

## SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 1966-1967.

---

23 FEVRIER 1967.

---

**Projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.**

---

### EXPOSE DES MOTIFS

---

MESDAMES, MESSIEURS,

L'histoire des relations collectives du travail en Belgique se confond avec celle du développement des organisations représentatives des travailleurs. Au moment où était interdit sous peine de sanction pénale toute association ou tout groupement de personnes exerçant un même métier qui avait pour but de discuter de leurs intérêts (loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791), il ne pouvait être question de relations collectives de travail. On les vit apparaître dès la création des premières organisations de travailleurs et gagner en importance lorsque les organisations représentatives des travailleurs eurent conquis leur place dans la vie sociale et économique.

Ce n'est que progressivement que les conventions collectives de travail sont devenues une source de droit. A l'origine certains auteurs considéraient la convention collective du travail uniquement comme un « phénomène social » d'où ne découlaient pas des engagements. Elle ne pouvait être considérée comme une institution juridique (A. P. Th. EYSSEL : De collectieve arbeidsovereenkomst; regtsinstituut of sociaal verschijnsel. Themis 1905 p. 60, cité par le Prof. Molenaar : Arbeidsrecht, Zwolle 1953 tome I, p. 635).

L'histoire des conventions collectives de travail en Belgique est d'ailleurs étroitement liée à celle du syndicalisme (Het vraagstuk van de collectieve arbeidsverhoudingen in België, Uitgave A.C.V. 1962, p. 7).

La plus ancienne convention collective de travail connue date de 1789. Elle fut conclue à Verviers entre les employeurs et les travailleurs de l'industrie dra-

## BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 1966-1967.

---

23 FEBRUARI 1967.

---

**Ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.**

---

### MEMORIE VAN TOELICHTING

---

DAMES EN HEREN,

De geschiedenis der collectieve arbeidsbetrekkingen in België valt samen met de geschiedenis van de ontwikkeling der representatieve werknemersorganisaties. Op het ogenblik waarop het verbod om een vereniging of groepering van personen uit hetzelfde beroep te vormen ten einde de persoonlijke belangen te bespreken, strafrechtelijk gesanctioneerd was (wet Le Chapelier van 14-17 juni 1791) kon er geen sprake zijn van collectieve arbeidsbetrekkingen. Deze werden pas merkbaar bij de oprichting van de eerste werknemersorganisaties en ze namen in belangrijkheid toe wanneer de representatieve werknemersorganisaties hun plaats in het sociaal en economisch leven hadden veroverd.

De collectieve arbeidsovereenkomsten zijn slechts geleidelijk een rechtsbron geworden. Oorspronkelijk beschouwden sommige auteurs de collectieve arbeidsovereenkomst slechts als een « sociaal verschijnsel » waaruit geen verbintenissen voortvloeien. Zij kon niet als rechtsinstituut beschouwd worden (A.P. Th. EYSSEL : De collectieve arbeidsovereenkomst; regtsinstituut of sociaal verschijnsel. Themis 1905 blz. 60, geciteerd door Prof. Molenaar : Arbeidsrecht, Zwolle 1953, deel I, blz. 635).

De geschiedenis van de collective arbeidsovereenkomsten in België is trouwens innig verbonden met die van het syndicalisme (Het vraagstuk van de collectieve arbeidsverhoudingen in België, Uitgave A.C.V. 1962, blz. 7).

De oudste bekende collectieve arbeidsovereenkomst dagtekent van 1789. Zij werd gesloten te Verviers tussen de werkgevers en werknemers van de lakennijver-

pière, six ans avant l'annexion à la France qui entraîna l'applicabilité de la loi Le Chapelier à notre pays. Les syndicats ouvriers furent alors interdits et la conclusion de conventions collectives de travail devint impossible (J. Fafchamps : Les conventions collectives en Belgique. Bruxelles 1961, p. 6).

Le Chapelier dépeignait comme suit la situation nouvelle : « il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu... Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe » (*Moniteur universel* 1791, p. 688).

Il faut attendre jusqu'en 1898 pour voir conclure à nouveau une convention collective de travail, à savoir dans l'imprimerie (P. Horion : Relations collectives du travail 1962, p. 61). Les accords qui intervenaient à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle étaient très rarement des conventions collectives de travail (A. Delperée : La réglementation conventionnelle des conditions du travail en Belgique. Louvain 1938, p. 42).

Au départ, les conventions collectives de travail apparaissaient comme des accords dépourvus de valeur juridique, ne donnant naissance, à la charge des signataires, qu'à une obligation morale de respecter la parole donnée et d'exécuter de bonne foi la convention. Cette doctrine était consacrée par certains droits étrangers, dont le droit anglais (voir A. Doucy : Sur un aspect des accords collectifs de travail. Problèmes 1949, n° 11, p. 642).

Par la suite, il a été admis que la convention collective de travail créait entre les concluants une situation juridique susceptible d'être sanctionnée. Les tribunaux et la doctrine appliquèrent à la convention collective de travail le même droit qu'aux contrats individuels, s'inspirant de certaines institutions du droit existantes pour expliquer le phénomène (mandat tacite, mandat apparent, stipulation pour autrui, etc.).

Au point de vue sociologique, la convention collective de travail a vu le jour par la suite de la nécessité de mettre le travailleur individuel sur un pied d'égalité avec son employeur lors de la détermination de la teneur de son contrat de travail.

L'égalité constitutionnelle ne suffisait pas pour garantir également l'égalité de fait. Des motifs d'ordre social et économique mirent le travailleur dans une position d'infériorité.

Cette inégalité fut soulignée par des économistes (A. Smith : « Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations », Paris 1822, p. 133-134) et des parlementaires (Carton de Wiart : « Le contrat de travail met en présence un sac d'argent et un estomac ». Ch. des Repr., Ann. parl., 8 mai 1899, p. 177).

Par la voie des organisations syndicales où il pouvait compenser par le nombre sa situation sociale et économique plus faible, le travailleur a la possibilité de discuter de ses conditions de travail.

heid (industrie drapière), zes jaren voor de aansluiting bij Frankrijk welke de toepasselijkheid van de wet Le Chapelier op ons land meebracht. De arbeiderssyndicates werden alsdan verboden en het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten werd onmogelijk (J. Fafchamps : Les conventions collectives en Belgique. Bruxelles 1961, p. 6).

Le Chapelier beschreef de nieuwe toestand als volgt : « il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu... Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe » (*Moniteur universel* 1791, p. 688).

Men moet wachten tot 1898 om terug te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, nl. in de boekdrukindustrie (P. Horion : Relations collectives du travail 1962, p. 61). De akkoorden welke op het einde van de XIX<sup>e</sup> eeuw tot stand kwamen waren zelden collectieve arbeidsovereenkomsten (A. Delperée : La réglementation conventionnelle des conditions du travail en Belgique. Louvain 1938, p. 42).

Aanvankelijk deden de collectieve arbeidsovereenkomsten zich voor als akkoorden zonder juridische waarde welke ten laste van de ondertekenaars enkel een morele verplichting deden ontstaan om het gegeven woord gestand te doen en om de overeenkomst te goeder trouw uit te voeren. Deze rechtsleer werd bekrachtigd door sommige buitenlandse rechtstelsels, waaronder het Engelse recht (zie A. Doucy : Een aspect der kollektieve arbeidsovereenkomsten. Problemen 1949, n° 11, blz. 642).

Naderhand werd aanvaard dat de collectieve arbeidsovereenkomst tussen de partijen een juridische toestand in 't leven riep die vatbaar is voor sancties. De rechtbanken en de rechtsleer pasten op de collectieve arbeidsovereenkomst hetzelfde recht toe als op de individuele overeenkomsten, zich hierbij steunend op bestaande rechtsinstellingen om het verschijnsel uit te leggen (stilzwijgende lastgeving, schijnbare lastgeving, het beding ten behoeve van een derde, enz.).

Sociologisch is de collectieve arbeidsovereenkomst ontstaan door de noodzakelijkheid de individuele werknemer op gelijke voet te plaatsen met zijn werkgever bij het bepalen van de inhoud van zijn arbeidsovereenkomst.

De grondwettelijke gelijkheid was niet voldoende om ook de feitelijke gelijkheid te waarborgen. Sociale en economische motieven stelden de werknemer in een mindere positie.

Deze ongelijkheid werd onderstreept door economen (A. Smith : « Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations », Paris 1822, p. 133-134) en door parlementairen (Carton de Wiart : « Le contrat de travail met en présence un sac d'argent et un estomac ». K. van Volksw. Parl. Ann., 8 mei 1899, p. 177).

Door bemiddeling van de vakverenigingen, waarin hij zijn zwakkere sociale en economische positie door het aantal kon compenseren, is de werknemer in de mogelijkheid gesteld om over zijn arbeidsvoorwaarden te discussiëren.

C'est là que se situe la raison sociologique des conventions collectives de travail.

Pour les employeurs aussi, les conventions collectives de travail se sont avérées d'une importance considérable. Non seulement elles leur offraient une garantie de concurrence loyale mutuelle en égalisant les conditions de salaire, mais elles leur assuraient également des périodes de paix sociale.

Au surplus, les conventions collectives de travail ont favorisé l'entente entre les employeurs et les travailleurs pour aboutir à une collaboration étroite sur le plan de l'entreprise.

C'est entre les deux guerres que le phénomène des conventions collectives de travail a pris, dans notre pays, sa véritable extension et s'est dégagé peu à peu du cadre civiliste dans lequel on l'avait enfermé. Durant cette période, les conventions collectives de travail furent conclues tant au sein d'institutions organisées — les ancêtres de nos actuelles commissions paritaires — qu'en dehors de telles institutions. Mais c'est véritablement à partir de 1945 que l'on trouve dans notre législation un début d'organisation des conventions collectives de travail : l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, dispose dans son article 10, a) que les commissions paritaires ont principalement pour mission « d'établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, notamment par la conclusion de conventions collectives »; et dans son article 12, que « A la demande de la commission ou d'une organisation représentative un arrêté royal peut donner force obligatoire aux décisions prises ». Les lois des 4 et 11 mars 1954 ont, assez paradoxalement, traité des conventions collectives de travail en apportant une modification respectivement à l'article 3 de la loi sur le contrat de travail et à l'article 5 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi : « Si aucun accord paritaire rendu obligatoire par arrêté royal ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein de la commission paritaire ou l'usage suppléent au silence des parties ».

Force est donc de constater que, contrairement à de très nombreuses législations étrangères, notre droit ne comporte pas de texte relatif au statut des conventions collectives de travail. Celles-ci n'en existent pas moins et ont même créé un des domaines les plus riches et les plus dynamiques du droit du travail. Il n'empêche que cette lacune législative a suscité de très nombreuses difficultés spécialement en ce qui concerne les personnes tenues par la convention collective de travail et la force obligatoire de celle-ci. Un droit des conventions collectives de travail a été élaboré, tant bien que mal, par la doctrine et par la jurisprudence mais il suffit de consulter l'abondante littérature juridique qui s'est développée sur le sujet pour se rendre compte des controverses et des divergences de points de vue qui n'ont jamais pu être applanies. L'intervention du législateur est indispensable pour résoudre ces difficultés, devenues aujourd'hui insolubles, et tous les juristes, tous les praticiens du

Hierin ligt de sociologische achtergrond van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Maar ook voor de werkgevers zijn de collectieve arbeidsovereenkomsten van groot belang gebleken. Niet alleen gaven zij hen een waarborg van loyale concurrentie onder elkaar, door de loonsvoorwaarden te egaliseren, maar ook verzekerden zij hun periodes van sociale vrede.

Tevens is door de collectieve arbeidsovereenkomsten de verstandhouding tussen werkgevers en werknemers gegroeid, om te komen tot een innige samenwerking op het vlak van de onderneming.

Het is tussen de twee oorlogen dat het verschijnsel van de collectieve arbeidsovereenkomsten in ons land zijn ware vlucht heeft genomen en zich stilaan heeft losgemaakt uit het burgerrechtelijk kader waarin het was opgesloten. Tijdens die periode werden de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten zowel in georganiseerde instellingen — de voorlopers van onze huidige paritaire comités — als buiten zodanige instellingen. Doch het is waarlijk vanaf 1945 dat in onze wetgeving een aanvang van organisatie der collectieve arbeidsovereenkomsten valt te bespeuren : de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités bepaalt in haar artikel 10, a) dat de paritaire comités hoofdzakelijk als opdracht hebben « de algemene grondslagen van bezoldiging vast te stellen, die met de graden van beroepskwalificatie overeenkomen, onder meer door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten » en in zijn artikel 12 dat « op verzoek van het comité of van een vertegenwoordigende organisatie kan een koninklijk besluit aan de getroffen beslissingen bindende kracht geven ». De wetten van 4 en 11 maart 1954 hebben vrij paradoxaal over de collectieve arbeidsovereenkomsten gehandeld door respectievelijk wijzigingen aan te brengen aan artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en aan artikel 5 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract : « Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat, wordt, wat niet door partijen is bedongen, geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomsten en door de akkoorden gesloten in het paritair comité of door het gebruik ».

Hier is dus noodzakelijk te constateren dat, in strijd met een groot aantal buitenlandse wetgevingen, ons recht geen tekst betreffende het statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten bevat. Deze bestaan er nochtans niet minder om en hebben zelfs het ontstaan gegeven aan één der meest rijke en meest dynamische takken van het arbeidsrecht. Dat neemt niet weg dat deze leemte op wetgevend gebied zeer veel moeilijkheden heeft opgeleverd, voornamelijk in verband met de personen die door de collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden en met het verbindend karakter ervan. Een recht van collectieve arbeidsovereenkomsten is uitgewerkt, zo goed als mogelijk is, door de rechtsleer en door de rechtspraak, maar het volstaat de overvloedige juridische literatuur die zich op dit gebied heeft ontwikkeld, te raadplegen om zich rekenschap te geven van de controversen en de uiteenlopende standpunten die nooit konden worden bijgelegd. Het is nodig dat de wetgever ingrijpt om die

droit du travail, qui se sont penchés sur la question ont été unanimes pour appeler cette intervention.

Plusieurs projets ou propositions de loi relatifs au statut des conventions collectives de travail ont d'ailleurs été déposés, depuis un demi-siècle « visant à combler la lacune que constitue, dans notre arsenal législatif, l'absence de tout statut légal des conventions collectives » (Madeleine Demaret : « Les accords collectifs du travail dans quelques secteurs professionnels ». Gembloux 1966, p. 10). Les aléas de la vie parlementaire n'ont pas permis leur aboutissement :

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

D'autre part, plusieurs avant-projets furent rédigés ou esquissés par des personnalités. Nous citons : M. Brants V., professeur à l'Université de Louvain, établit un rapport qui servit de base pour l'avant-projet élaboré par le Conseil supérieur du Travail en 1911 ; M. Velghe H. : L'organisation professionnelle, Bruxelles 1937, p. 42, et l'avant-projet de loi élaboré par l'Institut Solvay (U.L.B.) en 1945 (les organisations des rapports entre employeurs et salariés).

Certains groupements ont rédigé des avant-projets. Le plus connu est celui de l'Association belge pour le progrès social (mars 1937, p. 75).

« Il faut attendre l'année 1963 pour trouver un nouvel essai de légifération de la matière des conventions collectives, dû à l'initiative de M. Servais, Ministre de l'Emploi et du Travail » (Madeleine Demaret op. cit., p. 17). Le 19 juin 1963 un avant-projet de loi fut soumis à l'avis du Conseil national du travail. Celui-ci rendit son avis le 30 avril 1964 (avis n° 196) et M. le Sénateur L.E. Troclet, ancien Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, professeur à l'Université de Bruxelles, attira, dans la préface de « l'Année sociale 1964 » de Guy Spitaels, l'attention sur ce projet et sur les problèmes juridiques et sociologiques que pose le statut des conventions collectives (p. 16).

moelijkheden, welke thans onoplosbaar zijn geworden, uit de weg te ruimen, en alle juristen, alle beoefenaars van het arbeidsrecht die zich met deze aangelegenheid hebben ingelaten, waren het eens om dit ingrijpen te vragen.

Verscheidene wetsontwerpen of wetsvoorstellen betreffende het statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten werden trouwens in de loop van de jongste vijftig jaar ingediend, om de leemte aan te vullen welke zich, door het ontbreken van een wettelijk statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten, in ons wetgevend bestel voordoet (Madeleine Demaret : « Les accords collectifs du travail dans quelques secteurs professionnels ». Gembloux 1966, p. 10). De wisselvalligheden van het parlementaire leven hebben de verwezenlijking ervan belet :

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

Bovendien, werden verschillende voorontwerpen opgesteld of geschetst door diverse personaliteiten. Wij citeren : de heer Brants, V., professor aan de Universiteit te Leuven, maakte een verslag op dat als basis diende voor het voorontwerp dat in 1911 door de Hoge Arbeidsraad werd uitgewerkt ; de heer Velghe, H., « L'organisation professionnelle », Brussel 1937, p. 42, alsmede het voorontwerp van wet, uitgewerkt in 1945 door het Instituut Solvay (V.U.B.) (Les organisations des rapports entre employeurs et salariés).

Ook groeperingen stelden voorontwerpen op. Het meest bekend is dat van de Belgische Vereniging voor maatschappelijke vooruitgang (maart 1937, p. 75).

« Men moet wachten tot het jaar 1963 om een nieuwe poging om een wet te maken inzake collectieve arbeidsovereenkomsten te vinden, dit op initiatief van de heer Servais, Minister van Tewerkstelling en Arbeid » (Madeleine Demaret, op. cit. p. 17). Op 19 juni 1963 werd een voorontwerp van wet voor advies aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. Deze bracht zijn advies uit op 30 april 1964 (advies n° 196) en, in het voorbericht bij « l'Année sociale 1964 » van Guy Spitaels, vestigde Senator L.E. Troclet, gewezen Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, professor aan de Universiteit te Brussel, de aandacht op dit ontwerp en op de juridische en sociologische problemen welke het statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten doet rijzen (p. 16).



De ce très bref rappel sur l'évolution des conventions collectives de travail dans notre pays, se dégage la constatation essentielle suivante : notre législation du travail accuse, en la matière, un vide préjudiciable au bon fonctionnement des relations collectives, vide que la doctrine et la jurisprudence, malgré leurs efforts, sont incapables de combler. A mesure que le temps passe, la nécessité d'une intervention législative se fait de plus en plus sentir. « La convention collective attend toujours qu'une loi vienne lui donner un statut légal, préciser les conditions de sa conclusion, énoncer ses effets juridiques » (G. Spyropoulos : Le droit des conventions collectives dans les pays de la C.E.C.A. Paris 1959, p. 8).

L'objectif du présent projet est de combler cette lacune. Il a été tenu compte, pour ce faire, et dans une large mesure, de l'avis n° 196 du Conseil national du Travail. Le projet est axé sur trois notions maîtresses : tout d'abord la reconnaissance pour les organisations professionnelles de pouvoir s'engager et faire naître des droits et des obligations, ensuite la détermination précise des personnes tenues par les conventions collectives de travail, enfin la détermination exacte de la force obligatoire de ces conventions. Ainsi sera effacée la frange d'incertitudes que les lois de 1954 avaient malheureusement laissé subsister.

Traiter des conventions collectives de travail amène nécessairement l'étude des commissions paritaires, principal instrument de l'efflorescence des accords paritaires. C'est pourquoi il eût été peu rationnel d'élaborer un statut des conventions collectives sans régler et mettre en harmonie l'organisation des commissions paritaires. Le présent projet s'est donc également préoccupé de ces dernières qui sont le cadre institutionnel des relations collectives au niveau de l'entreprise.

Au siècle dernier existaient déjà des embryons de conseils d'usines ou des chambres d'explications à composition paritaire.

Toutefois, dans l'ambiance des idées du temps, les relations entre chefs d'entreprises et ouvriers étaient principalement considérées comme des relations privées d'individu à individu.

A mesure que les organisations ouvrières se structuraient, des organes permanents ont été créés qui concluaient des conventions collectives de travail, comme celles du textile de Verviers, du livre et de la carrosserie à Bruxelles, de la construction à Gand, de la construction métallique à Anvers.

Mais c'est après la guerre 1914-1918 que ces comités paritaires se sont développés suivant une ligne qui leur est tout à fait propre. A partir de ce moment, les relations du travail vont s'établir sur le plan collectif et non plus sur celui des rapports privés.

Elles vont s'orienter vers une collaboration, forcée d'abord, plus volontaire par la suite, des parties entre elles, et aussi des parties avec l'Etat.

Uit dit bondig overzicht van de evolutie van de collectieve arbeidsovereenkomsten in ons land kan volgende essentiële vaststelling afgeleid worden : onze arbeidswetgeving vertoont op dit gebied een leemte die nadelig is voor het goede verloop van de collectieve betrekkingen, een leemte die de rechtsleer en de rechtspraak ondanks de gedane inspanningen niet kunnen aanvullen. Naarmate de tijd vordert, wordt hoe langer hoe meer aangevoeld dat een ingrijpen van de wetgever noodzakelijk is. « La convention collective attend toujours qu'une loi vienne lui donner un statut légal, préciser les conditions de sa conclusion, énoncer ses effets juridiques » (G. Spyropoulos : Le droit des conventions collectives dans les pays de la C.E.C.A., Paris 1959, p. 8).

Het doel van dit ontwerp is die leemte aan te vullen. Hiertoe werd in ruime mate rekening gehouden met het advies n° 196 van de Nationale Arbeidsraad. Het ontwerp is op drie hoofdbegrippen gesteund : allereerst, de erkenning dat de beroepsorganisaties verbindingsen kunnen aangaan en dat zij rechten en verplichtingen kunnen doen ontstaan, vervolgens de nauwkeurige omschrijving van de personen die door de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn gebonden, ten slotte de juiste bepaling van de bindende kracht van die arbeidsovereenkomsten. Op die wijze zal de onzekerheid verdwijnen die de wetten van 1954 ongelukkig hadden laten voortbestaan.

De behandeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten leidt noodzakelijk tot de studie van de paritaire comités, voornaamste werktuig voor de bloei van de paritaire akkoorden. Daarom ware het weinig rationeel geweest een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit te werken zonder de organisatie van de paritaire comités te regelen en te harmoniseren. Dit ontwerp heeft zich derhalve ingelaten met die comités, welke het institutionele kader van de collectieve betrekkingen vormen op het vlak van de onderneming.

Op het einde van de vorige eeuw bestonden er reeds kiemen van fabrieksraden of van uitleggingskamers met paritaire samenstelling.

De betrekkingen tussen ondernemingshoofden en werklieden werden nochtans, in de atmosfeer van de tijdsgedachten hoofdzakelijk beschouwd als particuliere betrekkingen van individu tot individu.

Naarmate zich de werkliedenorganisaties vormden, werden vaste instellingen in het leven geroepen die collectieve arbeidsovereenkomsten sloten, zoals die van de textiel van Verviers, van het boekbedrijf en van het koetswerk te Brussel, van het bouwbedrijf te Gent en van de metaalbouw te Antwerpen.

Doch na de oorlog 1914-1918 hebben deze paritaire comités zich ontwikkeld in een volkomen eigen stijl. Vanaf dat ogenblik gaan de arbeidsbetrekkingen plaats grijpen op collectief plan en niet meer op dit der particuliere verhoudingen.

Zij gaan zich richten naar een aanvankelijk gedwongen, daarna meer spontane samenwerking van de partijen onderling en eveneens van de partijen met de Staat.

En 1919, à l'occasion de l'agitation sociale qui se faisait jour, les trois premières commissions paritaires sont installées officiellement dans les secteurs de la sidérurgie, des mines et des constructions mécaniques.

La première fut la « Commission d'études pour la réduction de la durée du travail dans les usines sidérurgiques », suivie de celle chargée « d'études pour la réduction de la journée de travail dans les mines ».

Leur dénomination évolue et témoigne de l'extension de compétence qu'on leur donne : « commissions d'études des conditions de travail », « comités nationaux de conciliation et d'arbitrage », « commissions paritaires d'industrie » et finalement « commissions paritaires ».

Au cours des années qui suivent, et surtout en raison de l'épanouissement des organisations syndicales, des commissions paritaires vont se créer dans des secteurs divers : elles étaient 3 en 1919, elles sont 12 en 1920, 14 en 1921, 16 en 1922 et 47 en 1939.

D'autorité et sous la pression des besoins du moment, ces commissions discutent de sujets de plus en plus variés touchant à l'organisation et aux conditions du travail. Progressivement, elles vont ainsi élaborer le droit du travail au niveau professionnel, se substituant à l'Etat qui va reconnaître cette substitution en confiant aux commissions paritaires des responsabilités de plus en plus larges en matière sociale.

Les transformations intervenues au cours des temps dans le domaine des relations du travail se sont effectuées dans la lutte des hommes avec les faits, en dehors des chemins tracés par la loi. C'est ainsi par exemple qu'entre 1919 et 1940, des commissions paritaires ont été instituées, tantôt par arrêté ministériel, tantôt encore par la seule volonté des partenaires.

L'organisation du réseau de commissions s'est donc faite très empiriquement.

Bien que plusieurs projets et propositions aient été déposés afin de doter les commissions paritaires d'un statut légal, c'est l'arrêté-loi du 9 juin 1945, pris après la seconde guerre mondiale en application de la loi du 11 décembre 1944 qui donnait au Roi le pouvoir de légiférer en matière des « comités officiels de conciliation et d'arbitrage et des commissions paritaires en vue d'élargir, d'affermir et d'organiser les rapports entre les employeurs et les travailleurs, de prévenir les conflits du travail et d'en assurer le règlement » qui a légalisé les commissions paritaires.

Comme l'a dit très justement M. Horion : « Il semble bien que l'importance réellement considérable de ce nouvel instrument législatif ne soit guère aperçue par l'opinion publique et même dans les milieux spécialement intéressés... » (Recueil de travaux du Centre interfacultaire du travail de l'Université de Liège, 1952, t. II, p. 66).

In 1919, ter gelegenheid van de sociale beroering die was ontstaan, werden de eerste drie paritaire comités officieel opgericht in de sectoren van de ijzer-nijverheid, de mijnen en de mechaniekbouw.

Het eerste was de « Studiecommissie voor de vermindering van de arbeidsduur in de zware metaalnijverheid », opgevolgd door het comité belast met « studies voor de verkorting van de arbeidsdag in de steenkolenmijnen ».

Hun benaming evolueert en getuigt van de uitbreiding van de hun toegekende bevoegdheid : « studiecommissies voor de arbeidsvoorwaarden », « nationale bemiddelings- en scheidsrechterlijke comités », « paritaire nijverheidscomités », en uiteindelijk « paritaire comités ».

In de komende jaren, vooral dan wegens de opbloei van de vakorganisaties, zullen in verscheidene sectoren paritaire comités opgericht worden : zij waren ten getale van drie in 1919, in 1920 zijn zij ten getale van twaalf, in 1921 zijn er veertien, in 1922 zestien en in 1939 zeven en veertig.

Van overheidswege en onder druk van de tijdsnoden wordt in deze comités van gedachten gewisseld over meer en meer verscheiden onderwerpen in verband met de arbeidsorganisatie en -voorwaarden. Geleidelijk aan gaan zij op die manier op het niveau van het beroep een arbeidsrecht tot stand brengen, zich alzo in de plaats stellend van de Staat die deze in de plaatsstelling zal erkennen door aan de paritaire comités meer en meer verantwoordelijkheid op sociaal gebied toe te vertrouwen.

De veranderingen die zich in de loop der tijden op het gebied der arbeidsbetrekkingen hebben voorgedaan, zijn tot stand gekomen in de strijd van de mens tegen de feiten buiten de wet om. Alzo werden bij voorbeeld tussen 1919 en 1940 paritaire comités opgericht nu eens bij ministerieel besluit, dan weer uitsluitend door de wil van de partners.

De organisatie van het netwerk van comités kwam dus zeer empirisch tot stand.

Alhoewel tal van ontwerpen en voorstellen werden ingediend met het doel de paritaire comités met een wettelijk statuut te begiftigen, is het de besluitwet van 9 juni 1945, na de tweede wereldoorlog getroffen in toepassing van de wet van 14 december 1944 die aan de Koning de macht toekende besluiten uit te vaardigen in verband met officiële bemiddelings- en scheidsrechterlijke comités en paritaire comités, met het oog op het verruimen, verstevigen en organiseren van de verhoudingen tussen de werkgevers en de werknemers, het voorkomen van arbeidsgeschillen en het verzekeren van de oplossing ervan » die een wettig bestaan aan de paritaire comités gaf.

Zoals de h. Horion heel juist heeft gezegd : « Het schijnt dat de werkelijk aanzienlijke belangrijkheid van dit nieuw wetgevend werktuig nauwelijks door de publieke opinie wordt opgemerkt, zelfs in de milieus die daarbij bijzonder betrokken zijn. » (Verzameling van werken van het interfacultair Centrum van de Arbeid bij de Universiteit van Luik, 1952, t. II, blz. 66).

L'innovation la plus importante est la réalisation de l'accord de solidarité sociale : la force obligatoire des décisions prises, mais avec cette variante qu'une décision de la commission paritaire au lieu d'être obligatoire sauf opposition du gouvernement n'acquiert force obligatoire que par arrêté royal.

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 trouve sa préfiguration dans la loi du 10 février 1934 (travail à domicile) et dans l'arrêté-loi du 11 avril 1945 (mines).

