gewijzigd, onder druk van het aangewend middel — haar normaal verloop.

Op duidelijke wijze wordt tevens daarbij vastgelegd dat bij beëindiging van het conflict op een der wijzen door de wet bepaald, het regime der schorsing vervalt hetgeen als gevolg heeft dat het normaal arbeidsrecht dat de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers regelt, opnieuw van kracht wordt.

* *

Hoofdstuk IV voorziet de aanwijzing van de bevoegde rechtsmacht in geval van betwisting omtrent de toepassing van de ontworpen wet.

Uit praktische overwegingen werd hierbij de voorkeur gegeven aan de werkrechtshoofden van de plaats van de onderneming waar het conflict is uitgebroken om zodoende elke nodeloze discussie omtrent de territoriale bevoegdheid uit te schakelen.

Een bijzondere procedure wordt tevens ontworpen ingeval van staking waarvan de oorsprong gelegen is in een vernieuwde grove fout in hoofde van de werkgever.

Het is normaal dat de werkgever in staat worde gesteld het karakter van die vermeende fout te betwisten.

Een speciale spoedprocedure werd voorzien ter beslechting van deze betwisting in het belang van beide partijen.

* *

Hoofdstuk V ten slotte verleent het karakter van dringend recht aan de ontworpen bepalingen met dien verstande echter dat eventuele bepalingen van individuele of collectieve overeenkomsten die gunstiger voorwaarden voorzien voor de werknemers hun rechtsgeldigheid behouden.

Bespreking der artikelen.

Opschrift van de wet.

Inachtgenomen de uitbreiding van de voorgestelde tekst is een aanpassing van het opschrift van het wetsontwerp noodzakelijk gebleken.

Le chapitre III régit les effets juridiques des cas de grève et lock-out déclenchés conformément aux règles prévues par le présent projet.

Il s'agit, en effet, de préciser la situation de l'employeur et celle du travailleur et de mettre fin à l'insécurité juridique dans laquelle ils se trouvaient en l'absence de toute disposition légale en la matière.

Le contrat de travail sera suspendu par la grève ou le lock-out régulièrement déclenchés en conformité de la nouvelle loi.

Chacune des parties saura donc à quoi s'en tenir : l'avenir étant ainsi sauvegardé, le contrat de travail initial, modifié éventuellement sous la pression du moyen mis en œuvre, reprendra son cours normal, dès la cessation du conflit.

Le texte précise en même temps que le conflit ayant été réglé conformément à l'un des modes prévus par la loi, le régime de suspension sera supprimé et le droit du travail normal, régissant les rapports entre employeurs et travailleurs, sera remis en vigueur.

* *

Le chapitre IV prévoit la désignation de la juridiction compétente en cas de contestations résultant de l'application de la loi.

Des considérations d'ordre pratique ont fait préférer le conseil de prud'hommes du lieu de l'entreprise où le conflit a surgi, en vue d'éliminer toute discussion inutile à propos de la compétence territoriale.

D'autre part, une procédure spéciale a été élaborée pour les cas où la grève se produirait par suite de la répétition d'une faute grave dans le chef de l'employeur.

Il est parfaitement normal que l'employeur soit à même de contester la nature de l'acte incriminé.

Dans l'intérêt des deux parties, une procédure spéciale d'urgence a été organisée en vue de trancher des différends de l'espèce.

* *

Enfin, le *chapitre V* stipule que les dispositions prévues par le projet sont d'ordre public, étant entendu que les clauses plus favorables aux travailleurs, inscrites dans les conventions individuelles ou collectives, resteront valables.

Discussion des articles.

Intitulé de la loi.

Par suite de l'ampleur donné au texte proposé il a paru nécessaire d'adapter en conséquence l'intitulé du projet de loi.

Een lid oppert bezwaren tegen de Nederlandse term « arbeidsovereenkomst » als tegenhanger van de Franse term « contrat de louage de travail ». Terecht laat hij hierbij opmerken dat de gebruikte term arbeidsovereenkomst tegelijk twee begrippen in de sociaalrechtelijke terminologie : enerzijds het algemeen begrip, in zijn generieke betekenis, om aan te duiden alle overeenkomsten waardoor de werknemer zich ertoe verbindt om, mits bezoldiging, prestaties van hand- of geestesarbeid te verrichten onder de leiding, het gezag of het toezicht van een werkgever; anderzijds het meer beperkt begrip, met een specifieke betekenis waarbij enkel overeenkomsten door en met handarbeiders aangegaan bedoeld worden (Frans : contrat de travail).

Uw Commissie staat op het standpunt dat, ondanks dit bezwaar, de gebruikte term van arbeidsovereenkomst in het opschrift van het besproken wetsontwerp moet behouden blijven.

Enerzijds heeft de Raad van State zich bij de keuze van deze term aangesloten in het advies dat hij gegeven heeft in 1949 betreffende de tekst van het voorontwerp betreffende het burgerlijk arbeidswetboek.

Anderzijds werd deze term in zijn generieke betekenis aangenomen door de Belgisch-Nederlandsche Commissie voor éénmaking van de terminologie.

Hij werdt trouwens sinds geruime tijd algemeen gebruikt in alle officiële bescheiden en het zou ongetwijfeld verwarring stichten moest men er thans van afwijken in de wetgeving.

Artikel 1 handelt over de staking.

De kenmerken van de bij de wet beschermde staking worden in dit artikel vastgelegd.

Vooreerst worden duur en omvang als geldende criteria uitgeschakeld.

De staking is een *collectief* verschijnsel.

Een individuele staking kan misschien als een rechtmatige uitoefening van het stakingsrecht gelden. Zij valt echter onder het toepassingsveld van deze wet.

Het collectief karakter van de staking moet blijken uit haar *oorsprong*, hetzij dat het gaat om een collectief belangenconflict, hetzij dat zij als uitgangspunt heeft een individueel geschil doch waaraan een collectief belang vastzit.

Naar haar *object* moet de staking een sociale of professionele inzet hebben in het algemeen, of een punt raken dat met de uitvoering van de bestaande arbeidsovereenkomsten in het bijzonder verband houdt.

Valt eveneens onder de toepassing van de wet de staking die als vertrekpunt heeft het begaan van een zware fout door de werkgever ten opzichte van een of meer werknemers.

Tijdens de bespreking wordt door een lid het geval aangehaald van een zgn. « solidariteitsstaking » ter gelegenheid van een zwaar arbeids-

Un membre a exprimé des réserves au sujet du terme néerlandais « arbeidsovereenkomst » comme équivalent du terme français « contrat de louage de travail ». A juste titre, il fait remarquer à cette occasion que dans la terminologie du droit social, le mot « arbeidsovereenkomst » couvre deux notions différentes : d'abord, une notion générale, dans le sens générique, qui vise toute convention par laquelle le travailleur s'engage à effectuer un travail manuel ou intellectuel sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, moyennant une rémunération; en second lieu, il couvre une notion plus restreinte, ayant une signification spécifique, et il vise alors exclusivement les conventions conclues par des travailleurs manuels et avec des travailleurs manuels (en français : contrat de travail).

Votre Commission estime que, malgré cette objection, le terme usité de « arbeidsovereenkomst » doit être maintenu dans l'intitulé du projet de loi.

D'une part, le Conseil d'Etat s'est rallié au choix de ce terme dans l'avis qu'il a donné en 1949 au sujet du texte de l'avant-projet de loi instituant le Code civil du Travail.

D'autre part, le même terme a été admis dans son sens générique par la Commission belgo-néerlandaise pour l'unification de la terminologie.

Enfin, depuis un certain temps, il est largement employé dans tous les documents officiels et l'emploi d'un terme différent dans la législation actuelle prêterait certainement à confusion.

Article 1^{er}. — L'article 1^{er} se rapporte à la grève.

Cet article fixe les caractéristiques de la grève protégée par la loi.

En premier lieu, la loi exclut la durée et l'extension de la grève en tant que critères déterminants.

La grève est un phénomène *collectif*.

Une grève individuelle peut être considérée comme l'exercice légitime du droit de grève. Toutefois, elle est exclue du champ d'application de la présente loi.

Le caractère collectif de la grève doit résulter de son *origine*, soit que celle-ci se trouve dans un conflit collectif d'intérêts, soit qu'il s'agisse d'un différend individuel présentant un intérêt collectif.

L'objet de la grève doit être un intérêt social ou professionnel en général, ou se rapporter spécialement à un point relatif à l'exécution du contrat de louage de travail existant.

La loi s'applique également à la grève suscitée par une faute grave commise par l'employeur à l'égard d'un ou de plusieurs travailleurs.

Au cours de la discussion, un membre a cité le cas d'une grève dite « de solidarité » qui serait effectuée par des travailleurs à l'occasion d'un

ongeval aan een der werkmakkers overkomen. Vooropgesteld werd dat de werkgever geen enkele fout zou begaan hebben.

Dergelijke solidariteitsbewegingen komen inderdaad veelvuldig voor : zij zijn een uiting van een diepmenselijk gevoel dat eerbied en sympathie afdwingt en waaraan overigens geen enkel redelijk werkgever aanstoot neemt of kan nemen.

Men kan dergelijk verschijnsel dat een natuurlijk en normaal uitvloeisel is van de gemeenschappelijke lotsverbondenheid tussen alle werkrachten van eenzelfde bedrijf of bedrijfstak onmogelijk over dezelfde kam scheren als het verschijnsel van de staking. Het is een gevoelsuiting dat volkomen begrijpelijk en gerechtvaardigd is en in het arbeidsproces een kortstondige onderbreking van het werk voor gevolg heeft welke, in een geest van onderlinge verstandhouding tussen werkgever en werknemer door den band beschouwd wordt als een gerechtvaardigde grond van schorsing. Men zou hier misschien kunnen spreken van een soort gewoonterecht. De thans besproken wet vindt vanzelfsprekend in dergelijke gevallen geen toepassing en wil al evenmin iets wijzigen aan dat gevestigd gebruik.

Een ander lid maakt gewag van een recent geval van staking naar aanleiding van de sluiting van bepaalde kolenmijnen in de Borinage.

Hier is klaarblijkelijk lid 1 van het besproken artikel van toepassing, daar het feit van de sluiting een collectief belangenconflict stelt waarbij zich begrijpelijkerwijze de werknemers in andere gelijkaardige exploitaties betrokken voelen.

Dergelijke staking wordt in feite dikwijls als solidariteitsstaking betiteld. De term is gevaarlijk omdat het begrip onvoldoende bepaald is.

Het eerste lid van dit artikel heeft echter een algemene draagwijdte en alle stakingen — welke ook in feite de groep weze waarbij ze logischerwijze kunnen gerangschikt worden — vallen onder toepassing van de aangehaalde beschikking, op voorwaarde natuurlijk dat zij, wat betreft oorsprong en evolutie, beantwoorden aan de bij dit artikel gestelde voorschriften.