Le statut des commissions paritaires a été un instrument remarquable. Il a contribué à développer et à ordonner les rapports collectifs du travail, et le fait qu'il n'a pratiquement subi aucune modification depuis vingt ans témoigne de sa valeur. Toutefois, on ne peut pas dire qu'il a éliminé toute difficulté ou toute contestation : dans le domaine mouvant des relations sociales des cas particuliers et des problèmes nouveaux se révèlent fréquemment. Ainsi arrive-t-il un moment où un statut, si valable soit-il, devient inadapté en tout ou en partie et doit être actualisé. Il est d'ailleurs indispensable qu'en la matière le droit suive non seulement les faits de très près, mais encore qu'il les précède. C'est pourquoi il s'avère nécessaire de proposer des modifications, à la lumière de l'expérience acquise, et sur la base des situations actuelles et des tendances qui se manifestent.

Parmi les difficultés dont il sera fait mention, les principales concernent les points suivants : l'extension du champ d'application, l'institution de nouvelles commissions paritaires et de commissions professionnelles, la légalité de certaines commissions paritaires existantes, la composition et la compétence des commissions paritaires, le problème de la rétroactivité des conventions collectives rendues obligatoires, etc.

A cet égard la jurisprudence du Conseil d'Etat s'est révélée d'une utilité primordiale.

« Il est probable que cet avant-projet, avant d'être adopté par les chambres législatives, subira encore quelques transformations, mais ce qu'il importe d'apprécier, c'est le souci de combler les lacunes de notre droit des conventions collectives par l'instauration d'un système complet qui laisse subsister la liberté des partenaires sociaux dans des limites raisonnables; nous avons le sentiment que l'avenir des conventions collectives est assuré et permettra, pendant les années à venir, l'installation de régimes de travail parfaitement adaptés aux nécessités de chaque industrie et l'établissement de relations de travail qui concourent à un rapprochement des intérêts en présence et à une disparition de l'affrontement de deux mondes.

» Le procédé de la réglementation des conditions de travail par voie de conventions collectives met en présence non plus des personnes isolées — situation qui permet à la partie économiquement forte d'imposer sa loi à l'autre mais des groupements qui, tout en veillant au maintien et à la défense de leurs intérêts respectifs, débattent de concert les conditions des

De belangrijkste innovatie is de verwezenlijking van het pact van sociale solidariteit : de bindende kracht van de genomen beslissingen, met deze variante dat een beslissing van het paritair comité in de plaats van bindend te zijn bij ontslenting van verzet vanwege de regering, slechts bindende kracht verwerft bij koninklijk besluit.

De besluitwet van 9 juni 1945 vindt haar voorafschaduwing in de wet van 10 februari 1934 (huisarbeiders) en de besluitwet van 11 april 1945 (mijnen).

Het statuut van de paritaire comités is een opvallend werktuig geweest. Het heeft bijgedragen tot de ontwikkeling en ordening van de collectieve arbeidsbetrekkingen en het feit dat het sinds twintig jaar praktisch niet werd gewijzigd, getuigt van zijn waarde. Men mag nochtans niet beweren dat het iedere moeilijkheid en betwisting heeft uitgeschakeld : op het evoluerend gebied van de sociale betrekkingen rijzen vaak bijzondere gevallen en nieuwe problemen. Alzo komt er een ogenblik dat een statuut hoe waardevol ook, in zijn geheel of gedeeltelijk, verouderd geraakt en aan de werkelijkheid moet aangepast worden. Het is trouwens onontbeerlijk dat terzake het recht niet alleen de feiten van zeer nabij volgt, maar hen zelf voorafgaat. Daarom lijkt het nodig, in het licht van de opgedane ervaring en op grond van de huidige toestanden en tendenzen die zich voordoen wijzigingen voor te stellen.

Onder de moeilijkheden waarvan er gewag wordt gemaakt betreffen de voornaamste de volgende punten : de uitbreiding van het toepassingsgebied, de oprichting van nieuwe paritaire comités en van bedrijfscomités, de wettigheid van sommige bestaande paritaire comités, de samenstelling en de bevoegdheid van de paritaire comités, het probleem van de terugwerkende kracht van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

In dit opzicht is de rechtspraak van de Raad van State van primordiaal belang gebleken.

« Waarschijnlijk zal dit ontwerp alvorens het aangenomen wordt door de wetgevende kamers, nog enkele wijzigingen ondergaan, maar wat telt is de zorg om de leemten die zich in ons recht betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten voordoen, aan te vullen door de invoering van een sluitend geheel waardoor de vrijheid van de sociale partners binnen redelijke grenzen blijft bestaan; wij vermoeden dat de toekomst van de collectieve arbeidsovereenkomsten verzekerd is en dat in de volgende jaren het mogelijk zal zijn arbeidsregelingen in te stellen die volkomen aangepast zijn aan de behoeften van elke bedrijfstak en ook arbeidsbetrekkingen tot stand te brengen die er zullen toe bijdragen een toenadering te bewerken van de tegenstrijdige belangen evenals de verdwijning van de tegenstelling tussen twee werelden.

» Het procédé van de regeling van de arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten stelt niet meer alleenstaande personen tegenover elkaar — een toestand die dan de economisch sterke partij toelaat aan de andere partij zijn wil op te dringen — maar groeperingen die hoewel zij waken voor het behoud en voor de behartiging van hun res-

contrats individuels de travail. Ce procédé apporte aux employeurs des garanties de paix sociale et d'exécution loyale des accords convenus; pour les salariés il constitue un moyen de compenser, par l'autorité de fait et la force numérique dont disposent les organisations syndicales, l'inégalité qui divise le monde patronal de la classe ouvrière. Chacun y trouve un avantage. » (Madeleine Demaret, op. cit. p. 225-226).

#### Commentaire des articles.

##### Article premier.

Cet article énumère quatre termes que l'on retrouve plusieurs fois dans le projet de loi. Il précise ce qu'il faut entendre par les mots « convention », « ministre », « organe paritaire » et « organisation ». L'énumération de ces termes brefs dont la signification est définie, permet d'alléger notablement les textes.

##### Article 2.

Cet article définit les notions de « travailleur », « employeur », « contrat de louage de travail », « branche d'activité » et « entreprise ». Elles ont dans le projet une signification beaucoup plus large que dans d'autres lois.

Le procédé d'assimilation employé a déjà été appliqué dans d'autres lois, à savoir la loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Le projet de loi reprend la notion de « travailleur », telle qu'elle figurait déjà dans les susdites lois : ce sont « les personnes qui en vertu ou non d'un contrat de louage de travail fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ».

L'article 2, 1<sup>o</sup>, ne considère pas comme travailleurs, pour l'application du présent projet, les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public. Le motif de cette exclusion est que ces personnes sont, en effet, régies par un régime statutaire et réglementaire qui se prête mal au processus des conventions collectives.

Le projet prévoit cependant la possibilité d'appliquer des conventions collectives de travail également au personnel de services publics lié ou non par un contrat de louage de travail.

En conséquence, il a été prévu que le Roi peut rendre applicable la notion de « travailleurs » au sens du présent projet, à ces personnes exclues ou à certaines catégories de celles-ci.

Déjà sous la législation actuelle le Conseil d'Etat avait décidé qu'une décision de commission paritaire

pectieve belangen, de voorwaarden van de individuele arbeidsovereenkomsten gemeenschappelijk betwisten. Dit procédé biedt de werkgevers waarborgen voor arbeidsvrede en voor een loyale uitvoering van de gesloten akkoorden; voor de werknemers is dit procédé een middel om dank zij het feitelijk gezag en de numerieke kracht waarover de vakorganisaties beschikken de ongelijkheid te compenseren die de werkgevers van de arbeidende klasse scheidt. Hierin vindt ieder een voordeel » (Madeleine Demaret, op. cit. p. 225-226).

#### Commentaar op de artikelen.

##### Eerste artikel.

Dit artikel somt vier termen op die in het wetsontwerp meermaals voorkomen. Het duidt aan wat onder de woorden « overeenkomst », « minister », « paritair orgaan » en « organisatie » begrepen moet worden. De opsomming van deze korte termen, waarvan de betekenis wordt verklaard, laat toe de teksten aanmerkelijk te verlichten.

##### Artikel 2.

Dit artikel geeft de inhoud weer van de begrippen « werknemer », « werkgever », « arbeidsovereenkomst », « bedrijfstak » en « onderneming ». Zij hebben een veel ruimere betekenis in het ontwerp dan in andere wetten.

Het toegepaste procédé van gelijkstelling werd reeds gehanteerd in andere wetten, nl. de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur, de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Het wetsontwerp herneemt het begrip « werknemer » zoals het reeds in voormelde wetten voorkwam : het zijn de « personen die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ».

In artikel 2, 1<sup>o</sup>, worden voor de toepassing van dit ontwerp niet als werknemers beschouwd de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut. De reden van die uitsluiting is dat die personen immers onderworpen zijn aan statutaire en reglementaire bepalingen die slecht passen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het ontwerp laat echter de mogelijkheid open om collectieve arbeidsovereenkomsten ook toepasselijk te maken op overheidspersoneel dat al dan niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst.

Daarom werd bepaald, dat de Koning het begrip « werknemers » in de zin van dit ontwerp, toepasselijk kan verklaren op deze personen die uitgesloten zijn of op sommige categorieën van hen.

Reeds onder de huidige wetgeving had de Raad van State beslist dat een beslissing van een paritair comité

peut trouver son application aux travailleurs occupés par des entreprises publiques (arrêt Conseil d'Etat du 16 octobre 1959 concernant la Confédération nationale du Bâtiment).

L'article 2 traite aussi des notions de « employeur », « contrat de louage de travail », « branche d'activité » et « entreprise ».

### Article 3.

L'article 3 définit les conditions que les organisations des employeurs et des travailleurs doivent remplir pour être reconnues comme représentatives.

On peut se demander pourquoi la notion d'organisation représentative a été retenue. En fait, il existe deux conceptions de l'institution syndicale : la conception associationnelle ou de droit privé et la conception organiciste ou de droit public. Le syndicat incarne-t-il les intérêts de tels ou de tels groupements professionnels, ou bien l'intérêt de la « profession » ? Pour le professeur Georges Scelle, cet intérêt professionnel bien compris est forcément unique; il répond à une conception unitaire et organique qu'il importerait de dégager. Cette synthèse restera toujours aléatoire tant que son expression pourra être librement donnée par des groupes pullulants de syndiqués (la notion d'organisation syndicale la plus représentative, *Revue française du travail*, juin-juillet 1947, pp. 529 à 539). Le législateur est donc amené à faire un choix : accorder la même intensité de reconnaissance à toute espèce d'organisation professionnelle ou ne l'octroyer qu'aux plus importantes d'entre elles. M.J. Desplats a posé nettement la question : « Est-il justifié de faire une discrimination entre les différents syndicats et de n'accorder qu'aux plus représentatifs d'entre eux des attributions et des compétences spéciales ? La justification se trouve précisément dans le caractère institutionnel des pouvoirs qui sont ainsi accordés. C'est à l'organisation même des rapports du travail que les syndicats les plus représentatifs sont appelés à participer et, à présent, ils ne représentent pas seulement leurs adhérents mais tous les travailleurs, aussi bien les non syndiqués que ceux qui font partie d'autres syndicats. Les pouvoirs que dans ces divers cas la loi accorde aux syndicats sont des pouvoirs qui, dans un régime démocratique n'appartiennent qu'à la majorité : ils ne pouvaient être dévolus qu'aux syndicats les plus représentatifs » (la notion d'organisations syndicales les plus représentatives, *Droit social*, 1945, pp. 270 à 275).

En Belgique, c'est également la conception des syndicats représentatifs (ou les plus représentatifs, question de terminologie) qui a prévalu. Cette conception qui rencontre un consensus général correspond, chez nous, à une réalité sociale bien établie qui a déjà été consacrée dans divers textes législatifs. Citons à titre d'exemple, l'arrêté du Régent du 13 juin 1949 organique des Conseils d'entreprise, la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi

toepassing kan vinden op de arbeiders tewerkgesteld door publieke bedrijven (arrest Raad van State d.d. 16 oktober 1959 inzake Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf).

Verder handelt artikel 2 over de begrippen « werkgever », « arbeidsovereenkomst », « bedrijfstak » en « onderneming ».

### Artikel 3.

In artikel 3 worden de voorwaarden omschreven waaraan de werkgevers- en de werknemersorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend.

De vraag kan worden gesteld, waarom het begrip representatieve organisatie is behouden. Er zijn in feite twee opvattingen van de vakvereniging : de opvatting van de vakorganisatie als loutere vereniging, van privaatrechtelijke aard en de opvatting van de vakorganisatie als functionerend orgaan, van publiekrechtelijke aard. Is de vakorganisatie de belichaming der belangen van deze of gene beroepsvereniging of de belichaming van het belang van het beroep ? Naar het oordeel van professor Georges Scelle is dat welbegrepen beroepsbelang onvermijdelijk enig; het beantwoordt aan een unitaire en organieke opvatting die wel mag worden toegelicht. Deze synthese zal wisselvallig blijven, zolang die vrij mag worden geuit door de steeds aangroeiende groepen georganiseerd (la notion d'organisation syndicale la plus représentative, *Revue française du travail*, juni-juli 1947, p. 529 t/m 539). De wetgever moet dus kiezen : een zelfde graad van erkenning verlenen aan elke soort van beroepsvereniging of enkel aan de belangrijkste. De heer J. Desplats heeft de vraag scherp gesteld : « Is het gerechtvaardigd onderscheid te maken tussen de verschillende vakorganisaties en bijzondere voorrechten en bevoegdheden te verlenen enkel en alleen aan de meest representatieve organisaties ? De rechtvaardigende verklaring hiervan ligt juist in het institutionele van de machten die worden gegeven. De representatieve vakverenigingen hebben tot plicht, aan de organisatie zelf van de arbeidsbetrekkingen mede te werken en nu reeds vertegenwoordigen zij niet alleen hun aangeslotenen, maar ook alle werknemers, zowel ongeorganiseerd als zij die lid zijn van andere vakverenigingen. De machten die in die verschillende gevallen door de wet worden verleend aan de vakorganisaties, zijn machten welke in een democratisch regime alleen aan de meerderheid toebehoren : zij konden alleen aan de meest representatieve organisaties worden toegekend » (la notion d'organisations syndicales les plus représentatives, *Droit social*, 1945, p. 270 t/m 275).

In België heeft ook de opvatting van de representatieve organisatie (of meest representatieve, kwestie van terminologie) de overhand genomen. Die algemeen gangbare opvatting beantwoordt, in ons land, aan een gevestigde sociale realiteit die in diverse wettelijke teksten reeds is bekrachtigd. Vermelden wij onder meer het besluit van de Regent van 13 juni 1949 tot oprichting van de ondernemingsraden, de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veilig-

que la salubrité du travail et des lieux de travail. Il était donc naturel que le présent projet n'abandonne pas cette conception.

Encore faut-il savoir quels sont les critères qu'il convient de fixer pour dire que telle organisation est représentative. Ces critères doivent, autant que possible, traduire objectivement les éléments constitutifs de l'organisation représentative. Dans un essai de définition de ces organisations, M. H. Trouve met en évidence les éléments suivants : son activité professionnelle, sa légalité, son indépendance, le nombre de ses adhérents, l'étendue de son champ d'action, son esprit constructif et impartial, son ancienneté appréciée par comparaison avec les organisations concurrentes (la notion des syndicats les plus représentatifs de la profession, Paris, Sirey, 1942, p. 289).

Ces éléments correspondent, à peu de chose près, à ceux qui figurent à l'article 31f du Code de travail français, livre I (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'occupation). On remarquera cependant que, pour valables qu'ils soient, certains de ces éléments sont d'une appréciation malaisée : par exemple, l'expérience, l'esprit constructif et impartial, les cotisations. C'est pourquoi, le présent projet a fixé des critères extrêmement simples et pratiques, pouvant facilement être contrôlés et qui ne laissent aucune place à la contestation ou à l'interprétation subjective. Le système possède deux volets :

D'abord les organisations interprofessionnelles constituées au plan national, représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail, et qui comptent au moins 50.000 membres. Ces critères assurent un maximum de représentativité au plan national.

Ensuite, les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une des organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs précitées.

Sont actuellement représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail : la Confédération des syndicats chrétiens, la Fédération générale du travail de Belgique et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

Le 1 et le 2 de l'article 3 ont également trait aux organisations représentatives des employeurs. Les considérations exposées en ce qui concerne les organisations représentatives des travailleurs valent également à leur égard. Sont actuellement représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail, les organisations suivantes : la Fédération des industries belges, la Fédération des entreprises non industrielles de Belgique, « de Belgische Boerenbond », la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles, les représentants des organisations des classes moyennes présentés par le Conseil supérieur des classes moyennes et le « Vlaams Economisch Verbond ». Ces organisations seront donc considérées comme représentatives des employeurs si elles remplissent les deux autres conditions, à savoir : être interprofessionnelles et être constituées au plan national.

heid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Het lag dus voor de hand, dat in dit ontwerp van die opvatting niet wordt afgezien.

Ook dienen de criteria te worden vastgelegd op grond waarvan kan worden verklaard dat deze of gene organisatie representatief is. Die criteria moeten, zoveel mogelijk, een objectieve voorstelling geven van de bestanddelen der representatieve organisatie. In een proeve van definitie van zulke organisaties legt de heer H. Trouve de nadruk op de volgende punten : de beroepsarbeid, de wettigheid, de onafhankelijkheid, het aantal leden, de uitgestrektheid van de werkingsfeer, de constructieve en onpartijdige geest, de anciënniteit in vergelijking met de concurrerende organisaties (la notion des syndicats les plus représentatifs de la profession, Paris, Sirey, 1942, p. 289).

Die gegevens stemmen op weinig na overeen met die van artikel 31f van het Wetboek van Arbeidsrecht in Frankrijk, boek I (aantal leden, onafhankelijkheid, bijdragen, ervaring en anciënniteit van de vakvereniging, vaderlandlievende houding onder de bezetting). Opgemerkt zij evenwel, dat sommige van die gegevens, hoe geldend ook, niet gemakkelijk geïnterpreteerd kunnen worden : onder meer de ondervinding, de constructieve en onpartijdige geest, de bijdragen. Daarom worden in dit ontwerp uiterst eenvoudige en praktische criteria vastgelegd, die gemakkelijk kunnen worden nagegaan en geen ruimte laten voor betwisting of voor subjectieve interpretatie. Het systeem heeft twee deelen :

In de eerste plaats, de nationaal opgerichte interprofessionele organisaties, die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad zijn vertegenwoordigd en ten minste 50.000 leden tellen. Die criteria staan borg voor de hoogste representativiteit op nationaal niveau.

Vervolgens, de beroepsorganisaties die zijn aangesloten bij of deel uitmaken van een van de genoemde interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers.

In de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad zijn thans vertegenwoordigd : het Algemeen Christelijk Vakverbond, het Algemeen Belgisch Vakverbond en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

Artikel 3, 1 en 2 hebben eveneens betrekking op de representatieve werkgeversorganisaties. Al de beschouwingen over de representatieve werknemersorganisaties gelden ook voor de representatieve werkgeversorganisaties. In de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad zijn thans vertegenwoordigd de volgende organisaties : het Verbond der Belgische Nijverheid, het Verbond van de Belgische niet-industriële ondernemingen, de Belgische Boerenbond, « la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles », de vertegenwoordigers van de middenstandsorganisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Middenstand en het Vlaams Economisch Verbond. Die organisaties zullen dus als representatieve werkgeversorganisatie worden erkend, indien zij aan twee andere voorwaarden voldoen, te weten interprofessioneel en voor het gehele land opgericht zijn.



En ce qui concerne l'article 3, 2 on peut citer comme exemple d'organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une des organisations interprofessionnelles visées au 1 : Fabrimetal, Fedechar, Febeltex, etc.

On notera que l'article premier, 3, permet au Roi, sur avis du Conseil national du travail, de conférer le caractère de représentativité à d'autres organisations d'employeurs que celles visées au 1 et 2. Il peut, en effet, se faire que dans certaines branches d'activité, les employeurs soient groupés dans d'autres organisations que celles visées à l'article 3, 1 et 2 et qu'il s'agisse néanmoins d'organisations ayant un réel caractère de représentativité. Il faut offrir à de telles organisations le moyen de remplir une fonction efficace dans le domaine des relations collectives. Toutefois, il est fort difficile, voire impossible, de fixer dans un texte légal les critères permettant de reconnaître quelles sont ces organisations représentatives. C'est la raison pour laquelle le texte élaboré par le Conseil national du travail (avis n° 196 du 30 avril 1964) n'a pas été retenu. Ce texte prévoyait que les organisations d'employeurs étaient représentatives lorsqu'elles groupaient la majorité des employeurs de la branche d'activité. Outre qu'il s'avère fort délicat de déterminer une telle majorité, celle-ci risquerait de créer des situations paradoxales. Ainsi, le cas où une organisation majoritaire serait constituée par des employeurs occupant une faible proportion de main-d'œuvre de la branche d'activité. Il appartiendra donc au Roi, après informations et investigations nécessaires, de prendre une décision dans chaque cas d'espèce.

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

#### Article 4.

L'article 4 dispose que les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs peuvent ester en justice. Bien que les organisations professionnelles soient demeurées dans notre droit des associations de fait dénuées, selon une conception civiliste dépassée, de tous les attributs de la personnalité civile traditionnelle, on constate que ces organisations posent chaque jour des actes juridiques, tant en ce qui les concerne qu'en ce qui concerne leurs membres. Cette situation qui est déjà consacrée dans divers textes législatifs montre que la réalité s'impose aux fictions juridiques les plus respectables. Le présent projet ne fait d'ailleurs que reconnaître officiellement, et préciser dans le domaine des conventions collectives de travail, un état de choses existant.

Dans ces conditions, il faut accepter, comme le montre M. Blanpain que « la technique de la personnalité civile telle qu'elle a été conçue et élaborée au cours

Ten aanzien van artikel 3, 2 kan als voorbeeld van beroepsorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een van de in 1 bedoelde interprofessionele organisaties aangehaald worden : Fabrimetal, Fedechar, Febeltex, enz.

Hierbij is op te merken dat bij artikel 1, 3, de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, andere werkgeversorganisaties dan die welke in 1 en 2 zijn bedoeld, als representatief kan erkennen. Het kan inderdaad voorkomen dat werkgevers uit sommige bedrijfstakken zijn verenigd in andere organisaties dan die welke in artikel 3, 1 en 2 zijn bedoeld en niettemin werkelijk representatieve organisaties zijn. Zulke organisaties moet de gelegenheid worden geboden, metterdaad een functie te vervullen op het stuk van collectieve betrekkingen. Het is evenwel zeer moeilijk, ja zelfs onmogelijk, in een wettelijke tekst de criteria vast te leggen aan de hand waarvan die organisaties als representatief kunnen worden erkend. Daarom werd de door de Nationale Arbeidsraad uitgewerkte tekst niet in overweging genomen (advies n° 196 van 30 april 1964). Hierin was bepaald, dat die werkgeversorganisaties representatief waren, wanneer zij de meerderheid van de werkgevers uit de bedrijfstak groeperen. Niet alleen lijkt het zeer delicaat zulk een meerderheid vast te stellen, doch ook kan van zulk een meerderheid gevreesd worden, dat hieruit paradoxale situaties zullen ontstaan. Zo b.v. wanneer een meerderheidsorganisatie wordt opgericht door werkgevers die een klein aantal arbeidskrachten uit de bedrijfstak te werk stellen. Het komt dus de Koning toe, na nodige inlichtingen en navorsingen, een beslissing te nemen in elk afzonderlijk geval.

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

#### Artikel 4.

Artikel 4 bepaalt dat de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties in rechte kunnen optreden. Hoewel in ons recht, volgens een verouderde burgerrechtelijke opvatting, de beroepsorganisaties feitelijke verenigingen zijn gebleven, zonder enige bevoegdheid van de traditionele rechtspersoonlijkheid, stelt men toch vast dat diezelfde organisaties dagelijks juridische handelingen stellen zowel wat hen zelf betreft als wat betreft hun leden. Deze toestand die reeds in verscheidene wetteksten werd bekrachtigd toont aan dat de werkelijkheid zich opdringt aan de meest eerbiedwaardige juridische ficties. In dit ontwerp wordt trouwens niets anders gedaan dan een bestaande toestand officieel erkennen en preciseren op het gebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Derhalve moet worden aangenomen zoals de h. Blanpain betoogt dat « de techniek van de rechtspersoonlijkheid zoals deze werd opgevat en uitgewerkt



du XIX<sup>e</sup> siècle pour une société individualiste n'est plus adaptée aux relations collectives du moment. Si, au temps de la société libérale, la création d'un groupement et les activités de celui-ci pouvaient être taxées de faveur et d'exception, dans notre société contemporaine le groupement n'est pas seulement reconnu, mais le fonctionnement de ce groupement est considéré comme essentiel pour le développement de la vie sociale. ... On ne pourra y aboutir, que pour autant que la « théorie de la réalité » soit appliquée dans tous ses prolongements, ce qui reviendra à confondre les entités de fait et les entités juridiques. ... C'est avant tout leur incapacité d'ester en justice, comme demanderses ou défenderesses, qui fait que des droits d'autres personnes ou groupements ne sont pas reconnus ou, plutôt ne sont pas garantis en droit. A nos yeux ceci est inadmissible » (La convention collective de travail, éd. Uystpruyt, Louvain, 1964, pp. 57 et 58).

Ce serait une aberration que d'accorder à un groupement la capacité de s'engager, de faire naître des droits et des obligations, d'une part, et de lui refuser la capacité d'ester en justice au sujet de ses engagements, d'autre part. En réalité, ces deux capacités sont complémentaires et l'on pourrait même soutenir que le présent article est superflu, la capacité d'ester en justice étant virtuellement contenue dans la capacité de s'engager. Il est cependant apparu nécessaire de préciser cette notion d'une manière expresse.

On notera que cette conception a été adoptée par le Conseil d'Etat luxembourgeois en son avis du 22 octobre 1963 relatif au projet de loi concernant les conventions collectives de travail (Chambre des Députés, session ordinaire 1963-64, n° 919<sup>3</sup>, p. 7) : « D'après l'opinion de la majorité du Conseil d'Etat on devrait autoriser les syndicats à exercer l'action individuelle appartenant à leurs membres, parce qu'il est à redouter que, faute de ressources, ou par crainte d'un congédiement ou de mesures de rétorsion de la part des employeurs, les salariés hésitent à exercer l'action qui leur appartient et restent dans l'inaction. L'autorité de la convention serait cependant compromise et ses dispositions pourraient être violées impunément. Du moment qu'on reconnaît aux syndicats la capacité pour conclure des conventions collectives de travail, il n'y a pas de raison majeure pour leur refuser le droit d'ester en justice pour assurer l'exécution de ces mêmes conventions. Le même point de vue a été adopté par le législateur allemand. En vertu du paragraphe 10 de la loi sur les tribunaux du travail, tous les groupements capables de conclure une convention collective de travail, c'est-à-dire même les associations dépourvues de la personnalité morale — peuvent en effet agir en justice. » (voir sur la question du pouvoir d'ester en justice, reconnu à un groupement dépourvu de la personnalité civile, l'arrêt du 28 janvier 1954 rendu par la Cour de Cassation de France et la note de G. Levasseur; Recueil Dalloz, Jurisprudence, 1954, pp. 217 à 220).

L'action que les organisations d'employeurs ou de travailleurs pourront mouvoir trouvera sa source dans

in de loop van de XIX<sup>e</sup> eeuw voor een individualistische maatschappij niet meer aangepast is aan de huidige collective verhoudingen. Was ten tijde van een liberaal opgevatte maatschappij het oprichten van een groepering en haar activiteiten een gunst en een uitzondering, in onze huidige maatschappij is de groep niet alleen erkend, maar de groepswerking wordt als essentieel voor de uitbouw van het maatschappelijk leven aanzien. ... Men kan daartoe slechts komen voor zover de « werkelijkheidstheorie » toegepast wordt in al haar gevolgen hetgeen erop neerkomt de feitelijke eenheden met rechtseenheden te verwarren. ... Voor alles is het hun onbekwaamheid om in rechte op te treden als eisende of als verwerende partij, die maakt dat de rechten van andere personen of groeperingen niet worden erkend of liever in rechte niet gewaarborgd zijn. In onze ogen is dit niet aanvaardbaar (La convention collective du travail, uitg. Uystpruyt, Leuven, 1964, blz. 57 en 58).

Het zou een dwaling zijn enerzijds aan een groepering de bekwaamheid te verlenen om zich te verbinden, rechten en verplichtingen te doen ontstaan, en, anderzijds, haar de bekwaamheid te ontzeggen om in rechte op te treden in verband met haar verbintenssen. In feite vullen deze twee soorten bekwaamheid elkaar aan en men zou zelfs kunnen beweren dat dit artikel overbodig is vermits de bekwaamheid om in rechte op te treden virtueel vervat is in de bekwaamheid om zich te verbinden. Het is nochtans nodig gebleken om dit begrip uitdrukkelijk te verduidelijken.