Artikel 2 handelt over het lock-out.

Het artikel is voldoende duidelijk en vergt geen bijzonder commentaar.

Artikel 3 stelt het juridisch gevolg vast van een volgens de ontworpen wet regelmatig tot stand gekomen staking of lock-out.

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst, voor zover de bij de wet ontworpen verzoeningsprocedure afgewikkeld werd. De rechter zal eventueel te beoordelen hebben of deze voorwaarde redelijkerwijze gesproken vervuld werd.

Het tweede lid voorziet een bijzonder geval, dat nl. waarbij de staking haar oorzaak vindt in een zware fout door de werkgever bedreven, hetzij dat deze laatste deze fout niet betwist, hetzij

grave accident de travail dont un de leurs camarades de travail aurait été la victime. Il était admis que l'employeur n'avait commis aucune faute grave.

Des mouvements de solidarité de cette espèce sont en effet très fréquents : ils sont l'expression d'un sentiment profondément humain qui mérite le respect et la sympathie de tous et qu'aucun employeur raisonnable ne condamne ou ne pourrait condamner.

Un tel phénomène, qui est la conséquence naturelle et normale du sentiment de solidarité qui unit tous les travailleurs d'une même entreprise ou d'une même industrie, ne peut en aucun cas être assimilé au phénomène de la grève.

C'est l'expression d'un sentiment qui est très compréhensible et complètement justifié, et qui entraîne des interruptions momentanées du travail qu'un esprit d'entente réciproque entre les employeurs et les travailleurs fait généralement considérer comme de justes motifs de suspension. On pourrait peut-être parler à ce sujet d'une sorte de droit coutumier. La loi qui est actuellement soumise à vos discussions n'est évidemment pas applicable aux cas de l'espèce et ne tend pas non plus à modifier l'usage établi.

Un autre membre a fait état d'un cas récent de grève à l'occasion de la fermeture de certains charbonnages dans le Borinage.

Ici, l'alinéa 1^{er} de l'article en discussion est, de toute évidence, applicable, puisque le fait de la fermeture constitue un conflit collectif d'intérêts auquel des travailleurs d'autres exploitations similaires s'estiment à juste titre intéressés.

Dans la pratique, une grève de ce genre est souvent appelée une grève de solidarité. L'usage du terme est dangereux, la notion n'étant pas suffisamment précise.

Le premier alinéa de cet article a une portée générale et toute grève — quel que soit le groupe auquel il faudrait logiquement la rattacher — tombe sous l'application de la disposition précitée, pour autant, bien entendu, qu'elle réponde aux conditions d'origine et d'évolution stipulées dans le présent article.

L'article 2 traite du lock-out.

Cet article est suffisamment clair par lui-même et n'exige aucun commentaire spécial.

L'article 3 détermine l'effet juridique d'une grève ou d'un lock-out intervenu conformément aux dispositions de la loi proposée.

Le contrat de louage de travail est suspendu, pour autant que la procédure prévue par la loi ait été épuisée. Le cas échéant, le juge appréciera si l'on peut raisonnablement admettre que cette condition a été observée.

Le second alinéa prévoit un cas particulier, à savoir celui où la grève trouve son origine dans la faute grave commise par l'employeur, soit que ce dernier n'en conteste pas la réalité, soit que le juge

dat zijn betwisting door de rechter die zich te zijnen verzoeken binnen de drie dagen na het uitbreken der staking daarover uit te spreken had, zijn verhaal heeft afgewezen.

De bewijslast van de afwezigheid in zijnen hoofde van enige zware fout berust bij de werkgever; het bewijs mag met alle rechtsmiddelen geleverd worden.

Artikel 4 behandelt de instelling van de verzoeningsprocedure.

Het artikel voorziet uitdrukkelijk de wenselijkheid om vooraf rechtstreekse onderhandelingen te voeren op het plan van het bedrijf, de onderneming of de bedrijfstak waar het conflict of geschil ontstaan is.

Dit is bedoeld als een praktische aanwijzing.

De eigenlijke verzoeningsprocedure begint echter maar wanneer de rechtstreekse onderhandelingen vastgelopen zijn.

Ofwel wordt de bemiddelaar bij gemeenzaam overleg door beide partijen aangesteld en dan bepaalt het artikel de formaliteiten die moeten vervuld worden om vaste vorm aan deze aanstelling te verlenen.

De aldus benoemde bemiddelaar is een werkelijke scheidsrechter voor de partijen die hem hun vertrouwen hebben gegeven.

Artikel 5 voorziet in de procedure van verzoening onder leiding van een bemiddelaar, bij ontstentenis van accoord tussen partijen op de te kiezen persoon, van ambtswege door de Minister van Arbeid aangesteld. De Minister wordt op de hoogte gesteld door de partij die er het meest belang bij heeft per aangetekend stuk. In de praktijk gebeurt deze kennisgeving ook telefonisch. Het aangetekend schrijven is er dan enkel de bevestiging van.

Ofwel zal de Minister een beroep doen op de sociale bemiddelaars van zijn Departement wier opdracht het juist is dergelijke conflicten bij te leggen, wanneer ze voorkomen op een beperkte schaal in één enkel bedrijf.

Heeft het conflict zich uitgebreid tot meerdere ondernemingen van eenzelfde bedrijfstak dan neemt de Paritaire Commissie de rol van bemiddelaar over.