Er valt te vermelden dat deze opvatting werd aanvaard door de Luxemburgse Raad van State in zijn advies van 22 oktober 1963 betreffende het wetsontwerp op de collectieve arbeidsovereenkomsten (Kamer van Afgevaardigden, gewone zitting 1963-64, n° 919<sup>3</sup>, blz. 7) : « Volgens de opvatting van de meerderheid van de Raad van State diende men de syndicaten toe te laten de individuele vordering die aan hun leden toehoort, in te stellen, daar het te vrezen is dat de werknemers zullen aarzelen de vordering die hun toekomt in te stellen en inactief zullen blijven, ofwel omdat de middelen hun ontbreken, ofwel omdat zij ontslag, of de tegenkanting vanwege hun werkgever vrezen. Het gezag uitgaande van de overeenkomst zal nochtans aangetast worden indien haar bepalingen ongestraft kunnen overtreden worden. Van zodra men aan de syndicaten de bevoegdheid toekent om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, is er geen aanvaardbare reden meer om hun te weigeren in rechte op te treden ten einde de uitvoering van dezelfde overeenkomsten te verzekeren. De Duitse wetgever heeft dezelfde opvatting gehuldigd. Krachtens paragraaf 10 van de wet op de arbeidsgerechten kunnen alle groeperingen die bevoegd zijn om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, zelfs zij die geen rechtspersoonlijkheid bezitten, in rechte optreden. » (in verband met de bevoegdheid van groeperingen om in rechte op te treden, zie het arrest van 28 januari 1954 van het Hof van Cassatie van Frankrijk en de nota van G. Levasseur; Recueil Dalloz, Jurisprudence, 1954, pp. 217 à 220).

De vordering welke de werkgevers- of werknemersorganisaties kunnen instellen, zal haar rechtsgrond

les droits qui leur reviennent en vertu de la présente loi ainsi que dans les droits que leurs membres tiennent des conventions collectives de travail conclues par elles.

Les termes « droits qui leur reviennent en vertu de la loi » comprennent aussi les droits qui découlent de conventions collectives de travail.

Des litiges portant sur l'application de la loi peuvent donc naître au sujet du fonctionnement des commissions paritaires (constitution, nominations, etc.) ou de l'application des conventions collectives de travail.

Les actions éventuelles peuvent être intentées par les organisations, indépendamment de l'intérêt que l'instance peut présenter pour leurs membres.

Les organisations signataires pourront également, de plein droit, se substituer à leurs membres pour faire respecter, à l'égard de ceux-ci, les droits qu'ils tiennent de la convention collective de travail. Cette action subrogatoire est accordée sans préjudice du droit des membres d'agir directement à titre personnel. L'intérêt de cette disposition est manifeste : les membres des organisations signataires peuvent avoir d'excellentes raisons pour ne pas agir individuellement et leur attitude passive peut entraîner la frustration du bénéfice de la convention collective de travail, partant le non-respect de celle-ci. Les organisations signataires pourront aussi intervenir dans l'instance lorsque l'un de leurs membres est défendeur dans une action née de la convention collective de travail.

Les droits que les membres des organisations signataires tiennent de la convention collective de travail visent aussi bien les dispositions normatives individuelles de cette convention que ses dispositions normatives collectives. Par contre, ne sont pas envisagées par le présent article les actions d'une organisation signataire contre une autre organisation signataire et qui seraient basées sur les dispositions obligatoires de la convention collective de travail. De même, ne sont pas visées les actions que pourrait tenter une organisation contre un de ses membres ou inversement.

Il y a lieu de préciser que l'action en justice prévue par le présent article a bien pour objet l'exécution ou la dissolution des conventions collectives de travail. On notera que la dissolution prononcée en justice ne pourra pas avoir d'effet rétroactif contrairement aux principes généraux du droit civil (De Page, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. II, n° 812 et suivants). En effet, le régime des conventions collectives de travail ne peut être régi par les règles du droit civil : une convention collective de travail n'étant pas assimilable à un contrat ordinaire. Ainsi, on ne peut exiger des personnes, tombant sous l'effet d'une convention collective de travail qui vient à être annulée, de considérer que cette convention n'a jamais existé et de devoir procéder à des restitutions. Une telle solution se heurte à une impraticabilité tant matérielle que sociologique. Dès lors, la dissolution pro-

vinden in de rechten die hun ingevolge deze wet toekomen evenals in de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

De woorden « rechten die hun ingevolge de wet toekomen » omvatten ook die rechten die uit collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeien.

Geschillen omtrent de toepassing van de wet kunnen dus ontstaan in verband met de werking van de paritaire comités (oprichting, benoemingen, enz.) of de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De eventuele gedingen kunnen de organisaties instellen ongeacht het belang van hun leden bij het geding.

De ondertekenende organisaties kunnen zich ook van rechtswege in de plaats stellen van hun leden om tegenover deze laatsten de rechten te doen respecteren welke zij putten in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze vordering krachtens indeplaatsstelling wordt verleend zonder afbreuk te doen aan het recht van de leden om zelf rechtstreeks ten persoonlijke titel op te treden. Het belang van deze bepaling is duidelijk : de leden van de ondertekenende organisaties kunnen klaarblijkelijke redenen hebben om niet individueel te handelen en hun passieve houding kan voor gevolg hebben dat zij worden beroofd van de voordelen der collectieve arbeidsovereenkomst, en vandaar het niet respecteren van deze laatste. De ondertekenende organisaties kunnen eveneens tussenbeide komen in het geding wanneer een van hun leden verwerende partij is in een geding dat zijn oorsprong vindt in de collectieve arbeidsovereenkomst.

De rechten welke de leden van ondertekenende organisaties vinden in de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben zowel betrekking op de individuele normatieve bepalingen als op de collectieve normatieve bepalingen van deze overeenkomst. In dit artikel worden daarentegen niet bedoeld de vorderingen die een ondertekenende organisatie instelt tegen een andere ondertekenende organisatie en die op de obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten steunen. Evenmin worden de vorderingen bedoeld die een organisatie tegen een van haar leden zou instellen, of het omgekeerde geval.

Er dient gepreciseerd te worden dat de in dit artikel bedoelde vordering in rechte, wel degelijk de uitvoering of de ontbinding van de collectieve arbeidsovereenkomsten ten doel heeft. In strijd met de algemene beginselen van het burgerlijk recht, zal de ontbinding die in rechte wordt uitgesproken, geen retroactieve werking kunnen hebben (De Page, *Traité élémentaire du droit civil belge*, t. II, n° 812 v.v.). De regeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten kan inderdaad niet beheerst worden door de regels van het burgerlijk recht; een collectieve arbeidsovereenkomst kan niet op gelijke voet geplaatst worden met een gewone overeenkomst. Aldus kan niet geëist worden dat personen, die van de uitwerking van een vernietigde collectieve arbeidsovereenkomst genoten hebben, deze overeenkomst zouden beschouwen als nooit te hebben bestaan en tot terugbetalingen zouden gehouden zijn. Zulke

noncée en justice n'aura d'effet que pour l'avenir (Voir P. Durand et A. Vitu, Droit du travail, t. III, p. 522 et ss.). Si l'exécution et la dissolution des conventions collectives de travail constituent l'objet de l'action en justice prévue par l'article 4, l'interprétation des conventions collectives de travail et les demandes en dommages et intérêts (basées, entre autres, sur les articles 1142, 1146, 1153 et 1382 du Code civil) ne sont pas visées par celle-ci pour les mêmes raisons que celles qui ont été exposées relativement aux dissolutions.

Si les organisations des travailleurs ou d'employeurs peuvent ester en justice, il est nécessaire de préciser par quel organe. Normalement, pour les personnes morales de type traditionnel la loi détermine ces organes. Toutefois, comme les organisations professionnelles ne sont soumises à aucune formalité en ce qui concerne leurs statuts et leur fonctionnement, il y a lieu de prévoir l'hypothèse la plus ordinaire. Toute organisation possède un président et (ou) un secrétaire chargés de la gestion journalière : ce sera habituellement une de ces personnes, sauf disposition contraire des statuts, qui représentera l'organisation en justice.

Le texte prévoit une large formulation : « la personne chargée de la gestion journalière ».

Dans la pratique, c'est une question de fait d'examiner qui peut ester en justice (arrêt du Conseil d'Etat du 6 avril 1966 en cause Moulin).

Rappelons que le législateur, par certaines lois, avait déjà habilité les organisations syndicales de travailleurs à ester en justice (art. 21, § 5 et art. 24 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois du 28 janvier 1963 et du 16 janvier 1967; art. 1bis, § 5 et art. 1, § 4, h, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois du 17 juillet 1957, 28 janvier 1963 et 16 janvier 1967).

#### Article 5.

L'article 5 définit la convention collective du travail.

Dans les études juridiques et les législations étrangères l'on retrouve une multitude de définitions. Bien qu'elles partent toutes d'une identité fondamentale de conception, elles sont diverses dans leur formulation. Rien que pour la C.E.E. on constate :

- « 1. l'identité fondamentale des conceptions;
- » 2. la diversité des formulations, en ce sens que :
- » — la législation allemande est la plus précise, parce qu'elle distingue tout de suite entre deux éléments, que nous retrouverons ultérieurement, à propos

oplossing zou zowel materieel als sociologisch niet realiseerbaar zijn. Derhalve zal een ontbinding die in rechte wordt uitgesproken slechts uitwerking hebben in toekomst (Zie P. Durand et A. Vitu, Droit du travail, t. III, p. 522 et vv.). Zo de rechtsvordering, bedoeld in artikel 4, de uitvoering en de ontbinding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot voorwerp heeft, worden de interpretatie van de overeenkomsten en de vragen tot schadevergoedingen (onder meer gesteund op de artikelen 1142, 1146, 1153 en 1382 van het Burgerlijk Wetboek) bij deze vordering niet beoogd en dit om dezelfde redenen die aangehaald werden voor de ontbinding.

Kunnen de werknemers- of werkgeversorganisaties in rechte optreden, dan is het nodig te verduidelijken bij middel van welk orgaan. Gewoonlijk duidt de wet voor de morele personen van het traditioneel type deze organen aan. Daar nochtans de beroepsorganisaties aan geen enkele formaliteit onderworpen zijn qua statuten en werkwijze, dient te worden voorzien in de meest normale hypothese. Elke organisatie beschikt over een voorzitter en (of) een secretaris die belast zijn met het dagelijks beheer : het zal gewoonlijk een van deze personen zijn die, behoudens tegenstrijdige bepaling van de statuten, de organisatie in rechte zal vertegenwoordigen.

De tekst voorziet in een ruime formulering : « de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast ».

In de praktijk is het een feitenkwestie na te gaan wie in rechte kan optreden (arrest Raad van State dd. 6 april 1966 in zake Moulin).

Herinneren wij eraan dat de wetgever reeds in bepaalde wetten bevoegdheid had gegeven aan de vakorganisaties van werknemers om in rechte op te treden (art. 21, § 5 en art. 24 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 28 januari 1963 en 16 januari 1967; art. 1bis, § 5 en art. 1, § 4, h, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957, 28 januari 1963 en 16 januari 1967).

#### Artikel 5.

Artikel 5 bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst.

In de juridische studies en in de vreemde wetgevingen worden tal van definities teruggevonden. Ofschoon zij alle uitgaan van een fundamentele gelijkheid van opvatting, worden zij verschillend geformuleerd. Alleen reeds in de E.E.G. constateert men :

- « 1. de fundamentele gelijkheid van de opvattingen;
- » 2. de verscheidenheid van de formuleringen, in die zin dat :
- » — de Duitse wet de meest nauwkeurige is, omdat zij onmiddellijk onderscheid maakt tussen twee elementen, die wij later bij de behandeling van de

du contenu des conventions collectives de travail, à savoir ceux qui concernent, d'une part, « les droits et obligations des parties contractantes » (partie créatrice d'obligations contractuelles) et, d'autre part, ceux qui concernent « le contenu, la conclusion et la cessation des relations de travail », c'est-à-dire les rapports à naître des contrats individuels de travail (partie normative);

» — la législation française est la plus vague, l'expression « conditions de travail » paraissant ne viser que les rapports individuels à intervenir, à l'occasion des futurs contrats individuels, sans allusion aux droits et obligations des parties contractantes;

» — la législation néerlandaise est la plus étroite; l'expression « objet exclusif éventuel » paraissant admettre que les ultérieurs rapports individuels de travail puissent constituer les seuls problèmes réglés par la convention. Toutefois, cela n'exclut pas la réglementation des droits et des devoirs des parties contractantes, et c'est ce qui se rencontre, en pratique. »

(Le droit et la pratique des conventions collectives de travail dans les six pays de la C.E.E. Rapport de synthèse, élaboré par C. Dehove, professeur à l'université de Lille. Collection Etudes, série politique sociale n° 6, Bruxelles 1963, p. 12).

La législation luxembourgeoise se rapproche de la législation française, tandis qu'en Italie la doctrine considère la convention collective de travail comme un accord entre organisations de travailleurs et d'employeurs ou un employeur isolé au sujet des contrats individuels de travail.

Il convient de donner à la notion de convention collective de travail le sens le plus large. Comme l'indiquent MM. A. Brun et H. Galland dans leur ouvrage « Droit du travail » (Paris, Sirey, 1958, p. 723), la liberté contractuelle gouverne l'aménagement des conventions collectives de travail et les parties ont, en principe, carte blanche. Elles peuvent, sous réserve des impératifs légaux, traiter de toutes les matières relatives au travail et aux relations collectives. La convention collective de travail peut contenir des dispositions normatives ou (et) des dispositions obligatoires.

Cette distinction trouve son origine dans la doctrine allemande. L'ouvrage de Hueck und Nipperdey : Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1930-31, t. II, p. 57, définit la partie normative comme « die Summe der Regeln, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt von abhängigen Arbeitsverhältnissen bestimmen oder betreffen », tandis que la partie obligatoire « bilden die Bestimmungen, die arbeitsrechtliche Pflichten der Tarifvertragsparteien gegeneinander begründen » (même auteur, t. II, p. 93). On trouvera une analyse fouillée de ces notions dans l'étude de M. R. Blanpain « La convention collective de travail » (Librairie universitaire Uystpruyt, Louvain, 1964). Les dispositions normatives sont de deux ordres. Les unes sont individuelles et contiennent des normes relatives aux « conditions de travail » qui s'intègrent dans les contrats de louage de travail individuels. Les termes « conditions de travail » sont également pris

in角度 van de collectieve arbeidsovereenkomsten zullen terugvinden, t.w. enerzijds de elementen die betrekking hebben op « de rechten en plichten van de contracterende partijen » (het deel dat contractuele verplichtingen in het leven roept) en anderzijds de elementen die betrekking hebben op « de inhoud, het aangaan en beëindigen van de arbeidsverhoudingen », d.w.z. de betrekkingen die ontstaan uit toekomstige individuele arbeidsovereenkomsten (normatief deel);

» — de Franse wet het vaagst is; de term « arbeidsvoorwaarden » schijnt alleen te slaan op de individuele betrekkingen, die ontstaan bij het aangaan van toekomstige individuele arbeidsovereenkomsten, zonder toespeling op de rechten en plichten van de contracterende partijen;

» — de Nederlandse wet de minste speelruimte laat; de term « uitsluitend » schijnt te willen zeggen, dat de latere individuele arbeidsverhoudingen de enige vraagstukken zouden kunnen vormen die door de overeenkomst worden geregeld. Dit sluit evenwel de regeling van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen niet uit, en dit vindt men dan ook in de praktijk. »

(Het recht en de praktijk van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de zes landen van de E.E.G., Verzamelrapport opgesteld door D. Dehove, professor aan de universiteit te Rijsel. Verzameling Studies, serie sociale politiek n° 6, Brussel 1963, p. 12).

De Luxemburgse wetgeving stemt overeen met die in Frankrijk, terwijl de rechtsleer in Italië de collectieve arbeidsovereenkomst beschouwt als een overeenkomst tussen werknemers- en werkgeversorganisaties of met een afzonderlijke werkgever omtrent individuele arbeidsovereenkomsten.

Aan het begrip collectieve arbeidsovereenkomst dient de ruimste betekenis te worden gegeven. Zoals de heren A. Brun en H. Galland er in hun werk « Droit du travail » (Paris, Sirey, 1958, p. 723) op wijzen, beheerst de vrijheid van overeenkomst de collectieve arbeidsovereenkomsten en hebben de partijen, in principe, de handen vrij. Zij kunnen, afgezien van de gebodsbepalingen, alle onderwerpen in verband met de arbeid en de collectieve betrekkingen behandelen. De collectieve arbeidsovereenkomst kan normatieve of (en) obligatoire bepalingen inhouden.

Dit onderscheid vindt zijn oorsprong in de Duitse rechtsliteratuur. Het werk van Hueck und Nipperdey : Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1930-31, d. II, p. 57, definieert het normatief gedeelte als « die Summe der Regeln, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt von abhängigen Arbeitsverhältnissen bestimmen oder betreffen », terwijl het obligatoir gedeelte « bilden die Bestimmungen, die arbeitsrechtliche Pflichten der Tarifvertragsparteien gegeneinander begründen » (zelfde auteur, d. II, p. 93). Een doorwrochte analyse van die begrippen komt voor in de studie van de heer R. Blanpain, « De collectieve arbeidsovereenkomst » (Universitaire Boekhandel Uystpruyt, Leuven, 1961). De normatieve bepalingen zijn tweërlei. De enen zijn individueel en bevatten normen betreffende de « arbeidsvoorwaarden » die in de individuele arbeidsovereenkomsten worden opgenomen. « Arbeidsvoorwaarden » wordt eveneens in de

dans leur acception la plus générale; ils visent entre autres : la fixation des rémunérations, la liaison de ces dernières à l'index, le paiement de primes, la classification professionnelle, la durée des prestations, les vacances...

Le fait que les dispositions normatives individuelles, — il est important de souligner cette conclusion — sont reprises dans les contrats de travail individuels, a pour effet que, même lorsque la validité des conventions collectives de travail est expirée, elles continuent à régir les contrats de travail individuels en attendant qu'une nouvelle convention collective de travail entre en vigueur. En ce qui concerne les parties qui sont tombées dans le champ d'application d'une convention collective de travail par suite de ce qu'elle a été rendue obligatoire, la solution à donner au problème est controversée (voir S. Mok, *Het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten*, Amsterdam 1939, p. 171; Kamphuisen, *De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst*, Leiden 1956, p. 33 et 60 et note 5; Molenaar op. cit. II, p. 427; Durand P., *Traité de droit du Travail*, Paris 1956, p. 574 et ss.).

Dans le corps du projet les dispositions normatives individuelles sont énoncées par les mots « relations individuelles ».

Les dispositions normatives collectives sont collectives et organisent les relations collectives au sein des entreprises ou dans la branche d'activité. A titre d'exemple, on peut citer l'institution des délégations syndicales, l'organisation d'une procédure de conciliation en cas de conflits sociaux, la création et le fonctionnement des fonds de sécurité d'existence, l'obligation de dresser le contrat de travail individuel par écrit, la détermination du nombre d'apprentis, l'interdiction d'employer les femmes à certains travaux, l'interdiction de licencier des grévistes à la fin d'une grève ou l'obligation de reprendre en service les travailleurs licenciés, les dispositions concernant la sécurité et l'hygiène dans l'entreprise, etc...

Ces dispositions normatives collectives cessent leurs effets avec la convention collective. Elles peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal (art. 28 et 32) mais ne sont pas susceptibles d'extension (art. 26).

Dans la définition donnée à l'article 5, les dispositions normatives collectives sont énoncées comme des « relations collectives ».

Quant aux dispositions obligatoires, il s'agit des droits et obligations que la convention fait naître entre les parties, c'est-à-dire les organisations d'employeurs et de travailleurs et les employeurs isolés. Ces droits et obligations n'intéressent donc que les organisations en tant que telles.

Les dispositions obligatoires peuvent être stipulées expressément ou résulter de l'essence même de toute convention collective de travail. Les dispositions obligatoires essentielles sont le devoir de respecter la paix sociale et le devoir d'exécution.

Si la paix sociale est considérée comme une disposition essentielle de la convention collective de travail,

ruimste betekenis van het woord opgevat; daarin zijn onder meer begrepen : de vaststelling van de lonen, de koppeling hiervan aan het indexcijfer, de betaling van premies, de beroepenclassificatie, de arbeidsduur, de vakantie...

Het feit dat de individuele normatieve bepalingen, en het is belangrijk die conclusie te onderlijnen, in de individuele arbeidsovereenkomsten opgenomen worden brengt mede dat, zelfs wanneer de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomsten verstreken is, zij, in afwachting van de gelding van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, verder de individuele arbeidsovereenkomsten beheersen. Wat betreft de partijen die onder de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst zijn gevallen ingevolge de algemeen verbindend verklaring ervan wordt de te geven oplossing betwist (zie S. Mok, *Het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten*. Amsterdam 1939, p. 171; Kamphuisen, *De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst*, Leiden 1956, p. 33 en 60 en voetnoot 5; Molenaar op. cit., II, p. 427; Durand P., *Traité de droit du Travail*, Paris 1956, p. 574 en vv.).

In het ontwerp worden de individuele normatieve bepalingen door de woorden « individuele betrekkingen » aangeduid.

De collectieve normatieve bepalingen zijn collectief en regelen de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak. Bij wijze van voorbeeld kan geciteerd worden de oprichting van vakbondsafvaardigingen, de organisatie van een verzoeningsprocedure in geval van sociale geschillen, de oprichting en de werkwijze van de fondsen voor bestaanszekerheid, de verplichting de individuele arbeidsovereenkomsten schriftelijk op te stellen, vaststelling van het aantal leerlingen, verbod vrouwen voor bepaalde werkzaamheden te werk te stellen, het verbod bij het beëindigen van een werkstaking stakers te ontslaan of de verplichting bij het einde van een werkstaking ontslagen werknemers terug in dienst te nemen, de bepalingen inzake veiligheid en hygiëne in de onderneming, enz...

Deze collectieve normatieve bepalingen eindigen met de collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kunnen algemeen verbindend verklaard worden bij koninklijk besluit (art. 28 en 32), doch zijn niet vatbaar voor uitbreiding (art. 26).

In de begripsomschrijving van artikel 5 worden de collectieve normatieve bepalingen aangemerkt als de « collectieve betrekkingen ».

De obligatoire bepalingen houden verband met de rechten en plichten die de overeenkomst doet ontstaan voor de partijen, d.i. voor de werkgevers- en werknemersorganisaties en voor de afzonderlijke werkgevers. De rechten en plichten gelden dus alleen voor de organisaties als zodanig.

De obligatoire bepalingen kunnen uitdrukkelijk bedongen worden of voortvloeien uit het wezen zelf van elke collectieve arbeidsovereenkomst. De essentiële obligatoire bepalingen zijn de vredesplicht en de beïnvloedingsplicht.

Indien de vredesplicht als een essentiële bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt

il ne s'ensuit cependant pas que cette question ne pourrait être traitée dans une convention collective de travail séparée qui ne comporterait pas de dispositions normatives (cfr. G. De Broeck, De vredesplicht in de collectieve arbeidsovereenkomst. Rechtsvergelijkend overzicht. Belgisch interuniversitair centrum voor sociaal recht. Journée d'étude du 23 mai 1964, p. 30 et l'arrêt du tribunal fédéral du travail du 8-2-1957, cité par l'auteur).

Ce seront les parties qui devront régler éventuellement l'étendue de l'obligation de respecter la paix sociale et les conséquences de la violation de ce devoir de paix (voyez par ex. : l'accord de programmation sociale du 11 mai 1960, points 3 et 4, Revue du travail, 1960, pp. 631-632; l'accord de programmation sociale dans l'industrie textile du 31 décembre 1965 et les accords de programmation dans l'industrie du pétrole du 3 avril 1963; voir également l'art. 6 de la décision du 13 septembre 1963 de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 1963 : « Les ouvriers ont droit à l'allocation sociale supplémentaire pour autant qu'ils ne soient pas exclus de ce droit par suite de perturbation de la paix sociale; cette exclusion est prononcée par la Commission paritaire nationale de l'industrie textile ». On retrouve une formule similaire dans les statuts de différents fonds de sécurité d'existence, notamment Lin A.R. 16-1-1964, M.B. 25-2-1964; batellerie A.R. 14-9-1964, M.B. 22-9-1964, briquetteries du Rupel A.R. 24-2-1965, M.B. 10-3-1965, etc...).

Elles pourraient de même prévoir une obligation de garantie des parties signataires en ce qui concerne leurs membres (voir par ex. convention collective de travail du 1-2-1961 applicable aux entreprises de transformation du papier et du cartonnage).

Le gouvernement a cependant jugé souhaitable que tous ces problèmes soient réglés contractuellement, à l'encontre d'autres législations (notamment la loi française, art. 31 r et s; la loi néerlandaise, art. 15 et 16) où ils ont été réglés légalement).

Si les parties n'ont rien convenu à cet égard, le devoir de paix sociale n'est en principe que relatif et l'obligation du respect de la paix sociale n'est que d'ordre « moral » (voir également C.S.C. — Le problème des conventions collectives de travail en Belgique; 1962, p. 39 à 42; contra : Blanpain : Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht naar Belgisch recht. Centre interuniversitaire belge de droit social. Journée d'étude du 23 mai 1964, p. 22, qui considère cette solution comme juridiquement inacceptable »).

Le devoir de respecter la paix sociale ne signifie donc pas, sauf si les parties l'ont expressément convenu autrement, qu'aucune grève ne puisse être déclenchée pendant la durée de la convention collective de travail. L'obligation relative de respect de la paix sociale ne s'applique qu'aux réglementations qui ont été reprises dans une convention collective de travail. C'est la doctrine dominante (Van Haersolte, De bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomst door het recht, Leiden 1931, p. 14; Nikisch A., Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht, Leipzig 1932, p. 30 à 32; Levenbach in R.M. 1933, p. 318; P. Durand

beschouwd brengt dit echter niet mede dat het niet mogelijk zou zijn deze kwestie in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te behandelen welke geen normatieve bepalingen zou omvatten (zie G. De Broeck. De vredesplicht in de collectieve arbeidsovereenkomst. Rechtsvergelijkend overzicht. Belgisch interuniversitair centrum voor sociaal recht. Studiedag van 23 mei 1964, p. 30 en het door de auteur geciteerde arrest van het Bundesarbeitsgericht van 8-2-1957).

Het zullen de partijen zijn die eventueel de draagwijdte van de vredesplicht en de gevolgen van de schending van deze vredesplicht zullen regelen (zie bijv. het akkoord voor sociale programmatie van 11 mei 1960, punten 3 en 4. Arbeidsblad 1960, blz. 680-684; het akkoord van sociale programmatie in de textielnijverheid van 31 december 1965 en de programmatieakkoorden in de petroleumnijverheid van 3 april 1963; zie ook art. 6 van de beslissing van 13 september 1963 van het Nationaal Paritair Comité voor de textielnijverheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 oktober 1963 : « De werklieden hebben recht op een aanvullende sociale toelage voor zover ze niet uitgesloten worden van dat recht ingevolge het verstoren van de sociale vrede; deze uitsluiting wordt door het Nationaal Paritair Comité voor de textielnijverheid uitgesproken ». Een dergelijke formulering vindt men terug in de statuten van verschillende fondsen voor bestaanszekerheid, o.m. vlas K.B. 16-1-1964, B.S. 25-2-1964; binnenscheepvaart K.B. 14-9-1964, B.S. 22-9-1964; steenbakkerijen van de Rupel K.B. 24-2-1965, B.S. 10-3-1965, enz...).

Evenzo zouden zij in een garantieplicht van de ondertekenende partijen voor hun leden kunnen voorzien (zie bijv. collectieve arbeidsovereenkomst van 1-2-1961 toepasselijk in de ondernemingen voor papier- en kartonbewerking).

De regering heeft het echter wenselijk geacht al die problemen contractueel te laten regelen, in tegenstelling met andere wetgevingen (vb. Franse wet, art. 31 r en s; Nederlandse wet, art. 15 en 16) waarin ze wettelijk werden geregeld.

Hebben de partijen hieromtrent niets bepaald dan is de vredesplicht in principe relatief en de binding van de vredesplicht is slechts van « morele » aard (zie ook A.C.V. — Vraagstuk van de collectieve arbeidsverhoudingen in België; 1962, p. 39 à 42; contra : Blanpain : Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht naar Belgisch recht. Belgisch interuniversitair centrum voor sociaal recht. Studiedag van 23 mei 1964, p. 22, die deze oplossing « in rechte onaanvaardbaar » acht).

Vredesplicht betekent dus niet, behoudens indien de partijen het anders uitdrukkelijk bepaalden, dat geen enkele werkstaking kan uitgelokt worden tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst. De relatieve vredesplicht geldt enkel voor die regelingen welke in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen worden. Zo luidt de heersende leer (Van Haersolte, De bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomst door het recht, Leiden 1931, p. 14; Nikisch A., Friedenspflicht, Durchführungspflicht und Realisierungspflicht, Leipzig 1932, p. 30 à 32, Levenbach in R.M. 1933, p. 318; P. Durand et A. Vitu, Droit du tra-



et A. Vitu, *Droit du travail*, III, Paris 1956, p. 594; Kamphuisen, *De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst*, Leiden 1956, p. 23; G. De Broeck, op. cit. p. 31, 41 et 47; J. Mannoury, *De collectieve arbeidsovereenkomst*, Alphen aan den Rijn 1961, p. 52).