Zij zal bijeengeroepen worden op aanwijzing van de Minister, hetzij door haar gewone voorzitter, hetzij door een ambtenaar die de Minister speciaal met de leiding der verzoeningsbesprekingen belast.

Artikel 6. — De bemiddelaar, wie hij ook weze, hoort de partijen en tracht een oplossing voor het geschil tot stand te brengen.

Meerdere zittingen kunnen nodig blijken : de bemiddelaar heeft op dit stuk een onbeperkt recht van initiatief, naargelang de omstandigheden, het uitzicht van het conflict, de gesteldheid der partijen, de mogelijkheden tot vergelyk.

appelé, à sa demande, à se prononcer sur ce sujet endéans les trois jours après le déclenchement de la grève, l'ait débouté de son action.

La charge de la preuve de l'absence d'une faute grave dans son chef, incombe à l'employeur, qui pourra apporter cette preuve par toutes voies de droit.

L'article 4 a pour objet l'instauration d'une procédure de conciliation.

Il prévoit expressément l'opportunité d'entamer d'abord des négociations directes sur le plan de l'entreprise, de l'industrie ou de la branche d'activité où le conflit a surgi.

Il s'agit ici d'une indication d'ordre pratique.

La procédure en conciliation proprement dite ne commencera que lorsque les négociations directes auront échoué.

Il se peut d'abord qu'un conciliateur soit désigné de commun accord par les parties et, dans cette éventualité, l'article prévoit les quelques formalités à accomplir pour que cette désignation soit formellement affirmée.

Le conciliateur ainsi nommé est un véritable arbitre pour les parties qui lui ont donné leur confiance.

L'article 5 règle la procédure de conciliation sous la direction d'un conciliateur désigné d'office par le Ministre du Travail, au cas où les parties n'ont pu se mettre d'accord sur le choix d'un arbitre. Le litige est exposé par la partie la plus diligente au Ministre du Travail par lettre recommandée à la poste. Dans la pratique, cette communication est faite souvent par téléphone. La lettre recommandée n'en est que la confirmation.

Le Ministre fera appel aux conciliateurs sociaux de son Département spécialement chargés de la solution des conflits de l'espèce, lorsque ceux-ci interviennent sur une échelle limitée dans une seule entreprise.

Si le conflit s'est étendu à plusieurs entreprises d'une même branche d'activité, la Commission paritaire reprend le rôle de conciliateur.

Elle est convoquée à la demande du Ministre, soit par son président habituel, soit par un fonctionnaire du Département spécialement chargé de la direction des négociations de conciliation.

Article 6. — Le conciliateur, quel qu'il soit, entend les parties et s'efforce de résoudre le conflit.

Plusieurs réunions peuvent s'avérer nécessaires : à cet égard, le conciliateur possède un droit d'initiative illimité dont il disposera selon les circonstances et les éléments du conflit, l'état d'esprit des parties en cause, et les possibilités d'aboutir à un accord.

Van belang is vanzelfsprekend dat de verzoeningspogingen zo snel mogelijk elkaar opvolgen, rekening houdend met de eigen kenmerken van elk conflict — en dat niets onverlet wordt gelaten om een gunstig resultaat te bereiken.

Artikel 7. Bij het beeindigen van de verzoeningsprocedure, hetzij in positieve hetzij in negatieve zin wordt er een proces-verbaal opgemaakt waarin een bondig overzicht van de verrichtingen gegeven wordt met aanduiding van het voorwerp van het geschil, opgave van de oorzaken van mislukking of vastlegging van het tot stand gekomen vergelijk.

Artikel 8 stelt de verplichte aanzegging in voor het geval dat de verzoeningsprocedure tot geen vergelijk geleid heeft en de beslissing tot staking genomen wordt.

De betekening van deze aanzegging kan gebeuren door een rechtstreeks contact tussen de werkgever en de afvaardiging der werknemers die aan de onderhandelingen heeft deelgenomen — of door inlassing van de aanzegging in het proces-verbaal van niet-verzoening — of nog bij aangetekend stuk, ter keuze van de betrokken werknemers.

De aanzegging heeft uitwerking daags na de datum van haar betekening.

Zij heeft als gevolg dat de staking regelmatig mag bevolen worden 14 dagen na de aanzegging wanneer het bedienden en 7 dagen wanneer het arbeiders geldt. Bedoeld wordt hier : werkdagen met uitsluiting van zon-, feest- en verlofdagen.

De termijn kan eventueel verlengd worden in het proces-verbaal van niet-verzoening, bij gemeenzaam overleg, of ook nog, krachtens de bepalingen van de bestaande collectieve overeenkomsten (art. 16). Hij mag echter in geen geval verkort worden.

Artikel 9 stelt de verplichte aanzegging in bij lock-out. Zij geschiedt per aangetekend stuk gericht tot de afvaardiging van werknemers die aan de verzoeningsonderhandelingen deelnam en door aanplakking in de betrokken werkplaats.

Zij bedraagt eveneens 14 werkdagen.

Artikel 10 is louter didactisch bedoeld. Het wil nogmaals de wil van de wetgever beklemtonen om de verzoeningspogingen tot het uiterste door te drijven.

Artikel 11 heeft betrekking op het vraagstuk van de vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers door afgevaardigden van hun respectieve organisaties.

Het artikel verwijst op dit punt naar de wet van 20 September 1948 betreffende de organisatie van het bedrijfsleven en de uitvoeringsbesluiten die op deze wet volgen.

Ce qui importe, c'est évidemment que les efforts de conciliation se succèdent à un rythme aussi rapide que possible, compte tenu des caractéristiques particulières de chaque conflit, et que tout soit mis en œuvre pour arriver à un résultat favorable.

Article 7. — A l'issue de la procédure de conciliation, il est adressé, indépendamment du fait que le résultat en soit positif ou négatif, un procès-verbal donnant un aperçu des efforts déployés et relatant l'objet du litige, les causes de l'échec ou les termes exacts de l'accord intervenu.

L'article 8 prévoit l'obligation de notifier un préavis lorsque la procédure de conciliation n'a pu aboutir à une solution positive et que le recours à la grève a été décidé.

La signification de ce préavis peut être faite, soit par un contact direct entre l'employeur et la délégation des travailleurs qui a participé aux négociations, soit par l'insertion du préavis de grève dans le procès-verbal de non-conciliation, soit encore par lettre recommandée à la poste, au choix des travailleurs intéressés.

Le préavis prend cours le lendemain de la date à laquelle il a été notifié.

Il a pour effet que la grève peut être régulièrement déclenchée quatorze jours après la date du préavis, s'il s'agit d'employés, et sept jours après la même date, s'il s'agit d'ouvriers. Par « jours » il faut entendre des jours ouvrables, à l'exclusion des dimanches, des jours fériés et des jours de congé.

La prolongation du délai de préavis peut être consignée soit dans le procès-verbal de non-conciliation, soit de commun accord, soit encore dans les dispositions des conventions collectives en vigueur (art. 16). Toutefois, le délai ne pourra être réduit en aucun cas.

L'article 9 prévoit l'obligation de donner un préavis en cas de lock-out. Ce préavis est notifié par lettre recommandée à la poste, adressée aux délégués des travailleurs qui ont participé aux négociations de conciliation; il est, en outre, affiché dans le lieu de travail.

Il s'étend également sur quatorze jours ouvrables.

L'article 10 n'a qu'une portée purement didactique. Il entend affirmer une nouvelle fois la volonté du législateur de voir les tentatives de conciliation se poursuivre par tous les moyens possibles.

Article 11. — Cet article se rapporte à la question de la représentation des employeurs et des travailleurs par des délégués de leurs organisations respectives.

Sur ce point, le présent article renvoie à la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie et aux arrêtés d'exécution subséquents.

Het principe van de rechtsgeldige vertegenwoordiging door de officieel erkende vakorganisaties werd in ons sociaal recht sinds geruime tijd reeds erkend.

Het besproken artikel beoogt dan ook niets anders dan een wettelijke bekrachtiging te geven van een feitelijke toestand die geen praktische moeilijkheden of betwistingen meer oplevert.

Artikel 12 regelt de toestand die ontstaat ten aanzien van het bij de tekst ingevoerd regime van schorsing der arbeidsovereenkomst zodra het conflict een einde heeft genomen en het werk hervat wordt.

De voorziene sanctie is eenvoudig : na verloop van de vierde werkdag die volgt, hetzij op de verzoening hetzij op de uitspraak van de werkrechtsheraad die de afwezigheid van een zware fout in hoofde van de werkgever vaststelde, hetzij op het bevel tot het hervatten van het werk na afloop van staking of lock-out, houdt het regime van de schorsing op te bestaan en hernemen de lopende arbeidsovereenkomsten haar gewone uitwerking.

Wat het hervatten van het werk betreft is het met opzet dat de tekst spreekt van het hervatten van « hun » werk. — Bedoeld wordt herbij de eventualiteit van een progressieve herneming van het werk sector per sector, naar gelang de technische mogelijkheden en noodwendigheden van het bedrijf.

Vanzelfsprekend beginnen de vastgestelde vier werkdagen maar te lopen vanaf het ogenblik dat het bevel tot werkhervatting gegeven werd in de sector waar de stakende werknemers effectief tewerk gesteld zijn hetgeen impliceert dat de datum waarop het regime van schorsing een einde neemt van geval tot geval en van werknemer tot werknemer kan verschillen.

De werknemer die van zijn werk afwezig zou blijven na de gestelde datum, zou zich blootstellen aan een eenzijdige verbreking van zijn overeenkomst met al de gevolgen daaraan verbonden volgens de gewone regelen van ons sociaal recht.

De artikelen 13 en 14 betreffen de procedure. — Zij vragen geen bijzonder commentaar tenzij dat er geen mogelijkheid tot verzet voorzien werd ingeval één der partijen verstek maakt. Het is inderdaad van essentieel belang dat mogelijke betwistingen een snelle oplossing verkrijgen en dat er geen procedure-middeltjes aangewend kunnen worden om de oplossing op de lange baan te schuiven.

Artikel 15 werd reeds bij de algemene bespreking toegelicht.

* *

Het aldus gewijzigd wetsontwerp, zoals ook dit verslag werden aangenomen bij eenparigheid van stemmen.

De Verslaggever,
J. CUSTERS.

De Voorzitter,
LÉON-ELI TROCLET.

Le principe de la validité de la représentation par les organisations professionnelles officiellement reconnues est depuis longtemps admis par notre législation sociale.

Dès lors, le présent article n'a d'autre objet que de confirmer une situation de fait qui ne donne plus lieu à des contestations ou à des difficultés pratiques.