Cette obligation relative de respect de la paix sociale implique cependant que les points sur lesquels les parties ne tombèrent pas d'accord au cours des pourparlers pour la conclusion d'une convention collective de travail, sont provisoirement laissés en suspens c'est-à-dire jusqu'au moment des pourparlers pour la nouvelle convention collective de travail. Cela correspond à la pratique actuelle des relations sociales. Le devoir d'exécution signifie que les signataires se portent fort, sans être responsables de l'attitude d'un membre, de convaincre leurs membres d'appliquer la convention collective de travail. Le corollaire de ce devoir est ce qu'on appelle le devoir d'information, qui aux Pays-Bas est défini par l'article 4 de la loi du 24 décembre 1927 comme le devoir des organisations contractantes de veiller à ce que leurs membres soient mis en possession, aussi rapidement que possible, du texte de la convention collective de travail et de son commentaire.

La loi française (art. 31 *n*) va même plus loin et prévoit une publication dans chaque entreprise. Le gouvernement n'a pas jugé opportun de reprendre une disposition semblable dans la loi. La publication des conventions collectives de travail se fera dans le *Moniteur belge* (art. 25, alinéa 1<sup>er</sup> et 31 du projet); leur texte pourra être obtenu au service compétent du Ministère de l'Emploi et du Travail (art. 18, alinéa 3) et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs continueront à assurer, comme par le passé, l'information de leurs membres de la manière qui leur paraît la plus adéquate (réunions d'information, journaux professionnels, etc.). Au surplus, elles peuvent régler ce problème conventionnellement.

Il va de soi que le devoir d'information n'est dès lors pas une condition de validité de la convention collective de travail, sauf la publication au *Moniteur belge* (art. 31 du projet) mais uniquement pour les personnes qui n'étaient pas liées au moment de la conclusion de la convention collective de travail.

Il faut encore souligner que les dispositions obligatoires ne valent que pour les parties contractantes. Elles ne peuvent être rendues obligatoires et ne s'appliquent pas aux tiers.

Il y a lieu d'ajouter que le terme « travail », qui complète la notion de convention collective de travail, est sans rapport avec la distinction qui est faite, désormais habituellement, entre droit du travail et droit de la sécurité sociale. Les conventions collectives de travail peuvent, et elles le font déjà, traiter de matières qui ressortissent au droit de la sécurité sociale.

Aux Pays-Bas, la dénomination convention collective de travail a également été maintenue, bien que la convention ne tende pas à exécuter ou à faire exécuter du travail. L'usage linguistique a été déterminant en ce domaine (voir Molenaar, *Arbeidsrecht*, Zwolle 1957, d. II, p. 61). Le « Sociaalrechtelijk woordenboek » (Bruxelles, 1963, p. 62) emploie également le terme. (voir également P. Durand et A. Vitu op. cit., t III, p. 405-407).

vail, III, Paris 1956, p. 594; Kamphuisen, *De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst*, Leiden 1956, p. 23; G. De Broeck, op. cit. p. 31, 41 et 47; J. Mannoury, *De collectieve arbeidsovereenkomst*, Alphen aan den Rijn 1961, p. 52).

Deze relatieve vredesplicht houdt wel in, dat men de punten waarover de partijen het tijdens de besprekingen die aan het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst voorafgaan niet eens werden, voorlopig, d.w.z. tot aan de onderhandelingen voor de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, laat rusten. Dit beantwoordt aan de huidige praktijk van de sociale betrekkingen. De beïnvloedingsplicht betekent dat de ondertekenaars zich sterk maken, zonder voor de houding van een lid verantwoordelijk te zijn, hun leden te beïnvloeden om de collectieve arbeidsovereenkomst toe te passen. Als corollarium van die plicht geldt de zgn. mededelingsplicht welke in Nederland in artikel 4 van de wet van 24 december 1927 geformuleerd werd als de plicht van de contracterende verenigingen om ervoor te zorgen dat hun leden zo spoedig mogelijk de woordelijke inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst en de bijhorende toelichting in hun bezit hebben.

De Franse wet (art. 31 *n*) gaat zelfs verder en voorziet in een bekendmaking in elke onderneming. Het leek de regering niet wenselijk een soortgelijke bepaling in de wet op te nemen. De bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomsten zal geschieden in het Belgisch Staatsblad (art. 25, eerste lid en 31 van het ontwerp); de tekst ervan kan verkregen worden bij de bevoegde dienst van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (art. 18, derde lid) en de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zullen, zoals in het verleden, de informatie van hun leden verzorgen op de wijze die hun het meest aangewezen lijkt (informatievergaderingen, vakbladen, enz.). Daarenboven kunnen zij het probleem conventioneel regelen.

Het spreekt vanzelf dat de mededelingsplicht derhalve geen voorwaarde is voor de geldigheid van de collectieve arbeidsovereenkomst, behoudens de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad (art. 31 van het ontwerp) en dan nog alleen wat betreft de personen die niet gebonden waren bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Stippen wij nog aan dat de obligatoire bepalingen enkel gelden voor de contracterende partijen. Zij kunnen niet algemeen verbindend verklaard worden en gelden niet voor en ten opzichte van derden.

Op te merken valt nog dat de term « arbeid », die het begrip « collectieve arbeidsovereenkomst » aanvult, geen verband houdt met het onderscheid dat nu gewoonlijk wordt gemaakt tussen arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. De collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen handelen — en handelen reeds — over onderwerpen die tot het sociaal zekerheidsrecht behoren.

In Nederland is eveneens de benaming collectieve arbeidsovereenkomst behouden, ofschoon de overeenkomst niet strekt tot het verrichten of doen verrichten van arbeid. Het spraakgebruik gaf hier de doorslag. (zie Molenaar, *Arbeidsrecht*, Zwolle 1957, d. II, p. 64). Het Sociaalrechtelijk woordenboek gebruikt eveneens de term (Brussel, 1963, p. 62). (zie eveneens P. Durand et A. Vitu, op. cit., deel III, p. 405-407).



## Article 6.

L'article 6 détermine l'endroit où une convention collective peut être conclue. Cette localisation exerce une influence sur les effets qui découleront de la convention. Ceux-ci seront plus ou moins intenses selon que la convention est conclue au sein d'un organe paritaire ou en dehors d'un tel organe. L'article premier précise ce qu'il y a lieu d'entendre par « organe paritaire ». « En dehors de l'organe paritaire », se rapporte surtout aux conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises. J. Fafchamps (Les conventions collectives en Belgique, Etudes sociales 36-37, La pensée catholique, Bruxelles, 1961, p. 40 et 41) cite comme exemples d'accords régionaux sur le plan des entreprises : industrie du meuble et du triplex du Courtrais (1955) et industrie de la chaussure d'Izegem (1959).

## Article 7.

L'article 7 énonce une série de principes généraux concernant les conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail.

Il s'agit d'une innovation importante : actuellement le Conseil national du travail n'a pas compétence pour conclure des conventions collectives. Si certains accords ont pu être conclus au sein de cet organisme, ces accords ne possédaient pas de valeur légale.

Le champ d'application de ces conventions est national et interprofessionnel. Il s'étend à tous les employeurs et travailleurs du pays entier.

S'il s'agit d'un champ d'application extrêmement vaste, cela ne signifie pas pour autant que tous les employeurs du pays, sans aucune exception, seront visés par de telles conventions. En effet, cette éventualité ne se réalisera que lorsqu'une convention collective conclue au Conseil national du travail, et ne comportant aucune restriction, sera rendue obligatoire par le Roi. Dans l'hypothèse où une convention collective de travail n'est pas rendue obligatoire, seuls les membres des organisations patronales signataires ainsi que les travailleurs qu'ils occupent seront touchés par ladite convention, sans préjudice des dispositions de l'article 26.

Le Conseil national du travail peut cependant faire office de commission paritaire et les conventions collectives de travail rendues dans ce cas auront un champ d'application nécessairement plus restreint (au point de vue professionnel, éventuellement aussi au point de vue territorial et personnel). Le Conseil national pourra agir de la sorte lorsque, pour une branche d'activité déterminée, il n'aura pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire, bien que constituée, ne fonctionne pas. Une commission paritaire peut ne pas fonctionner pour diverses raisons : par exemple quand les membres refusent de siéger. Toutefois, il n'est pas possible pour le Conseil national du travail de se substituer aux commissions paritaires lorsque celles-ci fonctionnent normalement. Ainsi, un désaccord entre les membres d'une commission paritaire ne pourrait être tranché par le Conseil national du travail, ce qui

## Artikel 6.

Artikel 6 bepaalt waar een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten. Het niveau waarop de overeenkomst wordt gesloten heeft een invloed op de gevolgen van die overeenkomst. De intensiteit van deze gevolgen zal verschillen naargelang de overeenkomst in of buiten een paritair orgaan is gesloten. Artikel 1 verduidelijkt wat onder « paritair orgaan » wordt verstaan. « Buiten het paritair orgaan » duidt vooral op de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het vlak van de ondernemingen. J. Fafchamps (Les conventions collectives en Belgique, Etudes sociales 36-37, La pensée catholique, Brussel, 1961, p. 40 en 41) geeft als voorbeeld, van regionale akkoorden op het niveau van de ondernemingen : meubel- en fineerindustrie uit het Kortrijkse (1955) en de schoenindustrie te Izegem (1959).

## Artikel 7.

Artikel 7 bevat een reeks van algemene beginselen met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Het betreft hier een belangrijke innovatie : de Nationale Arbeidsraad is thans niet bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Ofschoon bepaalde akkoorden in die instelling konden worden gesloten, hadden deze geen wettelijke waarde.

Het toepassingsgebied van die overeenkomsten is nationaal en interprofessioneel. Het strekt zich uit tot alle werkgevers en werknemers van het gehele land.

Wordt een zo ruim mogelijk toepassingsgebied gegeven aan dergelijke overeenkomsten, dan betekent zulks daarom nog niet dat zij op alle werknemers en werkgevers van het land, zonder enige uitzondering, van toepassing zijn. Die mogelijkheid zal inderdaad alleen dan werkelijkheid worden, wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is gesloten en waarin geen enkele beperking voorkomt, door de Koning algemeen verbindend zal worden verklaard. In de onderstelling dat een collectieve arbeidsovereenkomst niet algemeen verbindend wordt verklaard, zal zij alleen op de leden van de ondertekenende werkgeversorganisaties en op de door hen tewerkgestelde werknemers toepasselijk zijn, onverminderd de bepalingen van artikel 26.

De Nationale Arbeidsraad kan eveneens fungeren als paritair comité en de collectieve arbeidsovereenkomsten die in dat geval worden gesloten, hebben een toepassingsgebied dat uiteraard beperkter is (qua bedrijven en eventueel ook qua gebied en personen). De Nationale Arbeidsraad kan zo handelen, wanneer voor een bepaalde bedrijfstak geen paritair comité is opgericht of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt. Het kan voorkomen dat een paritair comité door verscheidene oorzaken verhinderd is te werken, bijvoorbeeld doordat de leden weigeren te vergaderen. De Nationale Arbeidsraad kan zich nochtans niet in de plaats stellen van de paritaire comités, als deze normaal werken. Zo zou een onenigheid onder de leden van een paritair comité niet door de Nationale Arbeidsraad kunnen worden beslecht, wat in geval van geschil de verzoeningsrol van de Nationale Arbeidsraad niet uitsluit. Indien deze Raad dat wel kon, zou

n'exclut pas le rôle de conciliation du Conseil national du travail en cas de conflit. Si ce Conseil avait l'occasion d'agir de la sorte, on se trouverait en présence d'une ingérence qui risquerait d'entraîner de graves tensions dans le domaine des relations collectives.

#### Article 8.

Ainsi qu'il est prévu à l'article 38, le Roi peut à la demande d'une commission paritaire instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires.

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

L'article 8 prévoit la possibilité d'un droit de tutelle de la commission paritaire. La commission paritaire peut aussi accorder l'autonomie à la sous-commission, ce qui permettra de mettre fin à certaines situations actuelles. Actuellement les sous-commissions doivent soumettre à l'approbation d'une commission paritaire nationale, en vue de les rendre obligatoires, les conventions collectives de travail qu'elles ont adoptées de nombreux mois auparavant, alors même que ces conventions sont souvent dépassées par les faits.

Il en résulte que des effets rétroactifs qui ne peuvent plus être qualifiés de raisonnables, restent nécessaires.

Le nouvel article 8 y remédie : ou bien, la sous-commission décide de manière autonome, ou bien la commission paritaire exerce sa tutelle dans le mois. Passé ce délai, la convention collective de travail est considérée comme approuvée.

#### Article 9.

L'article 9 prévoit que la convention collective de travail ne peut comporter des dispositions contraires aux dispositions impératives de lois et d'arrêtés, et des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique. Pareilles dispositions sont nulles.

L'article 9 prévoit aussi que la convention collective de travail ne peut comporter des clauses compromissaires. De telles clauses sont frappées de nullité absolue.

Si la validité des clauses compromissaires est admise aujourd'hui dans les conventions, pour autant que diverses conditions soient réunies dont la première est l'acceptation libre et en connaissance de cause par chacune des parties intéressées, il n'est pas évident que cette validité puisse être admise en ce qui concerne les conventions collectives de travail. En effet, dans le système élaboré par le présent projet, les conventions collectives de travail peuvent très bien avoir des effets à l'égard d'autres personnes que les membres des organisations signataires, c'est le cas pour les conventions rendues obligatoires mais également pour les conventions collectives de travail non rendues obligatoires lorsqu'elles sont conclues au sein d'un organe paritaire.

Il paraît inacceptable de faire jouer une clause compromissaire dans les rapports entre travailleurs et

dat een inmenging betekenen, die het gevaar zou opleveren ernstige spanningen op het gebied van de collectieve betrekkingen te verwekken.

#### Artikel 8.

Zoals artikel 38 voorziet, kan de Koning op verzoek van een paritair comité een of meer paritaire subcomités oprichten.

Bij de oprichting van het paritair subcomité stelt de Koning ook vast of de in subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten aan het paritair comité zullen moeten ter goedkeuring voorgelegd worden.

Artikel 8 voorziet in de mogelijkheid dat het paritair comité een recht van voogdij uitoefent. Het paritair comité kan ook aan het subcomité zelfstandigheid verlenen met als gevolg dat aan sommige huidige toestanden een einde kan gemaakt worden. De subcomités moeten thans de collectieve arbeidsovereenkomsten die zij vele maanden geleden hebben gesloten, aan de goedkeuring van een nationaal paritair comité onderwerpen, ten einde de algemeen verbindend verklaring te verkrijgen. Dit is zelfs het geval wanneer die overeenkomsten reeds door de feiten zijn achterhaald.

Een retroactieve werking die niet meer als redelijk kan beschouwd worden, blijft bijgevolg nodig.

Met het nieuw artikel 8 wordt zulks verholpen : ofwel beslist het subcomité autonoom ofwel oefent het paritair comité zijn voogdij uit binnen de maand. Eens die termijn voorbij, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst goedgekeurd geacht.

#### Artikel 9.

Volgens artikel 9 mogen in de collectieve arbeidsovereenkomst geen bepalingen voorkomen die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten en besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen. Dergelijke bepalingen zijn nietig.

Artikel 9 bepaalt eveneens dat de collectieve arbeidsovereenkomst geen scheidsrechterlijke bedingen mag bevatten. Dergelijke bedingen zijn volkomen nietig.

Wordt tegenwoordig aangenomen, dat de scheidsrechterlijke bedingen rechtsgeldig zijn in de overeenkomsten, althans voor zover is voldaan aan verschillende voorwaarden waarvan de eerste is, dat ieder van de betrokken partijen ze vrijwillig en bewust aanneemt, dan is het niet vanzelfsprekend dat die rechtsgeldigheid aan de collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden toegekend. In het bij dit ontwerp uitgewerkt systeem kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten immers gevolgen hebben ten aanzien van andere personen dan de leden van de ondertekenende organisaties; zulks geldt voor de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten, maar ook voor de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten wanneer zij in een paritair orgaan zijn gesloten.

Het lijkt onaanvaardbaar dat een scheidsrechterlijk beding van toepassing wordt verklaard in de betrek-

employeurs qui n'ont en aucune façon donné leur consentement. Et même en ce qui concerne les membres d'une organisation signataire, il semble difficile d'assimiler les méthodes de négociation, de conclusion et de consentement pratiquées dans le domaine des conventions collectives de travail aux méthodes du droit civil pur : ce qui est vrai pour une convention privée ne l'est pas dans les accords collectifs.

On peut donc soutenir que la pratique des clauses compromissaires dans les conventions collectives de travail, de quelque nature qu'elles soient, irait à l'encontre du principe affirmé par l'article 8 de la Constitution qui prévoit que « Nul ne peut être distrait contre son gré, du juge que la loi lui assigne ».

On retrouve d'ailleurs ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. En outre, plusieurs législations étrangères relatives aux conventions collectives de travail proscrivent les clauses compromissaires (lois néerlandaise du 25 mai 1937 et suisse du 28 septembre 1956, par exemple).

Enfin, ce problème a également retenu l'attention de nos parlementaires puisque M. le Sénateur A. Lagasse a déposé une proposition de loi sur ce sujet en date du 27 mai 1966 (Sénat, session 1965-1966, n° 205). Le présent article va cependant plus loin que cette proposition de loi, pour les raisons qui viennent d'être exposées ci-dessus.

Sans doute, pourrait-on prétendre que nos tribunaux refuseraient de reconnaître la validité d'une clause compromissoire insérée dans une convention collective de travail, mais il est cependant manifeste que l'on se trouve en présence d'une question susceptible de multiples interprétations. Le présent article aura l'avantage de supprimer toute controverse et d'assurer un maximum de garantie aux justiciables.

Il y a lieu de remarquer que l'interdiction des clauses compromissaires ne vise que les dispositions normatives de la convention collective de travail : en ce qui concerne les dispositions obligatoires, les parties signataires sont libres de recourir à de telles clauses.

En ce qui concerne les contestations relatives à l'interprétation des dispositions normatives, les parties peuvent également convenir librement que les litiges entre elles seront soumis à un arbitre.

Pour le souligner clairement, l'article 9, 2°, prévoit que seul le fait de confier des litiges « individuels » à des arbitres est nul.

#### Article 10.

L'article 10 établit une hiérarchie entre les conventions collectives de travail selon qu'elles sont conclues au sein du Conseil national du travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission. Des décisions divergentes ou contradictoires prises dans une même

kingen tussen werknemers en werkgevers die hiervoor geenszins hun toestemming hebben gegeven. Zelfs ten aanzien van de leden van een ondertekenende organisatie lijkt het moeilijk de op het stuk van collectieve arbeidsovereenkomsten gevolgde methoden van onderhandelen, sluiten en toestemmen gelijk te stellen met de louter civielrechtelijke methoden : wat waar is voor een individuele overeenkomst, is het daarom niet in de collectieve akkoorden.

Beweerd kan dus worden dat de praktijk van de scheidsrechterlijke bedingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten, ongeacht de aard ervan, in strijd is met het in artikel 8 van de Grondwet neergelegd beginsel, dat luidt als volgt « Niemand kan, tegen zijn wil, worden afgetrokken van de rechter die de wet hem toekent ».

Dat principe wordt overigens teruggevonden in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. Voorts worden in tal van buitenlandse wetgevingen betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke bedingen verboden (b.v. Nederlandse wet van 25 mei 1937 en Zwitserse wet van 28 september 1956).

Dat probleem heeft ten slotte de aandacht gehad van onze parlementsleden, aangezien de heer A. Lagasse, senator, op 27 mei 1966 een desbetreffend wetsvoorstel heeft ingediend (Senaat, zitting 1965-1966, n° 205). Dit artikel reikt evenwel verder dan dat wetsvoorstel om redenen welke hierboven zijn uiteengezet.

Ongetwijfeld kan worden beweerd, dat onze rechtbanken de rechtsgeldigheid van een in een collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen scheidsrechterlijk beding niet zullen erkennen, doch het is evenwel duidelijk dat wij hier staan voor een kwestie die vatbaar is voor veelzijdige interpretatie. Dit artikel heeft het voordeel dat elk twistpunt wordt uitgeschakeld en de rechtsonderhorigen de meeste waarborg wordt geboden.

Opgemerkt zij dat het verbod van scheidsrechterlijke bedingen enkel betrekking heeft op de normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst; wat de obligatoire bepalingen betreft, staat het de ondertekenende partijen vrij een beroep te doen op dergelijke clausules.

Wat de betwistingen betreft inzake de interpretatie van de normatieve bepalingen, kunnen de partijen eveneens vrij overeenkomen dat de geschillen tussen hen aan een scheidsrechter zullen voorgelegd worden.

Om dit duidelijk te beklemtonen, zegt artikel 9, 2°, dat alleen nietig is het toevertrouwen van « individuele » geschillen aan scheidsrechters.

#### Artikel 10.

Artikel 10 vestigt een hiërarchie tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten naargelang zij worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of in een subcomité. Uiteenlopende of tegenstrijdige beslissingen genomen in eenzelfde bedrijfs-

branche d'activité risquent d'entraîner des tensions préjudiciables à l'intérêt général. La même situation se présente lorsque la décision est prise en dehors de l'organe paritaire. Il est donc nécessaire de réaliser des conditions d'harmonisation indispensables au bon fonctionnement des organes paritaires qui ont, par la force des choses, un ressort plus ou moins étendu et de sauvegarder un équilibre à défaut duquel une certaine anarchie est à craindre.

Déjà l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires prévoyait, dans son article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, que « Ces dernières (c'est-à-dire les commissions paritaires régionales), sont tenues de respecter les décisions prises par la commission nationale ». Le présent article reprend cette notion tout en la précisant, compte tenu de l'économie du projet.

Une convention collective du travail conclue en commission paritaire ou en sous-commission, ne peut contenir de dispositions contraires à celles d'une convention collective de travail conclue au Conseil national du travail. Il en va de même pour la sous-commission à l'égard de la commission paritaire dont elle émane. Cela signifie, par exemple, que lorsqu'un point précis a été réglé par le Conseil national du travail, la commission paritaire ou la sous-commission ne peut régler ce point d'une manière, soit extensive, soit restrictive. La décision de l'institution ayant la sphère d'influence la plus vaste s'impose aux autres et doit être respectée.

Les dispositions dites « contraires » sont frappées de nullité. Il s'agit en l'occurrence d'une nullité relative.

Il y a lieu d'attirer l'attention sur le fait que le présent article ne vise que les conventions collectives de travail non rendues obligatoires. En ce qui concerne la convention collective de travail rendue obligatoire, ce sera l'article 9 qui sera d'application. Puisqu'elles sont contraires à un arrêté existant, elles sont nulles.

#### Article 11.

Dès qu'une convention collective de travail est obligatoire pour un employeur ou un travailleur, il ne peut y être dérogé dans un contrat individuel de louage de travail ni dans le règlement de travail (sous réserve des dispositions de l'article 26).

L'article 11 fait disparaître tout doute quant à la prééminence de la convention collective de travail sur le contrat individuel, aussi bien celui en cours d'exécution que celui à conclure. Un pas important est donc ici franchi par rapport aux lois des 4 et 11 mars 1954. Lorsque les parties, et par ce terme il y lieu d'entendre l'organisation professionnelle dans son entité et dans l'individualité de chacun de ses membres, concluent un accord collectif, elles ont pour objectif, entre autres choses, d'établir des conditions générales de travail qui constitueront une base minimum qu'elles veulent voir respecter. Accepter que ces mêmes parties puissent ne pas tenir compte de leur engagement général lors des

tak brengen het gevaar mee spanningen te veroorzaken die schadelijk zijn voor het algemeen welzijn. Dezelfde toestand doet zich voor wanneer de beslissing buiten het paritair orgaan wordt genomen. Het is dus noodzakelijk harmoniserende voorwaarden te scheppen die onmisbaar zijn voor de goede werking van de paritaire organen die, uit de aard van de zaak zelf, een min of meer uitgestrekt toepassingsgebied hebben en alzo een evenwicht te redden bij gebreke waaraan een zekere anarchie te vrezen valt.

Reeds bepaalde de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités bij artikel 1, tweede lid, dat « Laatstgenoemde (d.w.z. de Gewestlijke Paritaire Comités) zijn ertoe gehouden de door het nationaal comité genomen beslissing na te leven ». Dit artikel neemt deze notie over en verduidelijkt ze rekening houdend met de economie van het ontwerp.

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of in een subcomité, mag geen bepalingen bevatten die tegenstrijdig zijn aan deze van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Hetzelfde geldt voor het subcomité ten opzichte van het paritair comité waaronder het ressorteert. Dit betekent, bijvoorbeeld, dat wanneer een bepaald punt door de Nationale Arbeidsraad wordt geregeld, het paritair comité of het subcomité aan dit punt geen andere regeling, hetzij extensieve, hetzij beperkende, mag geven. De beslissing van de instelling die de meest brede invloedssfeer heeft, dringt zich op aan de andere en moet geëerbiedigd worden.

De zogezegde « strijdige » bepalingen worden met nietigheid gesanctioneerd. Het betreft hier een relatieve nietigheid.

De aandacht dient te worden gevestigd op het feit dat dit artikel slechts betrekking heeft op de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet algemeen verbindend werden verklaard. Wat betreft de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is artikel 9 van toepassing. Aangezien zij strijdig zijn met een bestaand besluit, zijn ze nietig.

#### Artikel 11.

Zodra een collectieve arbeidsovereenkomst bindend is voor een werkgever of een werknemer, kan er niet van afgeweken worden in een individuele arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement (onder voorbehoud van hetgeen in artikel 26 bepaald werd).

Artikel 11 heft elke twijfel op omtrent de voorrang van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst in uitvoering of nog te sluiten. Hier wordt een belangrijke vooruitgang geboekt ten opzichte van de wetten van 4 en 11 maart 1954. Wanneer de partijen, en door deze term dient verstaan te worden de beroepsorganisatie in haar geheel en in ieder van haar leden individueel, een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, beogen zij ondermeer algemene arbeidsvoorwaarden op te stellen die een minimumbasis vormen welke zij willen geëerbiedigd zien. Aanvaarden dat die zelfde partijen zich zouden kunnen onttrekken aan hun algemene verbintenis

relations individuelles revient à contester le fondement et la raison de la convention collective de travail. C'est pourquoi il est apparu nécessaire de préciser la place que la convention collective de travail devait occuper dans la hiérarchie des sources des relations du travail. Cette place nouvelle ne fait d'ailleurs que traduire une réalité qui s'impose chaque jour davantage. D'autre part, et ce n'est pas le moins négligeable, le présent article supprime toute une série d'incertitudes que les lois de 1954 avaient laissé subsister.

Il résulte donc de l'article 11 que chaque stipulation du contrat individuel qui est en contradiction avec la convention collective de travail est nulle. Il s'agit d'une nullité absolue qui doit être soulevée d'office par le juge. (cfr. Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1956, t. III, p. 578 à 581; Van Haersolte, *De bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomsten door het recht*, Leiden, 1931, p. 27; Kamphuisen, op. cit. p. 28).

Il va de soi que la convention individuelle peut comprendre des stipulations qui ne sont pas réglées par la convention collective de travail.

Si le contrat de travail individuel ne concorde pas avec la convention collective de travail parce qu'il contient des dispositions plus favorables, le contrat individuel sera valable étant entendu que chaque disposition doit être envisagée séparément. Aux Pays-Bas on adhère également à cette thèse (Levenbach, N.J.B. 1927, p. 87; Van Haersolte, op. cit. p. 29; Ktg. Haarlem 12 mai 1950; N.J. 1951, 219; Kamphuisen, op. cit. p. 28), en Allemagne également (§ 4 (3) du *Tarifvertragsgesetz*).

On notera encore que les dispositions de l'article 11 sont applicables aussi bien aux contrats en cours qu'aux contrats qui interviendront après l'entrée en vigueur de la convention collective de travail. Toutefois, la convention peut parfaitement prévoir qu'elle ne sera applicable que pour les contrats en cours et non aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

#### Article 12.

L'article 12 dispose que les délégués contractent au nom des organisations qu'ils représentent et que leurs pouvoirs sont présumés sans que la preuve contraire ne puisse être retenue. Il est nécessaire pour le bon fonctionnement et pour la stabilité des conventions collectives de travail que celles-ci, une fois conclues, ne soient pas remises en cause pour une question statutaire propre à une organisation contractante. Comme il s'agit d'une matière qui touche au bon fonctionnement du droit et de la société (De Page; *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. III, n° 935), le présent projet impose une présomption juris et de jure. Les délégués désignés doivent avoir un mandat. Il est inutile qu'ils entament des pourparlers en vue de la conclusion d'une convention collective de travail si ce n'est pas le cas. On notera qu'un protocole de fin de grève peut constituer une convention collective de travail.

ter gelegenheid van de individuele betrekkingen, komt er op neer de grondslag en de bestaansreden van de collectieve arbeidsovereenkomst te betwisten. Om die reden bleek het nodig de plaats te verduidelijken welke de collectieve arbeidsovereenkomst diende in te nemen in de hiërarchie der bronnen van de arbeidsbetrekkingen. Deze nieuwe plaats is trouwens de uiting van een werkelijkheid welke zich dag na dag meer opdringt. Anderzijds, en dat is niet het minst te verwaarlozen, stelt dit artikel een einde aan een ganse reeks onzekerheden welke de wetten van 1954 hadden laten bestaan.

Artikel 11 brengt derhalve mede, dat elke bepaling van de individuele arbeidsovereenkomst nietig is wanneer die met de collectieve arbeidsovereenkomst in strijd is. Het is een absolute nietigheid die door de rechter ambtshalve moet worden opgeworpen. (zie Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1956, t. III, p. 578 tot 581, Van Haersolte, *De bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomsten door het recht*, Leiden, 1931, p. 27; Kamphuisen, op. cit. p. 28)

Het spreekt vanzelf dat de individuele arbeidsovereenkomst wel onderwerpen mag behandelen die niet in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld.

Is de individuele arbeidsovereenkomst niet conform met de collectieve arbeidsovereenkomst, omdat zij voordeliger bepalingen inhoudt, dan geldt de individuele arbeidsovereenkomst met dien verstande dat elke bepaling afzonderlijk moet worden vergeleken. Die stelling wordt ook in Nederland aangekleefd (Levenbach, N.J.B. 1927, p. 87; Van Haersolte, op. cit. p. 29; Ktg. Haarlem 12 mei 1950; N.J. 1951, 219; Kamphuisen, op. cit. p. 28) en ook in Duitsland (§ 4 (3) van het *Tarifvertragsgesetz*).

Er worde nog aangestipt dat de bepalingen van artikel 11 even goed van toepassing zijn op de lopende overeenkomsten als op de overeenkomsten die worden gesloten na de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst. Bij de overeenkomst kan nochtans heel goed worden voorzien dat zij slechts van toepassing is op de lopende overeenkomsten en niet op de overeenkomsten gesloten na haar inwerkingtreding.

#### Artikel 12.

Artikel 12 bepaalt dat de afgevaardigden de overeenkomst aangaan namens de organisaties die zij vertegenwoordigen, en vermoed wordt dat zij ter zake bevoegd zijn, zonder dat het tegenbewijs kan worden aangenomen. De goede werking en de stabiliteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten vergen dat deze, als zij eenmaal gesloten zijn, niet opnieuw in het geding worden gebracht wegens een statuutskwestie, eigen aan een contracterende organisatie. Aangezien het gaat om een materie die verband houdt met de goede werking van het recht en van de maatschappij (De Page, « *Traité élémentaire de droit civil belge* », deel III, n° 935), wordt bij dit ontwerp voorzien in een vermoeden juris et de jure. De aangewezen afgevaardigden moeten over een mandaat beschikken. Het is nutteloos de besprekingen aan te vatten met het oog op de sluiting van een collectieve arbeidsovereenkomst indien zij dit mandaat niet hebben. Opgemerkt zij dat een protocol van einde van een staking een collectieve arbeidsovereenkomst kan uitmaken.

## Article 13.

Cet article indique les personnes qui signent la convention collective de travail : ce sont celles qui contractent au nom de leur organisation ou en leur propre nom.

La signature peut être remplacée par :

1. la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres;

2. la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;

3. la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

## Article 14.

L'article 14 impose l'obligation, à peine de nullité, de rédiger la convention collective de travail par écrit. La nécessité d'un écrit constitue un principe absolument général que l'on retrouve dans toutes les législations ayant réglé le statut des conventions collectives de travail (Allemagne, art. 1, § 2 de la loi du 9 avril 1949; France, art. 31, c du Code du Travail, Livre I; Pays-Bas, art. 3 de la loi du 25 mai 1937; Luxembourg, art. 3 de la loi du 12 juin 1965; voir aussi article 876 (B) du Code international du travail du B.I.T., Recommandation 91, 29-6-51). L'exigence d'un écrit et l'exigence d'une publicité (voir art. 18, 25, 31) sont les règles de forme des conventions collectives. L'écrit n'est assujéti à aucune forme particulière. On pourrait à ce propos se demander s'il s'agit d'un acte solennel (opinion de MM. A. Brun et R. Galland, « Droit du travail », Paris, Sirey, 1958, p. 721), ou si l'article 1325 du Code civil, prescrivant autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct (voir Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1956, t. III, p. 517) est applicable, ou plus généralement si les règles de preuve prescrites par les articles 1317 et suivants du Code civil jouent en la matière. Ces questions, dans le cadre du présent projet, n'ont aucune conséquence sur la validité de la convention collective de travail : celle-ci est valable dès qu'il existe un écrit. Une convention collective de travail peut même être conclue valablement par un échange de lettres. Aussi n'est-ce donc seulement qu'au moment où la dernière partie a signé l'écrit que la convention collective de travail existe. Lorsqu'une organisation d'employeurs signe le 3 décembre une convention collective de travail qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier suivant, tous les employeurs qui sont affiliés à cette organisation à la date où celle-ci a signé la convention collective de travail sont liés par elle.

\*\*

## Artikel 13.

Dit artikel duidt aan wie de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekent : het zijn de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan.

De handtekening kan vervangen worden door :

1. de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend;

2. de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

3. de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

## Artikel 14.

Artikel 14 schrijft voor dat de overeenkomst, op straffe van nietigheid, schriftelijk moet gesteld zijn. De noodzakelijkheid van een geschrift is een volstrekt algemeen principe, dat voorkomt in alle wetgevingen waarbij het statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten is geregeld (Duitsland, art. 1, § 2 van de wet van 9 april 1949; Frankrijk, art. 31, c, van de Code du Travail, Livre I; Nederland, art. 3 van de wet van 25 mei 1937; Luxemburg, art. 3 van de wet van 12 juni 1965; zie ook artikel 876 (B) van het Internationaal Arbeidswetboek van het I.A.B., Aanbeveling 91, 29-6-51). De vereiste van een geschrift en de vereiste van publiciteit (zie art. 18, 25, 31) zijn de formele regels van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Het geschrift is aan geen enkele bijzondere vorm onderworpen. Te dien aanzien kan de vraag worden gesteld of het om een plechtige akte gaat (opinie van de heren A. Brun en R. Galland, « Droit du travail », Parijs, Sirey, 1958, p. 721), ofwel of artikel 1325 van het Burgerlijk Wetboek toepasselijk is, luidens welk zoveel originelen dienen te worden opgemaakt als er partijen met een onderscheiden belang zijn (zie Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1956, t. III, p. 517), ofwel, meer in het algemeen, of de regels inzake bewijs die in de artikelen 1317 en volgende van het Burgerlijk Wetboek voorkomen, ter zake gelden. Die kwesties hebben, in het kader van dit ontwerp, geen enkele invloed op de geldigheid van de collectieve arbeidsovereenkomst : deze is geldig vanaf het ogenblik dat een geschrift bestaat. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan zelfs geldig worden gesloten door middel van briefwisseling. Pas op het ogenblik, dat de laatste partij het geschrift heeft ondertekend komt de collectieve arbeidsovereenkomst tot stand. Indien een werkgeversorganisatie op 3 december een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekent die op 1 januari daarop in werking treedt dan zijn alle werkgevers, die lid zijn van die organisatie op de dag dat die organisatie de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekende, gebonden.

\*\*

## Article 15.

Cet article règle la durée des conventions collectives de travail : à durée déterminée, à durée indéterminée ou à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

La dénonciation d'une convention collective de travail se fait par écrit, à peine de nullité. La dénonciation partielle d'une convention collective de travail n'est permise que si les parties ont prévu cette possibilité lors de la conclusion de la convention collective de travail.

## Article 16.

L'article 16 détermine les mentions que doit comporter obligatoirement toute convention collective de travail. La sanction qui frappera la convention collective ne comportant pas l'une de ces mentions revêt un double aspect.

Tout d'abord, l'autorité compétente refusera d'accepter le dépôt qui est prévu pour toute convention collective de travail ainsi que d'effectuer la publication et la délivrance de copies. A fortiori, les demandes tendant à rendre une convention collective obligatoire seront refusées.

Ainsi, les conventions collectives de travail qui ne respecteraient pas les prescriptions du présent article, ne connaîtraient pas de véritable existence légale.

Une autre conséquence du non-respect de l'obligation d'inscrire les mentions visées, et qui est une application des principes généraux relatifs à la valeur des actes juridiques, consiste dans la nullité relative qu'apportera l'acte posé en violation de la règle prescrite.

Les mentions que toute convention collective de travail doit comporter sont les suivantes :

1. la dénomination des organisations qui la concluent;
2. la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;
3. l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;
4. les personnes, la branche d'activité ou les entreprises, et le ressort auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;
5. la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;
6. la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion;

## Artikel 15.

Dit artikel regelt de duur van de collectieve arbeidsovereenkomsten : voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

De opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst moet op straffe van nietigheid schriftelijk geschieden. Gedeeltelijke opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst is enkel mogelijk indien de partijen bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst in deze mogelijkheid hebben voorzien.

## Artikel 16.

In artikel 16 wordt bepaald wat in elke collectieve arbeidsovereenkomst moet voorkomen. De straf welke gesteld wordt op de collectieve arbeidsovereenkomst die hieraan niet voldoet, heeft een dubbel opzet.

In de eerste plaats zal de bevoegde overheid de voor elke collectieve arbeidsovereenkomst verplichte neerlegging weigeren alsook de bekendmaking en de afgifte van afschriften van de hand wijzen. A fortiori zullen de aanvragen om algemeen verbindend verklaring worden afgewezen.

Zo zullen de collectieve arbeidsovereenkomsten die de voorschriften van dit artikel niet naleven, geen echt wettelijk bestaan hebben.

Een ander gevolg van de niet-nakoming van de verplichting om de in artikel 16 opgesomde vermeldingen op te geven — wat een toepassing is van de algemene principes over de waarde van de rechtshandelingen —, is de betrekkelijke nietigheid van de handeling die in overtreding van de voorgeschreven regel werd gesteld.

In elke collectieve arbeidsovereenkomst moet het volgende voorkomen :

1. de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan;
2. de benaming van het paritair orgaan, indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan;
3. de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden;
4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
5. de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;



7. la date à laquelle la convention a été conclue;

8. la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 13, ou la mention prévue par cet article.

#### Article 17.

L'article 17 permet aux organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs et aux employeurs qui ne sont pas parties à une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, d'adhérer à ladite convention. Ces organisations représentatives sont celles visées à l'article 3 et qui ne siègent pas dans l'organe où la convention a été conclue.

L'adhésion est soumise à une condition : l'accord de toutes les parties signataires, à moins évidemment que la convention collective n'en ait disposé autrement. Cet accord des parties signataires est une conséquence du caractère contractuel de la convention collective. La législation française (article 31c, livre I du Code du travail) admet l'adhésion unilatérale (donc non soumise à l'accord des parties signataires).

Cette conception a été fortement critiquée : « Cette solution, qu'on a cru pouvoir justifier par le souci d'étendre la protection des conventions collectives au plus grand nombre de salariés possible, est hautement contestable, à tous égards. Sans parler des effets de l'adhésion à propos des effets des conventions, la solution française est aberrante, parce qu'elle permet les pires manœuvres de démagogie, lors de la discussion des conventions, de la part des syndicats qui savent pouvoir toujours y adhérer ultérieurement et qui ont, en attendant, la possibilité d'en critiquer violemment toutes les dispositions. » (G. Dehove, *Le droit et la pratique des conventions collectives de travail dans les six pays de la Communauté économique européenne*, Etudes de la C.E.E., série politique sociale, n° 6, 1963, p. 19).

Dans la pratique, l'adhésion peut soulever plusieurs questions. C'est ainsi que les parties signataires peuvent imposer certaines conditions à la partie adhérente (stage, interdiction temporaire de dénonciation, etc.). Il y a lieu de signaler également que l'adhésion est soumise à la formalité du dépôt (art. 18), l'adhésion modifie en effet la portée de la convention collective de travail et il est nécessaire que le public en soit averti. En principe, l'adhésion doit être entière; toutefois, elle peut être partielle moyennant l'accord de toutes les parties. D'autre part, un recours aux tribunaux est ouvert à la partie qui se voit opposer un refus d'adhésion.

De même, l'adhésion ne peut jouer qu'à l'intérieur d'une même branche d'activité. L'adhésion n'a pleinement ses effets qu'au moment où toutes les parties signataires ont marqué leur accord.

7. de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;

8. de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 13 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

#### Artikel 17.

Artikel 17 laat aan de representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties toe, evenals aan de werkgevers die geen partij zijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en niet algemeen verbindend verklaard, toe te treden tot deze overeenkomst. Die representatieve organisaties zijn die welke in artikel 3 werden genoemd en geen zitting hebben in het orgaan waar de overeenkomst is gesloten.

De toetreding is onderworpen aan één voorwaarde : het akkoord van al de ondertekenende partijen, behoudens natuurlijk wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst er anders over beschikt heeft. Dit akkoord van de ondertekenende partijen is een gevolg van de contractuele aard van de collectieve arbeidsovereenkomst. De Franse wetgeving (art. 31, c, livre I du Code du travail) laat de eenzijdige toetreding toe (degene die bijgevolg niet onderworpen is aan het akkoord van de ondertekenende partijen).

Deze opvatting is fel bekritiseerd geworden : « Deze oplossing die men meende te kunnen rechtvaardigen door de wens de bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot een zo groot mogelijk aantal werknemers uit te breiden, is in alle opzichten in hoge mate betwistbaar. Nog afgezien van de gevolgen van de toetreding wat de uitwerking van de overeenkomsten betreft, is de Franse oplossing op het verkeerde spoor omdat zij, tijdens de onderhandelingen over de overeenkomsten, de ergste demagogische praktijken toelaat vanwege de vakorganisaties die weten dat zij uiteindelijk altijd nog kunnen toetreden en die, in afwachting daarvan, de mogelijkheid hebben op alle bepalingen heftig kritiek te oefenen. » (G. Dehove, *Het recht en de praktijk van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de zes landen van de E.E.G.*, Studies van de E.E.G., serie sociale politiek, nr. 6, 1963, p. 19).

In de praktijk kan de toetreding vele vragen doen rijzen. Alzo kunnen de ondertekenende partijen aan de toetredende partij sommige voorwaarden opleggen (stage, tijdelijk verbod om de overeenkomst op te zeggen, enz.). Op te merken valt ook dat aan de toetreding de formaliteit van de neerlegging is verbonden (art. 18), de toetreding wijzigt inderdaad de draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst en het publiek dient hiervan te worden verwittigd. In beginsel moet de toetreding geheel zijn; zij mag evenwel gedeeltelijk zijn met instemming van alle partijen. Een beroep bij de rechtbanken staat daarenboven open voor de partij die voor een weigering tot toetreding geplaatst wordt.

Zo ook, kan de toetreding slechts plaats hebben binnen het raam van een zelfde bedrijfstak. De toetreding heeft slechts volle uitwerking op het ogenblik waarop al de ondertekenende partijen hun akkoord hebben betuigd.

Enfin, l'adhésion doit être rédigée par écrit à peine de nullité. Tout comme la convention collective de travail doit être écrite, les phases essentielles qui modifient sa portée (adhésion, modification, dénonciation, etc.) doivent également être constatées par un écrit. La jurisprudence hollandaise a statué dans ce sens en décidant que l'adhésion d'une partie ne peut pas être prouvée par témoins (Trib. Haarlem, 21 décembre 1937, N.J. 1939, 488).

L'article 18, alinéa 1<sup>er</sup>, prévoit une formalité dont il a déjà été question précédemment et qui est un complément indispensable de la publicité. Il s'agit du dépôt du texte intégral des conventions collectives de travail. L'autorité habilitée à recevoir ce dépôt veillera à ce que les conventions collectives de travail qui lui sont transmises remplissent bien les conditions de régularité prévues aux articles 13 et 16. Dans le cas où une convention collective de travail ne remplit pas ces conditions, le dépôt sera refusé. Le dépôt constitue donc une formalité substantielle terminale sans laquelle l'existence légale de la convention collective de travail demeure paralysée. Les effets prévus par le présent projet ne lui seront pas conférés et elle n'aura d'autre valeur que celle que les parties intéressées voudront bien lui reconnaître. Cette importance que revêtira désormais la formalité du dépôt peut se comprendre du fait que la convention collective non rendue obligatoire est source de droit, non seulement pour les parties, mais aussi pour les tiers. Or, sans publicité, ces derniers sont incapables de savoir à quoi ils sont tenus, et sans dépôt la publicité est irréalisable. D'autre part, le dépôt permet à toute personne intéressée de se procurer le texte d'une convention collective de travail.

On notera que l'article 18, alinéa 2, requiert également la formalité du dépôt pour la dénonciation d'une convention collective de travail à durée indéterminée, pour la renonciation à une clause de reconduction affectant une convention collective de travail à durée déterminée comportant une clause de reconduction et pour l'adhésion.

Le Roi pourra déterminer la procédure et l'organisation de la formalité du dépôt. Celle-ci pourra, par exemple, être géographiquement décentralisée.

L'article 18, alinéa 3, permet à chacun d'obtenir une copie des conventions déposées, ainsi que des adhésions et des dénonciations, contre paiement d'une redevance.

#### Article 19.

La convention collective de travail non rendue obligatoire (voir plus loin l'article 32) lie :

1. les organisations qui l'ont conclue, et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;

Tenslotte moet de toetreding op straffe van nietigheid vastgesteld worden bij geschrift. Evenals de collectieve arbeidsovereenkomst moet geschreven zijn, moeten de essentiële fasen die de draagwijdte ervan wijzigen (toetreding, wijziging, opzegging, enz.) eveneens bij geschrift worden vastgesteld. De Nederlandse rechtspraak heeft in dezelfde zin gevonnen en beslist dat de toetreding van een partij niet door getuigen mag worden bewezen (Rb. Haarlem, 21 december 1937, N.J., 1939, 488).

Artikel 18, eerste lid, voorziet in een formaliteit waarvan reeds boven sprake was en die een onontbeerlijke aanvulling is van de bekendmaking. Het gaat hier om de neerlegging van de integrale tekst van de collectieve arbeidsovereenkomsten. De overheid die bevoegd is deze neerlegging te ontvangen zal er voor waken dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die haar voorgelegd worden wel voldoen aan de voorwaarden van regelmatigheid bepaald bij de artikelen 13 en 16. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst aan deze voorwaarden niet voldoet, zal de neerlegging worden geweigerd. De neerlegging maakt dus een substantiële slotformaliteit uit. Zonder deze formaliteit blijft het wettelijk bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst gebrekkig. De bij dit ontwerp bepaalde gevolgen zullen aan deze overeenkomst niet worden toegekend en zij zal geen andere waarde hebben dan deze die de belanghebbende partijen haar willen verlenen. Het gewicht dat voortaan zal worden gehecht aan de formaliteit van neerlegging is te begrijpen gezien de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst een bron van recht is, niet alleen voor de partijen, maar ook voor derden. Zonder publiciteit zijn deze laatsten evenwel in de onmogelijkheid te weten waartoe zij gehouden zijn, en zonder neerlegging is de publiciteit niet te verwezenlijken. Anderzijds laat de neerlegging toe aan om 't even welke belanghebbende persoon zich de tekst van een collectieve arbeidsovereenkomst aan te schaffen.

Hierbij zij opgemerkt dat artikel 18, tweede lid, de formaliteit van neerlegging ook vereist voor de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor de verzaking van een verlengingsbeding in een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding en voor de toetreding.

De Koning zal de procedure en de organisatie van de neerlegging kunnen bepalen. Deze zou, bijvoorbeeld, geografisch kunnen gedecentraliseerd worden.

Artikel 18, derde lid, biedt iedereen de mogelijkheid om een afschrift van de neergelegde overeenkomsten, alsook van de toetredingen en de opzeggingen, te bekomen tegen betaling van een retributie.

#### Artikel 19.

De collectieve arbeidsovereenkomst die niet algemeen verbindend verklaard is (zie verder artikel 32) is bindend voor :

1. de organisaties die ze hebben aangegaan, en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;

2. les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion;

3. les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation;

4. tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

Jusqu'à ce jour, de très vives controverses se sont élevées au sujet de la force obligatoire des conventions collectives de travail (voir ci-dessous commentaire de l'article 52). Les lois des 4 et 11 mars 1954 n'avaient pas mis fin à ces difficultés et à ces prises de positions divergentes. Pour certains, les membres des organisations signataires de la convention étaient tenus par les dispositions de celle-ci (P. Horion, *La force obligatoire des accords collectifs du travail*, Revue de l'Institut de sociologie, Bruxelles, 1954, p. 814), pour d'autres, les délégués des organisations signataires n'engageaient pas les membres de ces organisations (A. Lagasse, *La valeur des décisions des commissions paritaires non approuvées par arrêté royal*, R.D.S., 1959, p. 41 et suivantes).

La jurisprudence a également été divisée sur cette question. Ces difficultés provenaient du fait qu'en Belgique les associations professionnelles ne possédaient pas la personnalité civile et qu'il est malaisé de définir les liens qui existent entre les membres et les délégués qui concluent les conventions collectives de travail. L'on sait que plusieurs théories ont été avancées pour expliquer ces relations : mandat exprès, mandat tacite, stipulation pour autrui, contrat inconnu, etc. (voir R. Blanpain, *La convention collective de travail*, éd. Uystpruyst, Louvain, 1964, p. 79 et suiv.). Toutes ces tentatives s'étaient avérées insatisfaisantes; elles traduisaient cependant la volonté de donner à la convention collective ses dimensions véritables, c'est-à-dire celles d'un engagement opposable à tous les membres des organisations signataires.

L'article 19, 1 et 4, met un terme à ces difficultés. Désormais, tous les employeurs, membres d'une organisation signataire ou qui ont conclu eux-mêmes la convention et tous les travailleurs occupés par des employeurs seront tenus, sans discussion possible, par les dispositions de cette convention. Par conséquent, les travailleurs non affiliés à une organisation signataire, mais occupés par des employeurs membres d'une organisation signataire ou qui ont conclu eux-mêmes la convention bénéficient de la convention collective qui est toutefois avant tout une convention. Elle peut devenir une norme réglementaire lorsqu'elle est rendue obligatoire par arrêté royal. Si ce n'est pas le cas, cette convention ne devrait logiquement lier que les organisations signataires et leurs membres.

Cela pose le problème des travailleurs non syndiqués qui, strictement parlant, ne sont pas partie à la convention collective de travail. Dans la loi turque du 15 juillet 1963 sur les conventions collectives de travail

2. de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding;

3. de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap;

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

Tot op heden was de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst het voorwerp geweest van zeer geanimeerde twistvragen (zie hierna commentaar bij artikel 52). De wetten van 4 en 11 maart 1954 hadden aan deze moeilijkheden en uiteenlopende standpunten geen einde gemaakt. Volgens de enen waren de leden van de organisaties die de overeenkomst ondertekenden gehouden door de bepalingen van deze laatste (P. Horion, *La force obligatoire des accords collectifs du travail*, Revue de l'Institut de sociologie, Bruxelles, 1954, p. 814); volgens anderen verbonden de afgevaardigden van de ondertekenende organisaties de leden van deze organisaties niet. (A. Lagasse, *La valeur des décisions des commissions paritaires non approuvées par arrêté royal*, T.S.R., 1959, p. 41 en volgende).

Ook de rechtspraak was over deze kwestie verdeeld. Deze moeilijkheden kwamen voort uit het feit dat in België de beroepsorganisaties de rechtspersoonlijkheid niet bezitten en dat het moeilijk was te bepalen welke banden er bestaan tussen de leden en de afgevaardigden die de collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten. Men weet dat verschillende theorieën naar voor werden gebracht om deze betrekkingen te verklaren : uitdrukkelijke lastgeving, stilzwijgende lastgeving, het beding ten behoeve van een derde, niet benoemde overeenkomsten, enz. (zie R. Blanpain, *De collectieve arbeidsovereenkomst*, uitg. Uystpruyst, Leuven, 1961, p. 145 en v.v.). Al deze pogingen hadden geen voldoening gegeven; zij waren nochtans de uiting van de wil om aan de collectieve arbeidsovereenkomst haar ware afmetingen te geven, namelijk deze van een verbintenis die tegenstelbaar is aan alle leden van de ondertekenende organisaties.

Artikel 19, 1 en 4, maakt een einde aan deze moeilijkheden. Voortaan zijn al de werkgevers, lid van een ondertekenende organisatie of die de overeenkomst zelf hebben aangegaan en al de werknemers die door die werkgevers zijn tewerkgesteld, onbetwistbaar gebonden door de bepalingen van deze overeenkomst. Dus genieten de werknemers, niet aangesloten bij een ondertekenende organisatie, maar tewerkgesteld door werkgevers, lid van een ondertekenende organisatie of die de overeenkomst zelf hebben aangegaan, de voordelen van de collectieve arbeidsovereenkomst die nochtans in de eerste plaats een overeenkomst is. Zij kan een verordenende norm worden, wanneer zij bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard. Is dit niet het geval, dan zou die overeenkomst logisch alleen de ondertekenende organisaties en hun leden moeten binden.

Daarbij rijst het probleem van de ongeorganiseerde werknemers die, strikt genomen, geen partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst. In de Turkse wet van 15 juli 1963 betreffende de collectieve arbeids-

(art. 7, 3), les travailleurs non syndiqués occupés dans une entreprise qui est liée par la convention collective de travail, ne peuvent bénéficier de cette convention collective que moyennant le paiement à une organisation de travailleurs d'une cotisation de solidarité, dont le montant s'élève au maximum aux 2/3 de la cotisation syndicale.

En Belgique, toutes les conventions collectives de travail lient traditionnellement tous les travailleurs.

Cette extension de la portée strictement contractuelle de la convention correspond, dans notre pays, à une situation bien établie. Lorsque les organisations syndicales négocient, elles le font au nom de tous les travailleurs. Comme il a été signalé précédemment, c'est une conséquence du privilège qui est accordé aux organisations dites représentatives. Cependant, les travailleurs, syndiqués ou non, ne sont tenus par la convention collective de travail que dans les entreprises affiliées à l'organisation signataire. Cette extension aux travailleurs qui ne sont pas affiliés à une organisation de travailleurs est également prévue dans la loi néerlandaise (art. 14), (bien que la convention collective de travail puisse en disposer autrement) « afin d'éviter que les employeurs n'échappent à l'application de la convention collective en embauchant le plus possible de travailleurs non syndiqués » (Exposé des motifs du projet). Cette obligation a été imposée à l'employeur exclusivement parce que si le travailleur était lié de la même manière, il devrait exiger d'un employeur non syndiqué que ce dernier applique les dispositions de la convention collective de travail ce qui réduirait ses chances de trouver un emploi. (même document, voir Kamphuisen, op. cit. p. 30-31).

L'article 19, 2 et 3, complète logiquement l'article 19, 1 en liant par la convention collective de travail les employeurs qui s'affilient à une organisation d'employeurs ou qui personnellement ou par voie de leur organisation adhèrent à la convention collective de travail.

#### Article 20.

L'article 20 envisage l'hypothèse de la cession d'entreprise ou de partie d'entreprise. Il serait inéquitable qu'un changement dans le statut juridique de l'entreprise, changement auquel les travailleurs sont étrangers, n'affecte la situation de ces travailleurs. Le nouvel employeur succède aux droits et obligations de son prédécesseur. Le nouvel employeur sera tenu de respecter toutes les dispositions normatives de la convention collective jusqu'à ce que celle-ci cesse de porter ses effets.

Il en est cependant autrement lorsque la nouvelle entreprise exerce une autre activité. Dans ce cas, elle ne tombe plus sous le champ d'application de la convention collective de travail antérieure.

#### Article 21.

Que se passe-t-il lorsqu'un employeur démissionne ou est exclu de l'organisation signataire ? L'article 21

overeenkomsten (art. 7, 3), kunnen de ongeorganiseerde werknemers die in een door de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden onderneming zijn tewerkgesteld, alleen dan de voordelen van die collectieve arbeidsovereenkomst genieten wanneer zij een solidariteitsbijdrage betalen aan een werknemersorganisatie, waarvan het bedrag ten hoogste de twee derden van de vakverenigingsbijdrage belooft.

In ons land zijn de collectieve arbeidsovereenkomsten traditioneel bindend voor alle werknemers.

Deze uitbreiding van de strikt contractuele draagwijdte van de overeenkomst, beantwoordt in ons land aan een vast gevestigde toestand. Wanneer de vakorganisaties onderhandelen, doen zij dit in naam van al de werknemers. Zoals hoger reeds gesignaleerd, is dit een gevolg van het begrip representatieve organisaties. Nochtans zijn de al dan niet georganiseerde werknemers enkel in de ondernemingen, welke bij de ondertekenende organisaties zijn aangesloten, door de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden. Deze uitbreiding tot de werknemers die geen lid zijn van een werknemersorganisatie is ook in de Nederlandse wet (art. 14) voorzien (hoewel de collectieve arbeidsovereenkomst er anders kan over beschikken) « ten einde te voorkomen dat de werkgevers zich aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst onttrekken door zoveel mogelijk ongeorganiseerde werknemers in dienst te nemen » (Memorie van Toelichting bij het ontwerp). Die verplichting is uitsluitend aan de werkgever opgelegd, omdat de werknemer, zo hij evenzeer is gebonden, van een ongeorganiseerde werkgever moet verlangen dat deze de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven wat zijn plaatsingskansen zal verminderen. (hetzelfde stuk, zie Kamphuisen, op. cit., p. 30-31).

Artikel 19, 2 en 3, vullen logischerwijze het artikel 19, 1, aan door de werkgevers die bij de werkgeversorganisatie aansluiten of die persoonlijk of door bemiddeling van hun organisatie, tot de collectieve arbeidsovereenkomst toetreden, eveneens te binden door de collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 20.