Article 12. — Cet article règle la situation qui naît à l'égard du régime de suspension du contrat de travail instauré par la loi, dès la fin du conflit social et la reprise du travail.

La sanction prévue est simple : à la fin du quatrième jour ouvrable suivant la date soit de la conciliation, soit celle de la décision du Conseil de prud'hommes constatant l'absence d'une faute grave dans le chef de l'employeur, soit celle de l'ordre de reprendre le travail à la cessation de la grève ou du lock-out, le régime de la suspension prend fin et les conventions de travail existantes reprennent leurs effets ordinaires.

En ce qui concerne la reprise du travail, le texte parle intentionnellement de la reprise de « leur » travail. Il s'agit ici de l'éventualité d'une reprise progressive du travail, secteur par secteur, selon les possibilités techniques et les besoins de l'entreprise.

Il va de soi que le délai de quatre jours ouvrables ne commencera à courir qu'à la date de l'ordre de reprendre le travail dans le secteur où le travailleur était effectivement occupé, ce qui implique que la date de la cessation du régime de suspension peut varier d'un cas à l'autre et d'un travailleur à l'autre.

Le travailleur qui resterait absent de son travail après la date fixée s'exposerait à une rupture unilatérale de son contrat avec toutes les conséquences que cela comporte selon les règles habituelles de notre droit social.

Les articles 13 et 14 concernent la procédure. Ils n'exigent aucun commentaire particulier. Nous nous contenterons de signaler qu'aucune possibilité d'opposition n'est prévue au cas où l'une des parties est défaillante. Il est en effet d'une importance capitale que les conflits de l'espèce reçoivent une solution rapide et que le recours à toutes les ressources de la procédure en vue de retarder sans cesse la solution soit rendu impossible.

L'article 15 a déjà été commenté au cours de la discussion générale.

* *

Le projet de loi ainsi modifié, ainsi que le présent rapport, ont été adoptés à l'unanimité.

Le Rapporteur,
J. CUSTERS.

Le Président,
LÉON-ELI TROCLET.

TEKST VOORGEDRAGEN
DOOR DE COMMISSIE.

EERSTE HOOFDSTUK.

Toepassingsgebied van de wet.

EERSTE ARTIKEL.

Voor de toepassing van deze wet wordt beschouwd als staking elke collectieve weigering om te werken vanwege de werknemers, ongeacht haar duur of het feit dat het gehele personeel of een gedeelte ervan er bij betrokken is, op voorwaarde dat zij haar oorsprong vindt in een collectief belangenconflict of in een individueel geschil met een collectief belang, waarvan het voorwerp is een eis van sociale of professionele aard of dat betrekking heeft op de normale uitvoering van de bestaande overeenkomsten.

Wordt eveneens beschouwd als staking elke collectieve weigering om te werken welke het gevolg is van een solidariteitsbetuiging van de werknemers, veroorzaakt door een zware fout door de werkgever begaan ten opzichte van één of meer werknemers.

ART. 2.

Wordt beschouwd als lock-out elk stilleggen van het werk door de werkgever opgelegd, ongeacht de duur, ten einde een wijziging aan de bestaande arbeidsvoorwaarden te bekomen waarover vooraf geen instemming van de werknemers verkregen werd.

ART. 3.

Staking en lock-out schorsen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien zij uitbreken na afwikkeling van de verzoeningsprocedure door deze wet ingesteld.

De staking bedoeld bij artikel 1, lid 2, schorst eveneens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever binnen drie dagen te rekenen van het uitbreken der staking, door de rechter, volgens de hierna bepaalde procedure, heeft doen vaststellen, dat er in zijn hoofde geen zware fout bestaat.

HOOFDSTUK II.

Procedure van verzoening en aanzegging
van staking of lock-out.

ART. 4.

In geval van conflict of geschil en nadat alle middelen van rechtstreekse onderhandelingen uitgeput werden, kiest de partij die een eis voor te

TEXTE PRÉSENTÉ
PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application de la loi.

ARTICLE PREMIER.

Pour l'application de la présente loi, on entend par grève toute cessation collective du travail par les travailleurs, indépendamment de sa durée ou du fait qu'elle affecte tout ou partie du personnel occupé, à condition qu'elle trouve son origine dans un conflit collectif d'intérêts ou dans un différend individuel présentant un intérêt collectif ayant pour objet une revendication d'ordre social ou professionnel ou se rapportant à l'exécution normale des conventions intervenues.

Est également considérée comme grève, toute cessation collective de travail, intervenue à la suite d'un mouvement de solidarité des travailleurs, suscitée par une faute grave commise par l'employeur, à l'égard d'un ou de plusieurs travailleurs.

ART. 2.

On entend par lock-out, tout arrêt du travail imposé par l'employeur, quelle que soit sa durée, en vue d'obtenir une modification des conditions de travail existantes au sujet de laquelle l'accord préalable des travailleurs intéressés n'a pas été obtenu.

ART. 3.

La grève et le lock-out suspendent l'exécution du contrat de louage de travail s'ils interviennent après accomplissement de la procédure de conciliation organisée par la présente loi.

La grève visée à l'article premier, alinéa 2, suspend également l'exécution du contrat de louage de travail à moins que l'employeur, dans les trois jours de la date du déclenchement de la grève, ait fait constater par le Juge l'absence de faute grave dans son chef suivant la procédure arrêtée ci-après.

CHAPITRE II.

Procédure de conciliation et préavis de grève
ou de lock-out.

ART. 4.

En cas de conflit ou de différend, et après que tous les moyens de négociation directe ont été épuisés, la partie qui présente des revendications

dragen heeft, een bemiddelaar en onderwerpt haar keuze ter aanneming aan de andere partij.

Het accoord over de keuze wordt vastgelegd in een proces-verbaal van overleg dat gedagtekend en ondertekend wordt door beide partijen, en waarin het voorwerp van het geschil en de aanwijzing van de bemiddelaar vermeld staan.

Dit proces-verbaal wordt overgemaakt aan de aangestelde bemiddelaar met het oog op het openen van de verzoeningsprocedure.

ART. 5.

Bij onstentenis van accoord tussen partijen over de keuze van een bemiddelaar, binnen de drie dagen, wordt het geschil door de meest gereede partij ter kennis gebracht van de Minister van Arbeid bij een ter post aangetekend schrijven, met vermelding van de ingenomen standpunten.

Naargelang het geval, wijst de Minister een sociale bemiddelaar aan, roept hij het bevoegd paritair comité bijeen of geeft hij opdracht aan een ambtenaar, die eventueel het of de bevoegde paritaire comité's bijeen roept.

ART. 6.

Op de datum vastgesteld voor de zitting van de verzoening, verschijnen de partijen voor de vrij gekozen of van ambtswege aangestelde bemiddelaar, die hen hoort en poogt een accoord tot stand te brengen.

De poging tot verzoening heeft eventueel plaats in de schoot van het (de) bevoegde paritaire comité('s), welke bijengeroepen werd(en), overeenkomstig artikel 5, lid 2.

Een of meer zittingen kunnen naderhand vastgesteld worden met hetzelfde doel, op initiatief van de bemiddelaar.

ART. 7.

Na afloop van de laatste zitting, wordt een proces-verbaal opgesteld en ondertekend door alle betrokken partijen, waarin het voorwerp van het geschil wordt aangeduid, de modaliteiten van verzoening worden vastgesteld of melding gemaakt wordt van de oorzaken van het mislukken der verzoeningsprocedure.

Een exemplaar van het proces-verbaal wordt onmiddellijk overgemaakt aan de Minister van Arbeid; een exemplaar wordt toevertrouwd aan een vertegenwoordiger van iedere organisatie van werkgevers en werknemers.

ART. 8.

Ingeval geen accoord wordt bereikt, wordt een collectieve aanzegging van staking aan elke werkgever individueel betekend, hetzij rechtstreeks door

fait choix d'un conciliateur et le présente à l'agrément de l'autre partie.

L'accord sur ce choix est consigné dans un procès-verbal de compromis, daté et signé par les deux parties, relatant l'objet du litige et la désignation du conciliateur.

Ce procès-verbal est transmis au conciliateur choisi, en vue de l'ouverture de la procédure de conciliation.

ART. 6.

A défaut d'accord des parties dans les trois jours sur le choix d'un conciliateur, le litige est exposé par la partie la plus diligente au Ministre du Travail par lettre recommandée à la poste, avec mention des points de vue en présence.

Suivant le cas, le Ministre désigne un conciliateur social, convoque la commission paritaire compétente ou délègue un fonctionnaire qui réunit, le cas échéant, la ou les commissions paritaires compétentes.

ART. 6.

A la date fixée pour la séance de conciliation, les parties comparaissent devant le conciliateur choisi ou désigné qui les entend et essaye de les mettre d'accord.

Le cas échéant, la tentative de conciliation aura lieu au sein de la ou des commissions paritaires, réunies conformément à l'article 5, alinéa 2.

Une ou plusieurs séances peuvent être fixées ultérieurement aux mêmes fins à l'initiative du conciliateur.

ART. 7.

A l'issue de la dernière séance, un procès-verbal est dressé et signé par toutes les parties intéressées, relatant l'objet du litige et constatant les modalités de la conciliation ou les causes de son échec.

Un exemplaire de ce procès-verbal est transmis séance tenante au Ministre du Travail; un exemplaire est confié à un représentant de chacune des organisations d'employeurs et de travailleurs.

ART. 8.

En cas de non-conciliation un préavis collectif de grève est notifié à chaque employeur individuellement, soit directement par la délégation des

de afvaardiging van werknemers, hetzij door de inlassing van de aanzegging van staking in het proces-verbaal van niet-verzoening, hetzij bij aangetekend stuk.

Deze aanzegging gaat in daags na de datum waarop zij werd betekend.

Zij moet voor de bedienden ten minste veertien dagen en voor de overige werknemers ten minste zeven dagen vóór de staking worden gedaan.

Deze termijn kan verlengd worden mits voorafgaand accoord, waarvan melding gemaakt wordt in het proces-verbaal van niet-verzoening.

ART. 9.

De aanzegging van lock-out wordt betekend per aangetekend stuk aan de afgevaardigden die de werknemers vertegenwoordigen bij de procedure van verzoening.

Daarenboven wordt zij aangeplakt in de betrokken werkplaatsen.

Zij maakt melding van de ondernemingen welke onder de maatregel vallen.

Zij bedraagt ten minste veertien dagen.

ART. 10.

Gedurende de aanzeggingstermijn kunnen de verzoeningspogingen voortgezet worden door alle belanghebbende partijen.

ART. 11.

Zowel bij de verzoeningsprocedure als bij de betekening en de ontvangst van de aanzegging van staking of van lock-out kunnen de werkgevers en werknemers zich door één of meer afgevaardigden laten vertegenwoordigen.