Artikel 20 beoogt de hypothese van de overdracht van een onderneming of van een deel ervan. Het zou onrechtmatig zijn dat een wijziging in het juridisch statuut van de onderneming, een wijziging waaraan de werknemers vreemd blijven, de toestand van deze werknemers zou beïnvloeden. De nieuwe werkgever volgt zijn voorganger op in zijn rechten en verplichtingen. De nieuwe werkgever is gehouden alle normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te eerbiedigen tot wanneer deze laatsté ophoudt uitwerking te hebben.

Anders is het evenwel wanneer de nieuwe onderneming een andere activiteit uitoefent. Dan valt zij niet meer onder het toepassingsgebied van de vroegere collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 21.

Wat gebeurt er wanneer een werkgever ontslag neemt uit de ondertekenende organisatie of ontslagen

précise que cet employeur reste tenu par la convention collective de travail, uniquement en ses dispositions normatives, jusqu'à ce que celle-ci soit modifiée. Cette solution tient compte de différents intérêts en présence. Il serait injuste que l'attitude unilatérale d'un employeur remette en cause, du jour au lendemain, les conditions de travail auxquelles les travailleurs sont habitués et sur lesquelles ils peuvent compter. Une stabilité juridique dans les relations de travail est indispensable. D'autre part, ce serait aller à l'encontre du caractère conventionnel de la convention collective que de faire dépendre indéfiniment la situation de l'employeur des décisions d'une organisation qu'il a abandonnée. C'est pourquoi, l'employeur ne restera tenu par cette convention que jusqu'au moment où celle-ci sera modifiée.

Que faut-il entendre par « modification » de la convention collective de travail ? Il ne peut s'agir que d'une modification notable, par exemple l'expiration du terme prévu par la convention collective de travail à durée déterminée, ou la dénonciation d'une convention à durée indéterminée, soit donc lorsque la convention collective de travail cesse définitivement et n'est pas remplacée ou lorsqu'une nouvelle convention remplace la précédente et que son contenu et sa portée sont différents. Ne doit pas être considérée comme une modification, l'évolution interne et automatique de la convention, par exemple la liaison des salaires à l'index n'implique pas une modification lorsque le chiffre de référence est modifié.

Qu'en est-il en cas de prolongation de la convention ? Deux thèses sont ici en présence. La loi néerlandaise du 24 décembre 1927 dispose, en son article 10, qu'en cas de prolongation de la convention au-delà de la démission, la convention n'est plus applicable à partir du jour où ladite convention aurait normalement pris fin. On justifie cette thèse en disant que l'employeur démissionnaire n'est plus capable de faire entendre son opinion au sein de l'organisation signataire et que dans le cas contraire il aurait peut-être pu amener l'organisation signataire à renoncer à la prolongation (dans le présent projet à renoncer à la clause de reconduction). L'article 21 adopte une autre conception; au départ l'employeur savait que la convention collective de travail était susceptible d'être prolongée et il a accepté cette éventualité ainsi que ses conséquences; de plus, il est vraisemblable que s'il était resté membre de l'organisation, son opposition n'aurait pas influencé la décision de ses collègues puisque la convention est effectivement prolongée. Dès lors, dans le cadre du présent article, l'employeur démissionnaire reste tenu par la convention collective de travail, même lorsque celle-ci est prolongée (pour autant bien sûr que cette prolongation ne soit pas assortie d'une modification quant au fond).

La démission d'un employeur délie l'organisation dont il était membre du devoir d'exécution à son égard. Il en va de même en ce qui concerne toutes les autres dispositions obligatoires.

wordt ? Artikel 21 bepaalt dat die werkgever door de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden blijft, doch uitsluitend door de normatieve bepalingen en tot op het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigd wordt. Deze oplossing houdt rekening met de onderscheiden belangen die op het spel staan. Het ware onbillijk dat door de eenzijdige houding van een werkgever de arbeidsvoorwaarden waaraan de werknemers gewoon zijn en waarop ze kunnen rekenen onverwacht in het gedrang zouden komen. Een juridische stabiliteit in de arbeidsbetrekkingen is noodzakelijk. Het zou echter indruisen tegen het conventioneel karakter van de collectieve arbeidsovereenkomst de toestand van de werkgever zonder tijdsbepanking te laten blijven afhangen van een organisatie die hij verlaten heeft. Daarom zal de werkgever door die overeenkomst niet langer gebonden blijven dan tot op het ogenblik dat zij gewijzigd wordt.

Wat moet verstaan worden onder « wijziging » van een collectieve arbeidsovereenkomst ? Het kan maar gaan om een aanmerkelijke wijziging, bijvoorbeeld om het verstrijken van een termijn bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, of om de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij dus wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst onherroepelijk een einde neemt en niet vervangen wordt, of wanneer een nieuwe overeenkomst de vorige vervangt terwijl haar inhoud en draagwijdte verschillend is. Moet dus niet als wijziging beschouwd worden, de inwendige en automatische evolutie van de overeenkomst. Zo zal bijvoorbeeld de koppeling van de lonen aan het indexcijfer geen wijziging uitmaken wanneer het refertecijfer gewijzigd wordt.

Maar wat, bij verlenging van de overeenkomst ? Twee thesissen zijn hier aanwezig. De Nederlandse wet van 24 december 1927 bepaalt in artikel 10 dat bij verieniging van de overeenkomst voor een periode die in de tijd verder reikt dan het ontslag, de overeenkomst niet meer van toepassing is van de dag af waarop de overeenkomst normaal een einde zou hebben genomen. Deze thesis wordt gerechtvaardigd door er op te wijzen dat de ontslagnemende werkgever zijn zienswijze niet meer kan laten horen in de ondertekende organisatie en dat, in tegenovergesteld geval, hij misschien de organisatie er toe had kunnen bewegen van de verlenging af te zien (in onderhavig ontwerp af te zien van het verlengingsbeding). Het artikel 21 huldigt een andere opvatting; van bij de aangaang wist de werkgever dat de collectieve arbeidsovereenkomst kon worden verlengd en hij heeft deze eventualiteit aanvaard evenals de gevolgen ervan; bovendien is het waarschijnlijk dat indien hij lid gebleven was van de organisatie, zijn tegenkanting niet de beslissing van zijn collega's zou hebben beïnvloed vermits de overeenkomst daadwerkelijk verlengd wordt. In het raam van onderhavig artikel blijft dus de ontslagnemende werkgever gebonden door de collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs wanneer deze verlengd wordt (in zoverre natuurlijk dat deze verlenging niet met een wijziging ten gronde gepaard gaat).

Het ontslag van een werkgever ontheft de organisatie waarvan hij lid was, van de uitvoeringsplicht te zijnen opzichte. Hetzelfde geldt voor al de andere obligatoire bepalingen.

## Article 22.

Le cas de la dissolution d'une organisation signataire ou adhérente, envisagé par l'article 22, peut être comparé à celui de la démission d'un membre d'une organisation signataire. Dans les deux hypothèses, la convention collective de travail continue à s'imposer tant qu'elle n'est pas modifiée. Seules les dispositions normatives individuelles de la convention collective de travail resteront applicables, les dispositions obligatoires et les dispositions normatives collectives, n'ayant plus de support dès le moment où l'organisation professionnelle cesse d'exister.

## Article 23.

L'article 23 règle une question très controversée. Quel est l'effet de la cessation d'une convention collective de travail sur les contrats individuels de travail ? Deux thèses s'opposent. Pour les auteurs qui refusent d'admettre que les dispositions normatives individuelles de la convention collective de travail s'intègrent dans les contrats individuels, la cessation de la convention collective de travail entraîne automatiquement le retour à la situation qui était celle du contrat avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail. Pour les autres, les normes de la convention collective de travail ont véritablement été incorporées dans les contrats individuels et continuent à régir ceux-ci même après la cessation de la convention collective de travail (sur le développement de ces deux thèses, voir Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1956, t. III, p. 574 à 578). Cette seconde thèse est, au point de vue social, plus justifiée que la première. En effet, le retour automatique à la situation antérieure à l'entrée en vigueur de la convention collective de travail bouleverse les relations individuelles de travail. La privation d'avantages conférés aux travailleurs durant un laps de temps parfois fort étendu constitue une solution inéquitable. De plus, la disparition de règles, souvent nombreuses et détaillées, est susceptible de créer un vide juridique hautement préjudiciable.

C'est pour ces raisons que le présent projet a adopté cette seconde solution. On notera que la loi allemande du 9 avril 1949, § 4, a également tranché cette controverse doctrinale en décidant qu'après la cessation de la convention collective de travail, l'effet normatif subsiste jusqu'à ce que les dispositions de la convention aient été remplacées par un autre accord.

Quand il est dit « lorsque la convention collective de travail cesse de produire ses effets », il s'agit de toute espèce de convention collective de travail : celles rendues obligatoires ou non par arrêté royal, celles conclues ou non au sein d'un organe paritaire. Quant à la cessation, tous les modes d'extinction sont visés : expiration du terme d'une convention collective de travail à durée déterminée, dénonciation d'une convention collective de travail à durée indéterminée ou renonciation à une clause de reconduction affectant une convention collective de travail à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

## Artikel 22.

Het geval van de ontbinding van een ondertekenende of toetredende organisatie, aangehaald in artikel 22, is vergelijkbaar met het ontslag van een lid van de ondertekenende organisatie. In beide veronderstellingen blijft de collectieve arbeidsovereenkomst van kracht zolang ze niet gewijzigd wordt. Alleen de individuele normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing, daar de obligatoire bepalingen en de collectieve normatieve bepalingen elke basis missen zodra de beroepsorganisatie niet meer bestaat.

## Artikel 23.

Artikel 23 lost een zeer omstreden kwestie op. Welk is de uitwerking van de beëindiging van een collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomsten ? Twee stellingen staan tegenover elkaar. Volgens de auteurs die niet willen aannemen dat de individuele normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomsten, impliceert de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst uiteraard de terugkeer tot de toestand van de arbeidsovereenkomst vóór de gelding van de collectieve arbeidsovereenkomst. Volgens de anderen zijn de normen van de collectieve arbeidsovereenkomst werkelijk opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten en regelen zij verder de individuele arbeidsovereenkomsten, zelfs na de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst (zie aangaande de uiteenzetting van beide stellingen, Durand et Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1956, t. III, p. 574 tot 578). De tweede stelling is sociaal meer verantwoord dan de eerste. De terugkeer zonder meer tot de toestand vóór de gelding van de collectieve arbeidsovereenkomst haalt de individuele arbeidsbetrekkingen immers overhoop. De ontzegging van voordelen aan werknemers gedurende soms zeer lange tijd is een onrechtvaardige oplossing. Bovendien, door het vervallen van vaak menig gedetailleerde regel ontstaat een zeer nadelige juridische leemte.

Om die redenen heeft het onderhavige ontwerp de tweede oplossing aangenomen. Opgemerkt zij dat de Duitse wet van 9 april 1949, § 4, ook die rechtsgeleerde twistvraag heeft doorgehakt en beslist dat na de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst, het normatieve uitwerking blijft hebben totdat de bepalingen van de arbeidsovereenkomst door een andere overeenkomst zijn vervangen.

De woorden « wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben » gelden voor elke soort van collectieve arbeidsovereenkomst : of zij al of niet algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit, of zij al of niet in een paritair orgaan zijn gesloten. Voor de beëindiging zijn alle wijzen van opheffing geldig : verstrijken van de termijn van een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, verzaking van een verlengingsbeding in een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.



Le principe précité suivant lequel le contrat de louage de travail modifié implicitement par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, doit recevoir un certain nombre de correctifs :

— Les parties sont libres de modifier conventionnellement, dans l'avenir, les stipulations du contrat individuel si elles estiment ne pouvoir maintenir les normes fixées par la défunte convention collective de travail. La volonté de modification doit être claire et certaine et c'est pourquoi un écrit est exigé. En toute hypothèse, la modification unilatérale est proscrite.

— Seuls les contrats en cours sont visés. Il est évident que la convention collective de travail qui n'existe plus ne peut avoir aucune influence sur les contrats à conclure.

— Les normes de l'ancienne convention collective de travail qui survivent dans les contrats individuels disparaissent lors de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.

#### Article 24.

Les conventions collectives de travail conclues dans un organe paritaire, doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de cet organe.

#### Article 25.

L'article 25 rencontre un souhait unanimement exprimé par les praticiens du droit du travail : celui de voir publiées les conventions collectives de travail conclues au sein des organes paritaires et non rendues obligatoires. La publication prévue au *Moniteur belge* ne concerne pas le texte intégral de ces conventions, et ce pour des motifs d'ordre pratique et technique. Toutefois le système mis en œuvre assure un maximum d'informations. Les conventions collectives de travail pourront être facilement identifiées; les renseignements relatifs à leur objet et à leur champ d'application seront suffisants pour permettre aux personnes qui estiment y avoir intérêt de se procurer des copies du texte intégral. La publication sera réalisée dans le plus bref délai par l'autorité compétente par la voie d'un avis au *Moniteur belge* qui communiquera à la fois la date, la durée et le lieu de dépôt de la convention collective de travail.

La dénonciation d'une convention collective de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée avec clause de reconduction sera également publiée au *Moniteur belge*.

#### Article 26.

L'accent a déjà été mis sur le fait que la convention collective de travail constitue le « règlement de la pro-

In bovenvermeld beginsel dat de door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend gewijzigde individuele arbeidsovereenkomst onveranderd blijft wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, moeten een aantal correctieven worden aangebracht :

— De partijen zijn voortaan vrij conventioneel de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst te wijzigen, zo zij van oordeel zijn, de door een vroegere collectieve arbeidsovereenkomst gestelde normen niet meer te kunnen behouden. De wil tot wijziging moet duidelijk en vast zijn; daarom is een geschrift vereist. In elke onderstelling is een eenzijdige wijziging uitgesloten.

— Alleen de arbeidsovereenkomsten in uitvoering komen in aanmerking. Het spreekt vanzelf dat de collectieve arbeidsovereenkomst die is opgezegd, hoegenaamd geen invloed kan hebben op de te sluiten arbeidsovereenkomsten.

— De normen van de vroegere collectieve arbeidsovereenkomst die in de individuele arbeidsovereenkomsten gesteld blijven, vervallen bij het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 24.

De collectieve arbeidsovereenkomsten welke gesloten worden in een paritair orgaan moeten aangegaan worden door alle organisaties die in dit orgaan vertegenwoordigd zijn.

#### Artikel 25.

Artikel 25 voldoet aan een wens die eenparig door de beoefenaars van het arbeidsrecht is uitgedrukt en die hierop neerkomt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de paritaire organen werden gesloten en niet algemeen verbindend werden verklaard zouden bekendgemaakt worden. De bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* moet niet de integrale tekst van deze overeenkomsten bevatten, en dit om praktische en technische redenen. Het stelsel dat verwezenlijkt wordt verschaft evenwel een maximum aan inlichtingen. De collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen gemakkelijk geïdentificeerd worden; de inlichtingen betreffende hun onderwerp en hun werkingssfeer zullen het aan de personen, die er belang bij menen te hebben, mogelijk maken zich afschriften van de volledige tekst aan te schaffen. De bekendmaking zal binnen de kortst mogelijke termijn gedaan worden door het bevoegde gezag, door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* dat tevens de datum, de duur en de plaats van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst zal bekendmaken.

Tevens zal de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding eveneens in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt worden.

#### Artikel 26.

De klemtoon werd reeds gelegd op het feit dat de collectieve arbeidsovereenkomst een « bedrijfsregle-



fession ». Cette constatation est surtout évidente pour les accords conclus au sein des organes paritaires.

Les organisations professionnelles qui y concluent des conventions collectives de travail entendent agir pour toute la branche d'activité que recouvre institutionnellement l'organe paritaire. En conséquence de cette réalité, les dispositions normatives individuelles d'une convention collective de travail non rendue obligatoire et conclue au sein d'un organe paritaire, s'imposent également aux employeurs non affiliés à une organisation signataire et aux travailleurs qu'ils occupent, lorsque les employeurs tombent dans le ressort de cet organe paritaire. Toutefois, la convention collective de travail ne possédera qu'un effet supplétif. Il sera possible d'y déroger mais uniquement par stipulation écrite figurant dans le contrat individuel. Cette dernière précision met également un terme aux controverses nées de l'interprétation des lois de 1954 (R. Blanpain, La dérogation à une convention collective non rendue obligatoire doit-elle être établie par écrit? note sous C. P. App. Mons, 7-10-1961, R.D.S. 1962, p. 159 à 161). Désormais la dérogation devra résulter d'un écrit. Que faut-il comprendre par là? Tout d'abord, il n'est pas nécessaire de rédiger un écrit spécial au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective de travail. La dérogation peut résulter d'une stipulation nettement exprimée figurant dans le contrat et qui va à l'encontre des dispositions de la convention collective de travail. Par contre, une stipulation antérieure à la convention collective de travail et rédigée d'une manière absolument générale et vague (par exemple, que les parties se refusent d'appliquer une convention collective de travail quelconque, quels que soient son contenu et sa portée) ne devrait pas être admise du fait de son imprécision quant à la volonté des parties de régler objectivement les conditions de travail et aussi par crainte de la pression morale qui pourrait être exercée envers le travailleur lors de son embauche pour signer une telle clause.

Telle est la portée de l'article 26. L'alinéa 2 fixe un délai d'application permettant aux parties intéressées de prendre connaissance de la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, en vue d'examiner si une stipulation dérogatoire leur paraît utile.

#### Article 27.

En cas de modification du champ d'application d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire, la question se pose de savoir si les conventions collectives de travail conclues précédemment s'imposent encore aux employeurs et travailleurs qui y étaient soumis avant la modification. L'article 27 résout cette question d'une manière affirmative.

Ces employeurs et travailleurs restent liés par les conventions conclues dans leur ancienne commission, jusqu'à ce que la nouvelle commission dont ils relèvent ait assuré à ces employeurs et travailleurs l'application de la convention en vigueur pour cette commission.

ment » uitmaakt. Deze vaststelling komt in het bijzonder klaar tot uiting voor de akkoorden die in de paritaire organen worden gesloten.

De beroepsorganisaties die er de collectieve arbeidsovereenkomst sloten, beoogden voor de ganse bedrijfstak die institutioneel behoort tot de bevoegdheid van het paritair orgaan te handelen. Als gevolg van deze realiteit gelden de normatieve individuele bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan maar niet algemeen verbindend verklaard, ook voor de werkgevers die niet aangesloten waren bij een ondertekenende organisatie, evenals voor de werknemers die tewerkgesteld worden door werkgevers die tot het ressort van dit paritair orgaan behoren. Nochtans zal de collectieve arbeidsovereenkomst slechts een aanvullende uitwerking hebben. Het zal mogelijk zijn ervan van af te wijken maar slechts door middel van een geschreven beding dat in een individuele overeenkomst is opgenomen. Deze laatste precisering maakt eveneens een einde aan de geschillen die gerezen zijn in verband met de interpretatie van de wetten van 1954 (R. Blanpain, La dérogation à une convention collective non rendue obligatoire doit-elle être établie par écrit? Nota onder W. R. Beroep, Bergen, 7-10-1961, T.S.R. 1962, p. 159 tot 161). Voortaan moet de afwijking een gevolg zijn van een geschrift. Wat dient hieronder verstaan? Vooreerst dat het niet nodig is een afzonderlijk geschrift op te stellen op het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt. De afwijking kan het resultaat zijn van een in duidelijke bewoordingen opgesteld beding, dat voorkomt in de overeenkomst die strijdig is met de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarentegen mag een beding dat dateert van vóór de collectieve arbeidsovereenkomst en dat op een volstrekt algemene en vage wijze is opgesteld, (bijvoorbeeld, dat de partijen een of andere collectieve arbeidsovereenkomst weigeren toe te passen, ongeacht de inhoud en de draagwijdte ervan) niet worden aanvaard wegens de onduidelijkheid omtrent de bedoeling van de partijen om objectief de arbeidsvoorwaarden te regelen en ook wegens de morele druk die op de werknemer eventueel bij de aanwerving zou kunnen uitgeoefend worden om een dergelijk beding te ondertekenen.

Dit is de draagwijdte van artikel 26. Het tweede lid stelt een toepassingstermijn, die het de betrokken partijen mogelijk maakt kennis te nemen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan om na te gaan of zij een afwijkend beding nuttig oordelen.

#### Artikel 27.

Bij wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of van een paritair subcomité stelt zich de vraag of de vroeger in die comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bindend blijven voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen. Artikel 27 lost die vraag bevestigend op.

Deze werkgevers en werknemers blijven gebonden door de overeenkomsten gesloten in hun vroeger comité totdat het nieuw comité waaronder zij ressorteren de toepassing van de in dat comité geldende overeenkomst op die werkgevers en werknemers regelt.

## Article 28.

L'article 28 prévoit que la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, d'une commission ou sous-commission paritaire, peut être rendue obligatoire par le Roi. Le Roi ne peut rendre une convention collective de travail obligatoire que si la demande lui en est faite (voir arrêt Cass. 11 juin 1951, Pas. 1951 I, 693).

Cette demande émane, soit du Conseil national du travail, de la commission ou sous-commission paritaire — impliquant dans ce cas une majorité ordinaire — soit d'une des organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs faisant partie de l'organe intéressé.

Cette demande est introduite soit au moment de la conclusion de la convention collective de travail soit postérieurement. Aucune forme spéciale n'est requise. C'est ainsi que la demande peut figurer dans le texte même de la convention collective de travail ou être mentionnée dans le procès-verbal de la séance.

## Article 29.

L'article 29 apporte une innovation dans la pratique actuelle de conventions collectives de travail rendues obligatoires. Cette disposition instaure une formalité de publication supplémentaire. Désormais, avant de rendre une convention collective de travail obligatoire un avis devra être publié au *Moniteur belge*. Cette procédure, qui existe dans d'autres législations (par exemple : Allemagne, loi du 9 avril 1949, § 5, (2); France, code du travail, livre 1, art. 31 k; Pays-Bas, loi du 25 mai 1937, art. 4, 3°; Luxembourg, loi du 12 juin 1965, art. 9), a pour objectif de permettre à l'autorité habilitée à rendre une convention collective de travail obligatoire de recueillir le maximum d'informations.

De la sorte, les personnes qui ne sont pas membre d'une organisation représentative d'employeurs ou de travailleurs peuvent être tenues au courant d'une situation susceptible de les intéresser et ont l'occasion de faire connaître leurs observations éventuelles. Une telle procédure a été préconisée dans notre pays par divers auteurs (André Lagasse, *De vraies conventions collectives du travail*, Industrie, mai 1961, p. 300 à 306).

Au point de vue pratique, la publication rentrera normalement dans les prérogatives du ministre ayant le travail dans ses attributions; c'est également à cette autorité que les observations et avis devront être adressés.

Dans la pratique, cet avis paraîtra au *Moniteur belge* en même temps que la publication concernant le dépôt de la convention collective de travail.

Afin de ne pas apporter un trop grand retard dans la prise de décision et dans la publication de l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, il est nécessaire d'imposer un délai assez bref

## Artikel 28.

Artikel 28 bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of subcomité is gesloten, door de Koning algemeen verbindend kan worden verklaard. De Koning kan een collectieve arbeidsovereenkomst alleen dan algemeen verbindend verklaren, wanneer hem het desbetreffend verzoek wordt gedaan (zie arrest Cass. 11 juni 1951, Pas. 1951, I, 693).

Dat verzoek wordt gedaan, hetzij door de Nationale Arbeidsraad, het paritair comité of subcomité — en onderstelt in dit geval een gewone meerderheid — hetzij door een der representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties die in het betrokken orgaan zitting hebben.

Het wordt ingediend op het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten of nadien. Geen enkele bijzondere vorm wordt vereist. Aldus kan het verzoek voorkomen in de tekst zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst of worden vermeld in de notulen der vergadering.

## Artikel 29.

Artikel 29 brengt een innovatie in de huidige praktijk van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze bepaling voert een bijkomende formaliteit inzake publikatie in. Voortaan zal een bericht in het *Belgisch Staatsblad* moeten worden gepubliceerd, alvorens een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard. Deze procedure welke in andere wetgevingen voorkomt (b.v. Duitsland, wet van 9 april 1949, § 5, (2); Frankrijk, Code du travail, livre I, art. 31 k; Nederland, wet van 25 mei 1937, art. 4, 3°; Luxemburg, wet van 12 juni 1965, art. 9) heeft tot doel de overheid die de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend kan doen verklaren, de mogelijkheid te bieden zoveel mogelijk informatie in te winnen.

Aldus kunnen de personen die geen lid zijn van een representatieve werkgevers- of werknemersorganisatie op de hoogte worden gehouden van een toestand die hen kan interesseren en hebben zij de gelegenheid hun eventuele opmerkingen te laten kennen. Een dergelijke procedure werd in ons land voorgestaan door verscheidene auteurs (André Lagasse, *De vraies conventions collectives du travail*, Industrie, mei 1961, p. 300 tot 306).

In de praktijk is de publikatie normaal een prerogatief van de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort; aan deze overheidspersoon dienen ook de opmerkingen en adviezen te worden gericht.

Dit bericht zal in de praktijk gelijktijdig met de bekendmaking van de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst in het *Belgisch Staatsblad* verschijnen.

Ten einde het nemen van de beslissing en de publikatie van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst niet te veel te vertragen, is het noodzakelijk

aux personnes intéressées pour introduire leurs observations et avis.

Ce délai identique à celui pratiqué en France, est de quinze jours calendrier à partir de la date de publication de l'avis au *Moniteur belge*.

#### Article 30.

L'article 30 consacre l'actuelle pratique. Lorsque le Ministre estime ne pouvoir soumettre à la signature du Roi l'arrêté qui devrait rendre une convention collective de travail obligatoire, il informe l'organe paritaire intéressé des motifs de son opposition. En fait, il s'agit de la justification, à l'égard des parties signataires de la convention collective de travail, de la possibilité qui est laissée au Roi, en vertu de l'article 28, de ne pas accéder à la demande qui lui est adressée.

L'autorité compétente refusera de rendre une convention collective de travail obligatoire, lorsque celle-ci contient des dispositions manifestement illégales ou lorsqu'elle va à l'encontre de l'intérêt général.

#### Article 31.

L'article 31 a trait à la publication des arrêtés rendant les conventions collectives de travail obligatoires; il y a peu de temps la convention collective de travail était publiée en annexe de l'arrêté royal la rendant obligatoire, mais aussi des extraits du procès-verbal de la séance de l'organe paritaire au cours de laquelle la convention avait été conclue. Il semblait que ces mentions apportaient la preuve que la convention collective de travail avait été conclue et que la demande avait été faite dans les conditions exigées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945. Toutefois, si la loi édicte un certain nombre d'obligations qu'il faut remplir pour que la convention collective de travail soit valable et pour que la demande soit retenue, c'est la convention collective de travail elle-même (et d'autres documents, tel que le procès-verbal de la séance) qui seule fera foi de sa régularité. La convention collective de travail rendue obligatoire et publiée, est présumée remplir toutes les conditions de légalité. Les personnes qui auraient des motifs de douter de cette régularité peuvent, dans le cadre du présent projet, consulter les documents originaux et s'en faire délivrer des copies.

C'est pourquoi le présent article a précisé que seul le dispositif de la convention collective de travail est publié au *Moniteur belge* en annexe de l'arrêté royal la rendant obligatoire.

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs confirmé le bien-fondé de la solution adoptée par le présent article : « En annexe de l'arrêté royal rendant une décision de commission paritaire obligatoire, seul le dispositif de cette décision doit être repris, complété si c'est néces-

dat de betrokken personen een nogal korte termijn wordt opgelegd voor het indienen van hun opmerkingen en hun adviezen.

Die termijn bedraagt, zoals in Frankrijk, vijftien kalenderdagen van de datum af van de publikatie van het bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

#### Artikel 30.

Artikel 30 bevestigt de huidige praktijk. Wanneer de Minister van oordeel is dat hij het besluit tot algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning ter ondertekening kan voorleggen, laat hij het betrokken paritair orgaan de redenen van zijn verzet kennen. Feitelijk gaat het hier om de rechtvaardiging ten opzichte van de partijen die de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, van de mogelijkheid die de Koning ingevolge artikel 28 wordt geboden, het tot hem gerichte verzoek niet in te willigen.

De bevoegde overheidspersoon zal weigeren een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren wanneer deze kennelijk onwettige bepalingen bevat of tegenstrijdig is met het algemeen belang.

#### Artikel 31.

Artikel 31 handelt over de bekendmaking van de besluiten houdende algemeen verbindend verklaring; tot voor kort werd niet alleen de collectieve arbeidsovereenkomst als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring gepubliceerd, doch ook uittreksels uit de notulen van de vergadering van het paritair orgaan tijdens welke de overeenkomst is gesloten. Het kwam voor dat met die vermeldingen werd bewezen dat de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten en dat het verzoek werd ingediend overeenkomstig de besluitwet van 9 juni 1945. Ofschoon de wet een reeks verplichtingen oplegt, die moeten worden nagekomen opdat de collectieve arbeidsovereenkomst geldig zou zijn en het verzoek in aanmerking zou worden genomen, zal enkel de collectieve arbeidsovereenkomst zelf (en andere documenten, zoals de notulen van de vergadering) bewijskrachtig zijn voor de regelmatigheid ervan. De bekendgemaakte en algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt geacht aan alle vereisten inzake wettigheid te voldoen. De personen die redenen tot twijfel hebben omtrent die regelmatigheid kunnen binnen het raam van het huidig ontwerp inzage nemen van de oorspronkelijke documenten en er afschriften van bekomen.

Daarom werd in dit artikel gepreciseerd dat enkel het beschikkend gedeelte van de collectieve arbeidsovereenkomst in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindendverklaring ervan.

De Raad van State heeft trouwens de gegrondheid van de in dit artikel aangenomen oplossing bevestigd : « In de bijlage van een koninklijk besluit waarbij een beslissing van een paritair comité algemeen verbindend wordt verklaard, moet alleen het beschikkend

saire par des mentions permettant d'identifier cette décision, telles que : la dénomination de la commission paritaire, la date de la décision et son objet. Les autres mentions sont superflues » (avis n° G/A 14.166/IV - 6 - 404 du 26 mars 1966 rendu par la section d'administration en application de l'article 6 de la loi du 23 décembre 1946).

#### Article 32.

L'article 32 dispose que la convention rendue obligatoire s'impose à tous les employeurs et à tous les travailleurs compris dans le ressort de l'organe paritaire (Conseil national du travail, commission ou sous-commission paritaire), où la convention collective de travail a été conclue et pour autant qu'ils tombent dans le champ d'application fixé dans la convention.

Seules les dispositions normatives, individuelles et collectives, sont susceptibles d'être rendues obligatoires. La convention collective de travail rendue obligatoire s'impose donc, d'une part, comme règlement aux membres des organisations signataires et à tous les employeurs et travailleurs compris dans le ressort de l'organe paritaire et d'autre part, comme convention aux organisations signataires.

Il est cependant possible que certains employeurs ou certains travailleurs compris dans le ressort de l'organe paritaire intéressé échappent à l'application de la convention collective de travail rendue obligatoire. Cette situation peut se présenter lorsque la convention collective de travail a, elle-même, exclu de son champ d'application professionnel une ou plusieurs entreprises, ou de son champ d'application territorial certaines régions ou encore de son champ d'application personnel certaines catégories de personnes. Dans ces hypothèses, l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail ne peut avoir pour conséquence de mettre à néant l'exclusion : la force obligatoire épouse parfaitement le champ d'application fixé par la convention.

Toutefois, un tel procédé ne serait admissible que si, dans la branche d'activité en cause (il s'agit là de l'élément principal), les exclusions respectent le principe de l'égalité de citoyens se trouvant dans une même situation qui est la base de notre régime démocratique. En d'autres termes, l'exclusion n'est admissible que pour autant que ses causes soient justifiées. A titre d'exemple, on peut citer le cas suivant : dans une branche d'activité, une convention collective de travail prévoit la création d'un fonds ayant pour objet la constitution d'une pension de retraite complémentaire. Mais il se fait que diverses entreprises ont déjà contracté en faveur de leur personnel des assurances-groupe. Si la convention collective de travail s'appliquait également à ces entreprises, celles-ci seraient tenues de cotiser au fonds tout en continuant à respecter leurs assurances-groupe (ou renoncer à leur continuation, ce qui est préjudiciable). Ces entreprises se verraient imposer des charges plus lourdes (ou seraient placées dans une situation désavantageuse)

gedeelte van die beslissing worden opgenomen, zo nodig aangevuld met de vermeldingen die vereist zijn om die beslissing te identificeren, zoals de benaming van het paritair comité, de datum van de beslissing en het voorwerp ervan. Andere vermeldingen zijn overbodig. (Advies n° G/A 14.166/IV - 6 - 404 van 26 maart 1966 van de afdeling administratie in toepassing van artikel 6 van de wet van 23 december 1946).

#### Artikel 32.

Luidens artikel 32 is de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritair comité of subcomité) waarin de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

Alleen de individuele en collectieve normatieve bepalingen kunnen algemeen verbindend verklaard worden. De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst geldt dus eensdeels als reglement voor de leden van de ondertekenende organisaties en voor al de werkgevers en werknemers binnen het ressort van het paritair orgaan en anderdeels als overeenkomst voor de ondertekenende organisaties.

Het is nochtans mogelijk dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet toepasselijk is op zekere werkgevers of werknemers die onder het betrokken paritair orgaan ressorteren. Zulks kan voorkomen, als in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf is bepaald dat één of meer ondernemingen, zekere gewesten of bepaalde categorieën van personen respectievelijk niet tot de bedrijven, het gebied of de personen behoren waarvoor zij geldt. In die onderstellingen kan het koninklijk besluit tot algemeen verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst niet tot gevolg hebben dat de uitsluiting wordt tenietgedaan : de bindende kracht dekt volkomen de in de overeenkomst bepaalde werkingssfeer.

Dergelijke handelwijze kan evenwel alleen dan worden toegelaten, wanneer, in de betrokken bedrijfstak (dat is de hoofdfactor), bij de uitsluitingen wordt vastgehouden aan het beginsel der gelijkheid van burgers die in eenzelfde toestand verkeren, dat ten grondslag ligt aan ons democratisch regime. Met andere woorden, de uitsluiting kan alleen dan worden toegelaten, wanneer de oorzaken ervan gewettigd zijn. Als voorbeeld kan men het volgende geval aanhalen : in een bedrijfstak voorziet een collectieve arbeidsovereenkomst in de oprichting van een fonds dat tot doel heeft een aanvullend rustpensioen te vormen. Nu is het evenwel zo dat verscheidene ondernemingen reeds groepsverzekeringen voor hun personeel hebben gesloten. Als de collectieve arbeidsovereenkomst ook op die ondernemingen van toepassing was, zouden deze moeten bijdragen in het fonds en tevens hun groepsverzekering blijven nakomen (of afzien van de voortzetting daarvan, wat nadelig is). Die ondernemingen zouden zwaardere lasten te dragen krijgen dan andere ondernemingen

que celles qui pèseraient sur d'autres entreprises. Dès lors, de telles entreprises pourraient être exclues du champ d'application de la convention collective de travail. Dans le cas où il apparaîtrait que cette égalité n'est pas respectée, le Roi refuserait cependant de rendre la convention collective de travail obligatoire. Tel serait le cas d'une entreprise qui, lors de la conclusion d'une convention collective de travail, demanderait à être exclue de celle-ci parce que les charges financières lui sembleraient trop lourdes.

Quand on dit que la convention collective de travail rendue obligatoire s'impose à tous les employeurs et à tous les travailleurs compris dans le ressort de l'organe paritaire où la convention collective de travail a été conclue (sauf restriction admissible prévue dans son champ d'application), les étrangers sont visés au même titre que les nationaux. Cela résulte à la fois des termes généraux du présent article et du fait que les conventions collectives rendues obligatoires sont sanctionnées pénalement, ce qui leur confère le caractère de dispositions d'ordre public. (Nous trouvons un exemple de ce principe dans l'arrêté royal du 26 mars 1964 rendant obligatoire la décision de la C.P.N. de la construction métallique — *Moniteur belge* du 15 avril 1964).

A ce titre, elles s'imposent, sans exception possible, à toute personne exerçant sur notre territoire l'activité professionnelle prévue par la convention. Il convient de remarquer à ce propos que les conventions collectives de travail rendues obligatoires s'imposent également aux travailleurs et aux employeurs ressortissant d'un Etat Membre de la C.E.E. et qui effectuent sur notre territoire une activité professionnelle visée par lesdites conventions. Certaines interprétations de l'article 9, 1° du Règlement n° 38/64/CEE du 25 mars 1964 (Journal officiel des Communautés européennes du 17 avril 1964) ont pu laisser planer un doute sur la portée (considérée comme relative dans cette optique interprétative) des conventions collectives de travail rendues obligatoires.

Cet article 9, 1° in fine précise que : « à l'égard des travailleurs visés à l'article premier, paragraphe 2, cette règle (c.à.d. l'égalité de traitement entre ressortissants de la C.E.E. et les nationaux) s'applique pour autant que la relation de travail soit régie par le droit de l'Etat membre sur le territoire duquel la prestation de service est effectuée ». Quant à l'article premier, paragraphe 2, il dispose que : « Tout travailleur salarié ressortissant d'un Etat membre ayant sa résidence sur le territoire d'un Etat membre et dont l'employeur effectue une prestation de services sur le territoire d'un autre Etat membre, soit en vertu de la législation de celui-ci, soit conformément à une directive du Conseil prise en application de l'article 63, paragraphe 2 du traité, a le droit d'exercer dans les conditions prévues au présent règlement, son activité pour le compte de son employeur, qu'il accompagne celui-ci ou non ».

Ces deux articles signifient, en d'autres termes, que la règle de l'égalité ne s'applique pas aux travailleurs

(ou zouden in een nadelige toestand worden geplaatst). Dergelijke ondernemingen zouden dan ook uit de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden gesloten. Ingeval zou blijken dat die gelijkheid niet in acht wordt genomen, zou de Koning nochtans weigeren de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren. Dit is het geval van een onderneming die, bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst zou vragen er te worden van uitgesloten omdat de financiële lasten haar te zwaar lijken.

Wanneer wordt gezegd dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritaire orgaan waarin de overeenkomst is gesloten (behoudens toelaatbare beperking bepaald in het toepassingsgebied), worden zowel de vreemdelingen als de nationale onderdanen bedoeld. Zulks blijkt uit de algemene bewoordingen van dit artikel en tevens uit het feit dat op de niet-naleving van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten strafrechtelijke sancties worden gesteld, waardoor die overeenkomsten bepalingen van openbare orde worden. (Een toepassing hiervan vinden wij in het Koninklijk besluit van 26 maart 1964 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van het Nationaal Paritair Comité voor de metaalbouw — *Belgisch Staatsblad* 15 april 1964).

Daarom gelden zij, zonder enige mogelijke uitzondering, voor iedere persoon die op het Belgisch grondgebied de in de overeenkomst bepaalde beroepsarbeid verricht. In dat verband zij opgemerkt dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten eveneens van toepassing zijn op de werknemers en de werkgevers die onderdaan zijn van een Lid-staat der E.E.G. en op het Belgisch grondgebied een in genoemde overeenkomsten bedoelde beroepsarbeid verrichten. Zekere interpretaties van artikel 9, 1°, van Verordening n° 38/64/EEG van 25 maart 1964 (Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen van 17 april 1964) hebben twijfel kunnen laten bestaan over de draagwijdte (die als relatief wordt beschouwd in deze interpretatieve behandeling) van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Dit artikel 9, 1°, bepaalt in fine : « ten aanzien van de in artikel 1, par. 2, bedoelde werknemers is deze regeling (d.i. de gelijke behandeling van de onderdanen der E.E.G. en de nationale onderdanen) van kracht voor zover de arbeidsverhouding is onderworpen aan het recht van de Lid-Staat op wiens grondgebied de dienst wordt verricht ». Artikel 1, par. 2, luidt als volgt : « Iedere werknemer, onderdaan van een Lid-Staat, die woonachtig is op het grondgebied van een Lid-Staat en wiens werkgever op het grondgebied van een andere Lid-Staat krachtens de wetgeving van deze Staat dan wel overeenkomstig een richtlijn van de Raad uit hoofde van artikel 63, par. 2, van het verdrag, diensten verricht, heeft recht om, in overeenstemming met de bepalingen van deze verordening, al dan niet vergezeld van zijn werkgever, voor diens rekening zijn werkzaamheden te verrichten ».

Beide artikelen betekenen m.a.w. dat de regel van de gelijkheid niet van toepassing is op de werknemers

détachés sur le territoire d'un autre Etat membre, lorsque la relation de travail de ces personnes est régie par le droit de leur pays d'origine. Certains ont cru pouvoir déduire de ces dispositions qu'un travailleur ressortissant d'un autre Etat membre, détaché dans notre pays et dont le contrat était régi par le droit de son pays d'origine, ne tombait pas (ni son employeur) dans le champ d'application des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal. Une telle interprétation va à l'encontre du principe que les lois de police et les lois d'ordre public ont un caractère territorial et lient de façon absolue toute personne se trouvant sur le territoire de l'Etat qui les a édictées.

Le même principe vaut pour les conventions collectives de travail rendues obligatoires (voir R. Vander Elst, *Les lois de police et de sûreté*, II, n° 130, p. 380, Paris, Sirey, 1963, et De Vos, *Problème des conflits de lois*, II, n° 592, Bruxelles, 1947, et sur, le problème des conflits de lois en droit du travail, J. Piron, *Eléments de réflexion pour la solution des conflits de lois en matière de droit du travail*, *Droit social*, Paris, 1966, n° 4, p. 212 et suiv.).

#### Article 33.

L'article 33 aborde la délicate question de la rétroactivité des conventions collectives de travail rendues obligatoires. En ce domaine, deux conceptions s'affrontent.

La première refuse de reconnaître une rétroactivité quelconque à une convention collective de travail rendue obligatoire : les dispositions de celle-ci n'entrent en vigueur que le jour de la publication de l'arrêté qui la rend obligatoire. Cette thèse, qui s'appuie sur le principe général du droit selon lequel la loi n'a d'effet que pour l'avenir (art. 2 du Code civil et argument analogue en ce qui concerne la non-rétroactivité des actes et règlements administratifs) a été concrétisée dans la loi néerlandaise du 25 mai 1937, article 2, alinéa 3; on peut citer, chez nous, à titre d'exemple — un jugement du tribunal de première instance de Bruxelles en date du 20 février 1963 (*Bulletin de la F.I.B.* 10 novembre 1963, p. 2561). Dans notre pays cependant, il semble bien que jusqu'à présent ce soit la seconde thèse qui ait prévalu grâce à l'impulsion du Conseil d'Etat (voir entre autres, arrêt n° 4744 du 16 décembre 1955, *R.J.D.A.* 1956 p. 175 et suivantes et note de M. Remion). Cette seconde thèse, qui admet la rétroactivité, est appliquée avec certaine restriction. En effet, la rétroactivité doit être limitée à un délai raisonnable (opinion suivie également par certains tribunaux : conseil de prud'hommes d'appel d'Anvers, 10 avril 1964, *R.D.S.*, 1964, p. 303; Conseil national du Travail, avis n° 116 du 11 février 1960). Le Conseil d'Etat base son argumentation sur la mission spéciale des commissions paritaires qui postule implicitement la possibilité de faire rétroagir leurs décisions : « Considérant que la prévention et la conciliation des différends entre chefs d'entreprises et travailleurs supposent des négociations entre les organisations les plus représentatives de deux catégories; qu'en chargeant les commissions paritaires des missions énumérées à l'ar-

die werkzaam zijn op het grondgebied van een andere Lid-Staat, als de arbeidsverhouding van die personen onderworpen is aan het recht van hun land van herkomst. Sommigen hebben gemeend uit die bepalingen te kunnen afleiden dat een in ons land werkzame werknemer die onderdaan is van een andere Lid-Staat en op wiens overeenkomst het recht van zijn land van herkomst van toepassing is, (evenals zijn werkgever) niet valt binnen de werkingssfeer van de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze interpretatie is in strijd met het principe dat de politiewetten en de wetten van openbare orde van territoriale aard zijn en absoluut bindend zijn voor iedere persoon die zich bevindt op het grondgebied van de Staat die ze heeft uitgevaardigd.

Hetzelfde principe geldt voor de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten (zie R. Vander Elst, « *Les lois de police et de sûreté*, II, n° 130, p. 380, Paris, Sirey, 1963, en De Vos, « *Problème des conflits de lois* », II, n° 592, Brussel 1947, en betreffende het probleem der conflicten van wetten in het arbeidsrecht. J. Piron « *Eléments de réflexion pour la solution des conflits de lois en matière de droit du travail* », *Droit social*, Paris, 1966, n° 4, p. 212 e.v.).

#### Artikel 33.

Artikel 33 handelt over de delicate kwestie van de terugwerkende kracht der algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Te dien aanzien staan twee opvattingen tegenover elkaar.

Volgens de eerste mag een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst generlei terugwerkende kracht hebben: de overeenkomst treedt pas op de dag van de bekendmaking van het besluit tot verbindendverklaring in werking. Die zienswijze, welke steunt op het algemene rechtsbeginsel dat de wet alleen voor de toekomst uitwerking heeft (art. 2 van het Burgerlijk Wetboek en analogo argument in verband met de niet-retroactiviteit van de administratieve akten en verordeningen), is geconcretiseerd in de Nederlandse wet van 25 mei 1937, artikel 2, derde lid; en bij ons kan een vonnis van de rechtbank van eerste aanleg te Brussel 20 februari 1963 (*Mededelingen van het V.B.N.*, 10 november 1963, p. 2251) als voorbeeld worden aangehaald. In ons land blijkt tot dusver evenwel de tweede zienswijze te hebben overheerst, dank zij de impuls van de Raad van State (zie ondermeer arrest n° 4744 van 16 december 1955, *R.J.D.A.* 1956, p. 175 v.v. een nota van de heer Remion). Die tweede zienswijze, waarbij de terugwerkende kracht wordt aangenomen, wordt met enige beperking toegepast. De terugwerkende kracht moet inderdaad tot een redelijke termijn worden beperkt (deze opinie wordt gedeeld door zekere rechtbanken : Werkrechtensraad van beroep te Antwerpen, 10 april 1964, *T.S.R.*, 1964, p. 303; advies van de Nationale Arbeidsraad n° 116 d.d. 11 februari 1960) De Raad van State baseert zijn argumentatie op de bijzondere opdracht van de paritaire comités, die de mogelijkheid impliceert om aan hun beslissingen terugwerkende kracht te verlenen : « Overwegende dat het voorkomen en het bijleggen van geschillen tussen bedrijfshoofden en arbeiders onderstelt dat er onderlinge besprekingen tussen de meest



tiel 10 de l'arrêté-loi, le législateur a implicitement prévu que leurs décisions pourraient sortir leurs effets dès le moment où elles étaient valablement saisies d'un différend entre chefs d'entreprises et travailleurs; qu'une certaine rétroactivité des décisions des commissions paritaires, limitée à la durée des pourparlers au sein des commissions, est inhérente à la nature même des missions dont elles sont chargées»; (arrêt précité). Toutefois, dans la note qui analyse cet arrêt, M. Rémon fait observer que l'on peut faire remonter l'application des décisions au début des négociations, mais à une condition qui est essentielle, c'est que cette dérogation à un principe général n'amène pas à faire rétroagir la décision au-delà d'une limite raisonnable : il ne peut exister de solution de continuité entre les négociations, les décisions, les demandes adressées au Roi pour rendre ces dernières obligatoires et l'arrêté royal lui-même. En effet, si ces limites n'étaient pas respectées, on pourrait se trouver en face de situations extrêmement dangereuses. Une négociation commencée, interrompue, reprise, des tergiversations dans le chef de l'autorité habilitée à rendre la décision obligatoire, pourraient entraîner une rétroactivité de plusieurs années, ce qui aurait pour conséquence de créer des conditions inéquitables à l'égard de certains employeurs.

L'opinion de M. Rémon fut d'ailleurs suivie par le Conseil d'Etat qui annula un arrêté royal rendant obligatoire une décision de commission paritaire et ne respectant pas le « délai raisonnable ». Cet arrêté royal avait été pris treize mois après la conclusion de la convention collective de travail qui elle-même rétroagissait cinq mois auparavant (arrêt n° 8889 du 27 octobre 1961, R.J.D.A. 1962, p. 96).

On notera d'ailleurs, qu'à côté de l'argumentation du Conseil d'Etat, qui a surtout un caractère sociologique et pragmatique, il existe d'autres raisons pour ne pas souscrire de façon radicale au principe de la non-rétroactivité des lois. C'est ainsi que pour le professeur De Page « La règle de la non-rétroactivité des lois n'est pas une règle constitutionnelle. Elle est inscrite dans le Code civil, et non dans la Constitution. Strictement parlant, le législateur n'est donc pas lié par l'article 2 du Code civil. Il peut y déroger et déclarer une loi rétroactive ». (Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, n° 230). La Cour de cassation a également admis la rétroactivité en matière de réglementation économique (Cas. 9 décembre 1940, Pas., 1940, I, 316).

Que l'on se place donc au plan jurisprudentiel, doctrinal ou légal, il s'avère possible de reconnaître une rétroactivité aux lois, règlements ou actes administratifs. Mais il est clair que c'est par une disposition légale expresse que cette admission soulève le moins de difficultés et c'est précisément l'objet du présent article. Le choix s'est porté sur la rétroactivité parce que cette conception correspond dans notre pays à la jurisprudence la mieux établie et aussi à l'intérêt général. Pour

representatieve organisaties van beide zijden plaats hebben; dat de wetgever, toen hij de paritaire comités de in artikel 10 van de besluitwet omschreven taken opdroeg, impliciet heeft gesteld dat hun beslissingen van kracht kunnen worden met ingang van de dag waarop een geschil tussen bedrijfshoofden en arbeiders geldig bij haar aanhangig is gemaakt; dat een zekere, tot de duur van de besprekingen beperkte terugwerking van de beslissingen der paritaire comités inherent is aan de aard zelf van de opdrachten waarmee zij zijn belast»; (voormeld arrest). In de nota waarin dat arrest wordt ontleed, merkt de heer Rémon nochtans op dat kan worden bepaald dat de beslissingen toepasselijk zijn vanaf het begin der besprekingen, doch dan op de noodzakelijke voorwaarde dat die afwijking van een algemeen principe niet ten gevolge heeft dat de terugwerking van de beslissing verder gaat dan een redelijke grens : er mag geen onderbreking bestaan voor de continuïteit tussen de besprekingen, de beslissingen, de verzoeken aan de Koning om deze algemeen verbindend te verklaren en het Koninklijk besluit zelf. Worden die grenzen niet in acht genomen, dan zouden uiterst gevaarlijke toestanden kunnen ontstaan. Een bespreking die begonnen, onderbroken, hervat wordt, gedraal bij de overheid die bevoegd is om de beslissing algemeen verbindend te verklaren, zouden een terugwerking tot verscheidene jaren ten gevolge kunnen hebben, waardoor voor zekere werkgevers onbillijke toestanden zouden worden geschapen.

De mening van de heer Rémon wordt trouwens gedeeld door de Raad van State, die een koninklijk besluit vernietigde waarbij een beslissing van een paritair comité algemeen verbindend werd verklaard en waarin de « redelijke termijn » niet in acht werd genomen. Dat koninklijk besluit was genomen dertien maanden na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst, die zelf tot vijf maanden terugwerkte (arrest n° 8889 van 27 oktober 1961, R.J.D.A. 1962, p. 96).

Overigens valt op te merken dat behoudens de argumentatie van de Raad van State, welke vooral van sociologische en pragmatische aard is nog andere redenen aanwezig zijn om niet radicaal met het principe van de niet-retroactiviteit van de wetten in te stemmen. Zo verklaart professor De Page : « De regel van de niet-retroactiviteit van de wetten is geen grondwettelijke regel. Hij komt in het Burgerlijk Wetboek en niet in de Grondwet voor. Strikt genomen is de wetgever niet gebonden door artikel 2 van het Burgerlijk Wetboek. Hij kan daarvan afwijken en aan een wet terugwerkende kracht verlenen (Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, n° 230). Het Hof van Cassatie heeft eveneens de retroactiviteit voor de economische reglementering (cas. 9 december 1940, Pas., 1940, I, 316) aangenomen.

Zowel volgens de rechtspraak en de rechtsleer als volgens de wetten blijkt het dus mogelijk de wetten en de administratieve verordeningen of akten te doen terugwerken. Het is evenwel duidelijk dat zulks de minste moeilijkheden biedt, wanneer het bij een uitdrukkelijke wetsbepaling geschiedt, en dat is juist het doel van dit artikel. De keuze is gevallen op de terugwerkende kracht, omdat die opvatting in ons land met de meest gevestigde rechtspraak en het algemeen

les raisons qui ont été exposées, il convenait cependant de maintenir cette rétroactivité dans des délais raisonnables bien déterminés, la simple notion du début des pourparlers étant trop vague. Il est apparu qu'un délai de six mois était suffisant pour permettre aux partenaires sociaux de faire aboutir leurs négociations : la marge de manœuvre est assez grande et le délai demeure normal à l'égard des tiers.

Le délai de six mois est envisagé à partir de la date de la conclusion de la convention collective de travail. A ce délai, il y aura lieu d'ajouter le temps nécessaire pour publier l'arrêté royal rendant ladite convention obligatoire. Le laps de temps compris entre la conclusion de la convention collective de travail et la publication de l'arrêté devra lui aussi, conformément à la jurisprudence actuelle du Conseil d'Etat, demeurer dans les limites d'un délai raisonnable de six mois qui court à partir du jour où on a demandé de rendre la conclusion obligatoire. Il appartiendra donc à l'autorité chargée de la publication de l'arrêté de prendre toutes les mesures de diligence nécessaires, sous peine de la sanction d'annulation.

L'article 33, alinéa 2, prévoit que dans l'hypothèse où la demande tendant à rendre la convention collective de travail obligatoire est introduite postérieurement à la conclusion de celle-ci, l'effet rétroactif de l'arrêté ne jouera qu'à partir de la date de la demande.

Il va de soi cependant que les parties pourront s'engager elles-mêmes et engager leurs affiliés avec effet rétroactif.

#### Article 34.

L'article 34 a pour principal objectif de déterminer de la façon la plus précise possible le moment où la convention collective de travail rendue obligatoire cesse d'être applicable. En effet, les conventions collectives de travail, rendues obligatoires ou non, demeurent, dans notre conception, l'œuvre des seules parties contractantes. Celles-ci concluent les conventions et les dénoncent. En ce qui concerne les conventions collectives de travail rendues obligatoires, l'intervention du Roi pour essentielle n'en reste pas moins extérieure. Le Roi peut refuser de rendre une convention obligatoire, mais lorsqu'il accède à la demande qui lui est adressée, il ne peut modifier le contenu de la convention. Si l'élément contractuel est primordial lors de la mise en œuvre de la convention collective de travail, il garde toute sa valeur pour la résiliation de celle-ci. Dès lors, il faut admettre que les parties peuvent mettre fin à une convention collective de travail rendue obligatoire. Cependant la fin d'une convention collective de travail rendue obligatoire soulève de nombreuses difficultés : les parties signataires, en la dénonçant, peuvent savoir qu'elle a cessé d'exister mais les tiers, qui étaient également tenus, ignorent cette situation nouvelle; de plus, le rapport entre la fin contractuelle de la convention et l'arrêté royal rendant celle-ci obligatoire n'est pas toujours facile à saisir. Du moins étaient-ce là des reproches que l'on pouvait adresser au système

belang overeenstemt. Om de uiteengezette redenen, moet die retroactiviteit nochtans binnen welbepaalde redelijke termijnen worden gehouden, waarbij het gewoon begrip aanvang van de besprekingen te vaag is. Het is gebleken dat een termijn van zes maanden voor de sociale partners voldoende is om hun besprekingen ten einde te brengen : de tijd om te handelen is vrij groot en de termijn blijft normaal ten aanzien van de derden.

De termijn van zes maanden wordt gerekend van de datum af waarop de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten. Aan die termijn dient de tijd te worden toegevoegd die nodig is voor de bekendmaking van het koninklijk besluit waarbij genoemde collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard. De tijdsperiode die ligt tussen het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst en het bekendmaken van het besluit, dient zelf ook, overeenkomstig de huidige rechtspraak van de Raad van State, binnen een redelijke termijn van zes maanden te blijven, die loopt van de dag af dat om de algemeen verbindendverklaring werd verzocht. De overheid die met de bekendmaking van het besluit is belast, zal dus alle nodige maatregelen moeten treffen, wil zij de vernietiging van het besluit voorkomen.

In het tweede lid van artikel 33 wordt bepaald dat, wanneer het verzoek om algemeen verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gedaan nadat deze is gesloten, de terugwerkende kracht van het besluit pas vanaf de datum van het verzoek zal lopen.

Het spreekt echter vanzelf dat de partijen zichzelf en hun aangeslotenen met terugwerkende kracht zullen kunnen verbinden.

#### Artikel 34.

Artikel 34 heeft tot hoofddoel zo nauwkeurig mogelijk het ogenblik te bepalen waarop de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt van toepassing te zijn. Inderdaad, volgens onze opvatting blijven de al dan niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten alleen het werk van de contractanten. Dezen sluiten de overeenkomsten en zeggen ze op. De tussenkomst van de Koning bij de algemeen verbindendverklaring is weliswaar essentieel doch staat niettemin buiten die overeenkomsten. De Koning kan weigeren een arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren doch wanneer hij het tot hem gerichte verzoek inwilligt, kan hij de inhoud van de overeenkomst niet wijzigen. Wanneer de contractuele grondslag voorrang heeft bij de ten uitvoerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst, geldt die dan ook voor de opzegging ervan. Bijgevolg moet worden aanvaard dat de beide partijen een einde mogen stellen aan de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Nochtans doet de beëindiging van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst talrijke moeilijkheden rijzen : bij de opzegging ervan kunnen de ondertekenende partijen weten dat ze opgehouden heeft te bestaan doch derden die er ook door waren verbonden zijn onkundig van die nieuwe toestand; daarenboven is het verband tussen de contrac-

que nous connaissons actuellement. (A. Lagasse, De vraies conventions collectives de travail, Industrie, 1961, p. 304). L'article 34 met fin à ces incertitudes. Les parties signataires restent maîtres de la conclusion et de la cessation de leurs conventions collectives de travail. En raison de la double obligation liant les parties contractantes, la dénonciation de la convention collective de travail n'entraîne que la cessation immédiate des dispositions obligatoires. Pour mettre fin aux dispositions normatives il faut que l'arrêté royal qui leur donne force obligatoire soit abrogé. Cette abrogation fait disparaître l'aspect réglementaire de la convention collective de travail rendue obligatoire.