De werkgevers en werknemers worden geldig vertegenwoordigd door de afgevaardigden van hun onderscheiden vakverenigingen welke als representatief erkend werden overeenkomstig het bepaalde in artikel 20 van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in haar uitvoeringsbesluiten.

HOOFDSTUK III.

Einde van staking of lock-out.

ART. 12.

Kunnen de schorsing van de arbeidsovereenkomst niet meer inroepen de werknemers die zich niet hebben aangemeld voor de hervatting van hun werk, behoudens andersluidende overeenkomst tussen partijen, uiterlijk de vierde werkdag die volgt op de datum van de verzoening, op de datum van de beslissing van de Werkrechtsheraad welke

travailleurs, soit par l'insertion du préavis de grève dans le procès-verbal de non-conciliation, soit par l'envoi d'une lettre recommandée.

Ce préavis prend cours le lendemain de la date à laquelle il a été notifié.

Il est d'au moins quatorze jours pour les employés et d'au moins sept jours pour les autres travailleurs.

Il peut être prolongé moyennant accord préalable consigné dans le procès-verbal de non-conciliation.

ART. 9.

Le préavis de lock-out est notifié par lettre recommandée aux délégués qui ont représenté les travailleurs à la procédure de conciliation.

Il est en outre affiché aux lieux de travail intéressés.

Il indique les entreprises qui font l'objet de la mesure.

Il est d'au moins quatorze jours.

ART. 10.

Pendant le délai de préavis les tentatives de conciliation peuvent être poursuivies par toutes les parties intéressées.

ART. 11.

Tant à la procédure de conciliation que pour la notification et réception du préavis de grève ou de lock-out les employeurs et travailleurs peuvent se faire représenter par un ou plusieurs délégués.

Les employeurs et travailleurs seront valablement représentés par les délégués de leurs organisations respectives reconnues comme représentatives conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'Economie et de ses arrêtés d'exécution.

CHAPITRE III.

Cessation de la grève ou du lock-out.

ART. 12.

Ne peuvent plus invoquer la suspension du contrat de louage de travail les travailleurs qui ne se sont pas présentés pour la reprise de leur travail au plus tard, sauf accord différent entre parties, le quatrième jour ouvrable suivant la date de la conciliation, celle de la décision du Conseil de Prud'hommes faisant droit au recours de l'employeur

het verhaal van de werkgever als gegrond verklaart, of op de datum vastgesteld voor de werkhervatting na het beëindigen van de staking of van het lock-out.

Hetzelfde geldt voor de werkgevers die na afloop van dezelfde termijn, zich tegen het hervatten van het werk zouden verzet hebben.

HOOFDSTUK IV.

Bevoegde rechtsmacht.

ART. 13.

De betwistingen, welke voortspruiten uit de toepassing van deze wet, behoren tot de bevoegdheid van de Werkrechtersraad van de plaats van het werk.

ART. 14.

Het verhaal dat de werkgever kan instellen in het geval bedoeld bij artikel 3, lid 2, wordt door hem aanhangig gemaakt bij de bijzondere Kamer van de bevoegde Werkrechtersraad waarvan spraak in artikel 65 van de wet van 9 Juli 1926 tot inrichting van de Werkrechtersraden, door middel van een dagvaarding betekend aan de afgevaardigden die de werknemers hebben vertegenwoordigd tijdens de verzoeningsprocedure.

Het beroep wordt ingesteld bij de in artikel 123 van dezelfde wet van 9 Juli 1926 bedoelde bijzondere Kamer.

Zowel in eerste aanleg als in beroep wordt de zaak door de bijzondere Kamer in haar eerstvolgende zitting en vóór alle andere zaken behandeld.

De uitgesproken beslissingen zijn niet vatbaar voor verzet.

HOOFDSTUK V.

Algemene bepaling.

ART. 15.

De voorafgaande bepalingen zijn van dwingend recht. De bepalingen die, in de individuele of collectieve overeenkomsten gunstiger zijn voor de werknemers, zijn evenwel rechtsgeldig.

ou celle fixée pour la reprise du travail après cessation de la grève ou du lock-out.

Il en est de même des employeurs qui à l'expiration du même délai se seraient opposés à la reprise du travail.

CHAPITRE IV.

Attribution de compétence.

ART. 13.

Les contestations résultant de l'application de la présente loi sont de la compétence du Conseil de Prud'hommes du lieu du travail.

ART. 14.

Le recours ouvert à l'employeur dans le cas prévu à l'article 3, alinéa 2, est porté par celui-ci devant la Chambre spéciale du Conseil de Prud'hommes compétent prévue à l'article 65 de la loi du 9 juillet 1926, organique des Conseils de Prud'hommes, au moyen d'une assignation notifiée aux délégués qui ont représenté les travailleurs au cours de la procédure de conciliation.

L'appel est porté devant la Chambre spéciale prévue à l'article 123 de la même loi du 9 juillet 1926.

Tant en première instance qu'en appel, la Chambre spéciale connaît de l'affaire lors de sa plus prochaine audience, toutes affaires cessantes.

Les décisions rendues ne sont pas susceptibles d'opposition.

CHAPITRE V.

Disposition générale.

ART. 15.

Les dispositions qui précèdent sont d'ordre public. Sont néanmoins valables, les clauses plus favorables aux travailleurs inscrites dans les conventions individuelles ou collectives.