L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail à durée déterminée cesse de porter ses effets à l'expiration de cette durée. Le terme est indiqué dans la convention collective de travail et tout le monde sait dès le départ que l'arrêté royal, comme la convention collective de travail, cesse d'être applicable à telle date.

Désormais, l'arrêté royal reprendra, dans son propre dispositif, la date d'expiration prévue dans la convention collective de travail.

Il existe néanmoins une différence fondamentale entre l'arrêté qui rend une convention collective de travail obligatoire et l'arrêté d'abrogation. Dans le premier cas, le Roi est libre d'accéder ou de ne pas faire droit à la demande qui lui est adressée. Dans le second cas, il est obligé de prendre l'arrêté d'abrogation lorsque la convention collective de travail est dénoncée. L'arrêté royal d'abrogation constitue, en l'espèce, un acte formel qui met officiellement à néant la force obligatoire qui avait été conférée à la convention collective de travail par l'arrêté primitif. S'il s'agit d'un acte formel auquel le Roi ne peut pas se soustraire, il n'en reste pas moins vrai que cet acte est désormais essentiel : tant qu'il n'a pas été posé, la convention collective de travail à durée indéterminée et rendue obligatoire continue son existence. C'est d'ailleurs la consécration généralisée de la situation qui existe actuellement à l'égard des tiers : ceux-ci ne sont pas avertis de ce que la convention collective de travail a été dénoncée et à leur égard, ce qui est tout de même paradoxal, la convention collective de travail rendue obligatoire restera applicable et pourra être invoquée. (Sur la nécessité d'un arrêté d'abrogation, voir P. Horion, Répertoire pratique de droit belge, V<sup>o</sup> Travail (commissions paritaires) n<sup>os</sup> 40 à 51, 63 et 64.)

Le fait que la convention collective de travail à durée indéterminée rendue obligatoire continue d'exister jusqu'à l'abrogation de l'arrêté primitif implique la nécessité, pour la ou les parties signataires qui dénoncent ladite convention, d'avertir l'autorité habi-

tuelle beëindiging van de overeenkomst en het koninklijk besluit waarbij ze algemeen verbindend wordt verklaard, niet altijd gemakkelijk te vatten. Dit zijn althans de grieven die tegen het huidige systeem konden worden ingebracht (A. Lagasse, De vraies conventions collectives de travail, Industrie, 1961, blz. 304). Artikel 34 neemt die onzekerheid weg. De ondertekenende partijen blijven meester over het sluiten en het beëindigen van hun collectieve arbeidsovereenkomst. Wegens de dubbele binding van de contracterende partijen, heeft de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst enkel de onmiddellijke beëindiging van de obligatoire bepalingen tot gevolg. Om een einde te maken aan de normatieve bepalingen, moet het koninklijk besluit waarbij ze algemeen verbindend worden verklaard, worden opgeheven. Door die opheffing vervalt de rechtsnorm van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben bij het verstrijken van die tijd. De termijn komt in de collectieve arbeidsovereenkomst voor en iedereen weet vooraf dat het koninklijk besluit, evenals de collectieve arbeidsovereenkomst, ophoudt van toepassing te zijn op een bepaalde datum.

Voortaan zal de in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene datum van verstrijken worden opgenomen in het beschikkende gedeelte van het koninklijk besluit.

Er bestaat echter een fundamenteel verschil tussen het besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst en het opheffingsbesluit. In het eerste geval staat het de Koning vrij het tot hem gerichte verzoek al dan niet in te willigen. In het tweede geval is hij ertoe verplicht een opheffingsbesluit te nemen, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd. Het opheffingsbesluit is een formeel besluit waarbij officieel een einde wordt gemaakt aan de binding die door het aanvankelijk besluit aan de collectieve arbeidsovereenkomst werd verleend. Hoewel het gaat om een formeel besluit waaraan de Koning zich niet mag onttrekken, blijft het niettemin waar dat dit besluit voortaan essentieel is : zolang het niet wordt genomen loopt de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verder. Dit is trouwens de veralgemeende bevestiging van de toestand die thans ten opzichte van de derden bestaat : dezen worden er niet van op de hoogte gesteld dat de collectieve arbeidsovereenkomst werd opgezegd en te hunnen opzichte blijft de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht en kan ze worden aangevoerd, hetgeen toch wel ongerijmd is. (Sur la nécessité d'un arrêté d'abrogation, zie P. Horion, Répertoire pratique de droit belge, V<sup>o</sup> Travail (commissions paritaires) n<sup>os</sup> 40 tot 51, 63 en 64.)

Doordat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verder loopt tot de opheffing van het aanvankelijk besluit, ontstaat voor de ondertekenende partij(en) die deze overeenkomst opzegt (opzeggen), de noodzakelijkheid

litée à prendre l'arrêté d'abrogation (voir articles 17 et 18). Cette notification de la dénonciation n'est soumise à aucune forme particulière (sauf qu'un écrit s'avère indispensable), à moins que la clause de dénonciation prévue dans la convention collective de travail n'en dispose autrement.

Quand il est dit que le Roi est obligé de prendre un arrêté d'abrogation dans l'hypothèse où la convention collective de travail est dénoncée, il y a cependant lieu d'apporter une certaine réserve à cette assertion. En effet, la dénonciation doit respecter les modalités prévues dans ce domaine par la convention collective de travail. Le Roi devra donc vérifier si ces modalités ont été respectées et si elles ont été violées, il ne pourra pas prendre l'arrêté d'abrogation.

#### Article 35.

L'article 35 fournit une innovation plus fondamentale. Il permet au Roi, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie signataire, d'abroger l'arrêté rendant une convention collective de travail obligatoire. Certaines situations sociales ou économiques évoluent plus ou moins rapidement et ce qui est vrai aujourd'hui risque de ne plus l'être demain. Or, dans notre système, il est généralement admis que le Roi n'est pas maître de l'arrêté par lequel il a rendu une convention collective de travail obligatoire : ce sont les parties signataires seules qui peuvent prendre l'initiative de mettre la convention collective de travail à néant, ce qui entraîne la déchéance de l'arrêté royal. (J. Le Brun, « De la nature et des limites du pouvoir du Roi de rendre obligatoires les décisions des commissions paritaires », R.D.J.A. 1962, p. 99; R. Blanpain, « La convention collective de travail », Louvain, 1964, p. 103; G. De Cuyper, *Publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven*, 1954, p. 228, contra le professeur P. Horion, *Répertoire pratique de droit belge*, loc. cit.)

Le Roi peut aussi abroger un arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci est nulle, parce qu'elle contient des dispositions contraires aux articles 9 ou 10.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger un arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire intéressé.

L'arrêté d'abrogation sera motivé. Il y a lieu de remarquer aussi que l'abrogation partielle est impossible et que l'arrêté d'abrogation n'a pas d'effet rétroactif. Quant à la convention collective de travail elle-même, elle continue de produire ses effets, après l'abrogation, entre les organisations signataires et en ce qui concerne les membres de ces organisations.

On notera enfin que d'autres législations connaissent un système analogue à celui prévu par le présent article : par exemple, le Code français du travail, livre I, article 31, m.

de overheidspersoon die bevoegd is voor het nemen van het opheffingsbesluit, ervan in kennis te stellen (zie artikelen 17 en 18). Voor de notificatie van deze opzegging wordt geen enkele bijzondere vorm opgelegd (behalve dan dat een geschrift noodzakelijk is), tenzij het opzeggingsbeding dat in de collectieve arbeidsovereenkomst voorkomt, er anders over beschikt.

Wanneer wordt gezegd dat de Koning ertoe verplicht is een opheffingsbesluit te nemen in de veronderstelling dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, dient dit nochtans met een zeker voorbehoud te gebeuren. Inderdaad moeten bij de opzegging de in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene modaliteiten op dat gebied in acht worden genomen. De Koning moet dus nagaan of deze modaliteiten werden nageleefd en bij schending ervan mag hij geen opheffingsbesluit nemen.

#### Artikel 35.

Artikel 35 brengt een meer fundamentele innovatie. Het biedt de Koning de mogelijkheid uit eigen initiatief of op verzoek van een ondertekenende partij het besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst, op te heffen. Sommige sociale of economische toestanden evolueren min of meer snel en hetgeen waar is vandaag kan het morgen niet meer zijn. In onze regeling nu wordt algemeen aanvaard dat de Koning geen macht heeft over het besluit waarbij hij de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend heeft verklaard : enkel de ondertekenende partijen kunnen het initiatief nemen de collectieve arbeidsovereenkomst teniet te doen, hetgeen het vervallen van het koninklijk besluit tot gevolg heeft. (J. Le Brun, « De la nature et des limites du pouvoir du Roi de rendre obligatoires les décisions des commissions paritaires », R.D.J.A. 1962, p. 99; R. Blanpain, « La convention collective de travail », Leuven, 1964, p. 103; G. De Cuyper, *Publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven*, 1954, p. 228, contra Prof. P. Horion, « Répertoire pratique de droit belge », loc. cit.)

De Koning kan eveneens een besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen wanneer de overeenkomst nietig is, omdat zij bepalingen bevat die strijdig zijn met de artikelen 9 of 10.

Wanneer de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen een besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

Het opheffingsbesluit moet worden gemotiveerd. Hierbij zij ook opgemerkt dat de gedeeltelijke opheffing niet mogelijk is en dat het opheffingsbesluit geen terugwerkende kracht heeft. De collectieve arbeidsovereenkomst zelf heeft verder uitwerking, na de opheffing, tussen de ondertekenende organisaties en voor de leden van die organisaties.

Opgemerkt zij, ten slotte, dat andere wetgevingen een regeling kennen, welke analoog is met die, voorzien in dit artikel : bij voorbeeld de « Code français du travail », Boek I, artikel 31, m.

## Article 36.

L'article 36 s'inspire des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, qui prévoit en effet que dans chaque branche de l'industrie, du commerce et de l'agriculture et dans chaque profession libérale, le Roi peut instituer une commission paritaire nationale.

Dans son avis A. 14.038/IV — 6 — 396 du 27 décembre 1965 le Conseil d'Etat a estimé que des travaux préparatoires de la loi du 28 juillet 1962, qui a modifié l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, il y a lieu de conclure que ces mots sont utilisés dans un sens strict et ne sont pas susceptibles d'une interprétation extensive.

C'est ainsi que dans un avis complémentaire A. 11.095/IV — 6 — 400 du 14 juin 1966, le Conseil d'Etat a considéré que les services de santé, c'est-à-dire les hôpitaux, cliniques, maternités, crèches, préventoriums, sanatoriums et tous établissements médicaux ou sanitaires du secteur privé, ainsi que la prothèse dentaire (arrêté royal du 5 janvier 1957, article 1<sup>er</sup>, n° 66) n'appartiennent pas au secteur du commerce.

Quant à la coiffure, le Conseil d'Etat constate que les lois sociales ne permettent pas de dire si le législateur a voulu incorporer cette activité, soit dans l'industrie, soit dans le commerce.

Le texte actuel permet donc une interprétation qui, d'une part, rend précaires la légalité de certaines commissions paritaires (actuellement celle des services de santé et celle de la coiffure) et, d'autre part, empêche l'institution d'une commission paritaire dans certains secteurs.

Il en est ainsi notamment des activités suivantes pour lesquelles la constitution d'une commission paritaire a été demandée : les travailleurs domestiques, aides familiales, gardes d'enfants, services, clubs privés (logement, repas, réservation, etc.), mouvements de jeunesse et maisons de jeunes, œuvres philanthropiques, secrétariats sociaux, fiscaux et autres, bureaux d'études, centres de recherches, laboratoires d'essais, écoles privées non agréées ou subsidiées, organismes de gestion, de coordination ou de contrôle, associations sans but lucratif, bases britanniques et allemandes en Belgique, commissions d'entretien des tombes de militaires étrangers, etc.

Or, il est de l'intérêt des employeurs et des travailleurs qu'ils puissent fixer eux-mêmes, de commun accord, les conditions de travail au moyen de conventions collectives de travail.

L'absence actuelle d'une commission paritaire ne pourrait constituer un obstacle à la conclusion des conventions.

Le texte proposé met fin à toute controverse éventuelle au sujet de la légalité de certaines commissions et élimine en outre l'obstacle actuel à la création de nouvelles commissions paritaires pour les secteurs où cette création s'avérerait indispensable.

En vertu de ce texte, le Roi peut instituer une commission paritaire d'employeurs et de travailleurs non seulement dans chaque branche de l'industrie, du commerce, de l'agriculture ou dans chaque profession libérale, mais pour n'importe quelle activité.

## Artikel 36.

Artikel 36 steunt op de bepalingen van artikel 1, eerste lid, van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, waarbij inderdaad wordt bepaald dat in elke tak van de nijverheid, de handel en de landbouw en in elk vrij beroep de Koning een nationaal paritair comité kan oprichten.

In zijn advies A. 14.038/IV — 6 — 396 van 27 december 1965 heeft de Raad van State geoordeeld dat uit de voorafgaande behandeling van de wet van 28 juli 1962 waarbij artikel 1 van de besluitwet van 9 juni 1945 is gewijzigd moet worden besloten dat die woorden in strikte zin worden gebruikt en niet voor uitbreidende uitlegging vatbaar zijn.

Aldus heeft de Raad van State in een aanvullend advies A. 11.095/IV — 6 — 400 van 14 juni 1966 geoordeeld dat de gezondheidsdiensten, d.w.z. de ziekenhuizen, klinieken, kraamvrouwinrichtingen, kribben, preventoria, sanatoria en alle medische of sanitaire privé-inrichtingen alsook de tandprothese (koninklijk besluit van 5 januari 1957, art. 1, 66) geen handelsbedrijven zijn.

Voorts stelt de Raad van State vast, dat uit de sociale wetten niet kan worden afgeleid dat de wetgever het kappersbedrijf hetzij bij de nijverheid, hetzij bij de handel heeft willen onderbrengen.

De huidige tekst laat dus ruimte voor een interpretatie die enerzijds de wettigheid van bepaalde paritaire comités (vooral nog de gezondheidsdiensten en kappersbedrijf) in twijfel trekt en anderzijds de oprichting van een paritair comité in bepaalde sectoren verhindert.

Dit geldt inzonderheid voor de volgende activiteiten waarvoor de oprichting van een paritair comité is gevraagd : het huispersoneel, gezinsverzorgsters, kinderoppas, dienstverlening, privé-clubs, (huisvesting, maaltijden, reservering, enz.), jeugdbewegingen en tehuizen voor jongeren, filantropische verenigingen, sociale, fiscale en andere secretariaten, studiekantoren, centra voor navorsingen, proeflaboratoria, privé-scholen die niet erkend of gesubsidieerd zijn, instituten voor beheer, coördinatie of controle, verenigingen zonder winstbejag, Britse en Duitse basissen in België, commissies voor het onderhoud van de graven van vreemde militairen, enz.

Welnu, werkgevers en werknemers hebben er belang bij, dat zij zelf de arbeidsvoorwaarden in overleg kunnen vaststellen bij collectieve arbeidsovereenkomsten.

De huidige ontstentenis van een paritair comité zou geen beletsel mogen zijn tegen het sluiten van arbeidsovereenkomsten.

De voorgestelde tekst maakt een einde aan elke eventuele betwisting omtrent de wettigheid van bepaalde comités en neemt thans het beletsel weg tegen de oprichting van nieuwe paritaire comités voor de sectoren waar de oprichting ervan onontbeerlijk lijkt.

Krachtens deze tekst kan de Koning niet alleen in iedere tak van de nijverheid, de handel, de landbouw of voor ieder vrij beroep, een paritair comité van werkgevers en werknemers oprichten, maar voor gelijk welke activiteit.

La disposition de l'article 36 implique que c'est l'activité des entreprises qui détermine leur appartenance à une commission paritaire; la nature des contrats liant les employeurs et les travailleurs et le mode de paiement de la rémunération sont sans influence.

Elle ne permet cependant pas l'institution de commissions paritaires pour le secteur public, sauf si, en application de l'article 2, 1, le Roi étend le champ d'application de la loi aux personnes occupées dans le secteur public.

Il est à noter que le présent projet de la loi ne vise pas les commissions paritaires, créées en vertu des lois des 23 juillet 1926 créant la Société nationale des chemins de fer belges, 20 juillet 1927 autorisant le Gouvernement à approuver certaines modifications au statut de la Société nationale des chemins de fer vicinaux et 29 mai 1959 modifiant la législation relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique et artistique.

L'article 36 prévoit en outre que le Roi peut instituer une commission paritaire soit d'initiative, soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs.

Ce même principe était déjà énoncé à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Cette disposition de l'article 36 implique que le Roi peut instituer, outre les commissions paritaires compétentes pour les ouvriers et les employés simultanément, des commissions paritaires distinctes pour les ouvriers ou pour les employés, comme l'a fait l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Ainsi, le projet consacre la situation existante.

La disposition proposée prévoit en outre la possibilité pour le Roi d'instituer des commissions paritaires pour d'autres catégories de travailleurs qui ne sont ni des ouvriers, ni des employés (par exemple les domestiques ou les travailleurs à domicile).

En ce qui concerne les travailleurs à domicile, ceux-ci peuvent aussi dépendre de la même commission paritaire que les ouvriers d'une branche d'activité déterminée.

En vertu de l'article 2 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, le Roi possédait déjà le pouvoir d'instituer des commissions paritaires. Cependant, il ne pouvait faire usage de ce pouvoir qu'à la demande des organisations professionnelles intéressées.

En vertu du projet de loi, Il pourra aussi instituer des commissions paritaires d'initiative, à condition de consulter les organisations professionnelles intéressées, tel qu'il est prévu à l'article 37.

Le Roi ayant le pouvoir d'instituer les commissions paritaires, Il lui appartient de déterminer les person-

De bepaling van artikel 36 impliceert dat de activiteit van de ondernemingen bepaalt tot welk paritair comité zij behoren; de aard van de overeenkomsten waardoor werkgevers en werknemers zijn gebonden, en de wijze van betaling van het loon hebben geen invloed.

Zij maakt het evenwel niet mogelijk, paritaire comités voor de openbare sector op te richten, tenzij de Koning, bij toepassing van artikel 2, 1, de in de openbare sector tewerkgestelde personen onder toepassing van de wet brengt.

Opgemerkt zij dat dit wetsontwerp geen betrekking heeft op de paritaire comités die zijn opgericht krachtens de wetten van 23 juli 1926 tot oprichting van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, van 20 juli 1927 waarbij de regering gemachtigd wordt zekere wijzigingen goed te keuren van de statuten van de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen, en van 29 mei 1959 tot wijziging van de wetgeving betreffende het bewaarschoolonderwijs, het lager, middelbaar, normaal, technisch en kunstonderwijs.

In artikel 36 wordt tevens bepaald dat een paritair comité door de Koning kan worden opgericht, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties.

Ditzelfde principe kwam reeds voor in artikel 1, eerste lid van de besluitwet van 9 juni 1945.

Deze bepaling van artikel 36 houdt in dat de Koning behalve de paritaire comités, die terzelfdertijd voor de werklieden en de bedienden bevoegd zijn, afzonderlijke paritaire comités kan oprichten voor de werklieden of voor de bedienden, zoals dit is gedaan bij het koninklijk besluit van 5 januari 1957, waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de paritaire comités, opgericht ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, wordt bepaald.

Wat dit betreft, bekrachtigt het ontwerp de huidige toestand.

De voorgestelde bepaling houdt daarenboven ook in dat de Koning ook paritaire comités kan oprichten voor andere categorieën van werknemers, die noch werklieden noch bedienden zijn (bvb. dienstboden of huisarbeiders).

De huisarbeiders kunnen verder ook ressorteren onder hetzelfde paritaire comité als de werklieden van een bepaalde bedrijfstak.

De macht om paritaire comités op te richten bezat de Koning reeds krachtens artikel 2 van de besluitwet van 9 juni 1945. Hij kon deze evenwel slechts uitoefenen op verzoek van de betrokken beroepsorganisaties.

Ingevolge het wetsontwerp zal hij ook paritaire comités kunnen oprichten op eigen initiatief, mits de betrokken beroepsorganisaties te raadplegen, zoals voorzien bij artikel 37.

Daar de Koning bevoegd is om paritaire comités op te richten, komt het hem toe te bepalen welke perso-



nes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

a) *Personnes :*

Il est indispensable de connaître les personnes auxquelles s'appliquent les conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires et les dispositions prises par celles-ci, dans les limites de leur compétence. En principe, chaque commission paritaire étend sa compétence à tous les employeurs et à tous les travailleurs occupés pour le compte d'un même employeur dont l'entreprise ressortit à la branche d'activité pour laquelle la commission a été instituée, quelle que soit la profession personnelle de ces travailleurs. Toutefois, outre l'exception qui résulte de la distinction établie entre employés et ouvriers, il peut être dérogé à cette règle en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs qui, occupés dans un nombre important d'entreprises relevant de branches d'activité les plus diverses, travaillent dans des conditions très différentes des autres travailleurs occupés par le même employeur et doivent bénéficier de conditions de travail plus uniformément réglées.

b) *Branche d'activité ou entreprises :*

La branche d'activité ou les entreprises visent la branche d'activité ou les entreprises auxquelles s'appliquent les conventions collectives de travail conclues en commission paritaire.

En principe, l'entreprise relève d'une seule commission paritaire.

L'appartenance de l'activité d'une entreprise à deux ou plusieurs commissions ne se justifie que dans des cas particuliers, lorsque cette entreprise exerce des activités différentes n'ayant aucune affinité entre elles et lorsqu'elles sont effectuées dans des locaux distincts et éloignés les uns des autres, avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles, ou encore, lorsque des arguments valables peuvent être fournis, en fonction par exemple de la tradition ou d'une habitude ancienne.

La détermination de l'appartenance d'une entreprise à une commission paritaire fait actuellement l'objet de beaucoup de discussions étant donné l'incidence de cette appartenance en ce qui concerne le montant des rémunérations et le taux des cotisations dues au Fonds de sécurité d'existence.

Depuis des années, on constate un accroissement du nombre des litiges. Ceux-ci sont tranchés par les tribunaux à l'occasion d'un litige individuel. Dans d'autres cas, c'est l'administration qui, après enquête, notifie son avis aux parties, lesquelles considèrent habituellement cet avis comme une espèce de sentence arbitrale.

Lors de cette enquête, les inspecteurs s'inspirent généralement du principe « l'accessoire suit le principal » pour déterminer l'appartenance à une branche d'activité déterminée.

L'application de ce principe se justifie entièrement par le fait que les commissions paritaires concluent

nen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.

a) *Personen :*

Het is onontbeerlijk de personen te kennen op wie de in paritaire comités binnen de grenzen van de bevoegdheid ervan, gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en getroffen regelingen van toepassing zijn. In principe is ieder paritair comité bevoegd voor alle werkgevers en alle werknemers die zijn tewerkgesteld door een zelfde werkgever wiens onderneming behoort tot de bedrijfstak waarvoor het paritair comité is opgericht, ongeacht het persoonlijk beroep van die werknemers. Nochtans kan buiten de uitzondering ten gevolge van het onderscheid tussen bedienden en werklieden, worden afgeweken van dit principe voor bepaalde categorieën van werknemers die, tewerkgesteld in talrijke ondernemingen uit de meest diverse bedrijfstakken, arbeid verrichten onder voorwaarden welke zeer verschillen van die van de door dezelfde werkgever tewerkgestelde werknemers en dus eenvoudiger geregelde arbeidsvoorwaarden moeten genieten.

b) *bedrijfstak of ondernemingen :*

De bedrijfstak of de ondernemingen hebben betrekking op de bedrijfstak of de ondernemingen waarop de collectieve arbeidsovereenkomsten die in het paritair comité tot stand komen, van toepassing zijn.

In principe ressorteert de onderneming onder een enkel paritair comité.

Het ressorteren van een onderneming onder twee of meer comités is alleen in bijzondere gevallen gerechtvaardigd, wanneer in die ondernemingen verschillende soorten werk zonder de minste onderlinge verwantschap worden verricht in afzonderlijke en van elkaar verwijderde lokalen met personeel dat uitsluitend voor ieder soort werk is aangewezen, of wanneer geldige argumenten kunnen worden aangevoerd, bijvoorbeeld aan de hand van de traditie of van een oude gewoonte.

Of een onderneming behoort tot het ressort van een paritair comité wordt thans veel gediscussieerd, gezien de terugslag daarvan op het bedrag van de lonen en van de bijdragen die aan het Fonds voor bestaanszekerheid zijn verschuldigd.

Sedert jaren wordt vastgesteld dat het aantal geschilpunten toeneemt. Bij individueel geschil, worden zij beslecht door de rechtbanken. In de andere gevallen brengt de administratie na onderzoek haar advies ter kennis van de partijen die dit gewoonlijk als een soort scheidsrechterlijke uitspraak beschouwen.

Bij deze enquête steunen de inspecteurs doorgaans op het principe « de bijzaak volgt de hoofdzaak » om te bepalen of de onderneming tot een bepaalde bedrijfstak behoort.

De toepassing van dit principe wordt volkomen gerechtvaardigd door het feit dat in elk paritair comité

chacune des conventions collectives de travail qui leur sont propres et qu'il est extrêmement difficile, voire impossible, dans la pratique, d'appliquer ces conventions différentes au sein d'une même entreprise. Dès lors, le meilleur moyen d'arriver à une unité dans l'application des conventions collectives de travail de commissions paritaires est de se référer au principe précité.

C'est donc bien l'activité exercée par l'entreprise et non le métier du travailleur, qui commande l'application d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire déterminée. C'est ainsi qu'un menuisier peut dépendre de la commission paritaire du textile.

c) *Cadre territorial :*

Il n'est pas indispensable que le champ d'application territorial d'une commission corresponde avec les frontières géographiques du Royaume. Ainsi une commission paritaire nationale peut être compétente pour des entreprises situées, soit dans tout le pays, soit dans une partie de celui-ci seulement.

Il appartient au Roi d'apprécier si une commission paritaire qu'il institue étend sa compétence au Royaume ou seulement à une région déterminée (dans ce sens : arrêt du Conseil d'Etat n° 7122 du 5 juin 1959 en cause Detry).

Article 37.

Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire, soit d'initiative, soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs, il consulte les organisations intéressées.

Ce principe de la consultation se trouvait déjà inscrit à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

La consultation des organisations professionnelles reste une formalité substantielle de l'institution des commissions paritaires (dans ce sens : arrêt du Conseil d'Etat n° 833, du 17 avril 1951 — en cause Verenigde Parketnijverheid et consorts).

La consultation a lieu valablement dès que l'organisation professionnelle a pu faire connaître son point de vue au Ministre, en réponse à un avis, fût-il conçu en termes généraux, publié au *Moniteur belge* (dans ce sens : arrêt du Conseil d'Etat n° 5326 du 12 octobre 1956 en cause Union nationale des laboratoires de prothèse dentaire). La publication d'un avis au *Moniteur belge* est une solution adéquate car il peut arriver qu'il ne soit pas possible de connaître toutes les organisations intéressées existantes et, partant, de les consulter séparément.

La consultation préalable est également imposée pour un arrêté qui modifie ultérieurement la compétence d'une commission paritaire préexistante ou qui précise, sur un point qui pouvait donner lieu à controverse, la compétence d'une commission paritaire préexistante (voir arrêt du Conseil d'Etat n° 833 précité).

specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen en dat het in de praktijk uiterst moeilijk, ja zelfs onmogelijk is, die verschillende overeenkomsten in een zelfde onderneming toe te passen. Het beste middel om tot eenheid in de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van paritaire comités te komen, is dan ook zich te houden aan vorennoemd principe.

De activiteit van de onderneming en niet het beroep van de werknemer beslist dus wel degelijk over de toepassing van een in een bepaald paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Zo kan een schrijverker ressorteren onder het paritair comité voor de textiel.

c) *gebied :*

Het is niet noodzakelijk dat het ressort qua gebied van een paritair comité overeenstemt met de aardrijkskundige grenzen van het Rijk. Een nationaal paritair comité kan dus bevoegd zijn voor de ondernemingen die in het gehele land of enkel in een gedeelte ervan zijn gevestigd.

Het hoort de Koning toe te oordelen, of een door hem opgericht paritair comité voor heel het Rijk of slechts voor een bepaalde streek bevoegd zal zijn (in die zin : arrest van de Raad van State n° 7.122 van 5 juni 1959 in zake Detry).

Artikel 37.

Wanneer de Minister de oprichting van een paritair comité aan de Koning wenst voor te stellen, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties, raadpleegt hij de betrokken beroepsorganisaties.

Dit principe van de raadpleging kwam reeds voor in artikel 1, eerste lid van de besluitwet van 9 juni 1945.

De raadpleging van de beroepsorganisaties blijft een substantiële vormvereiste voor de oprichting van de paritaire comités (in die zin : arrest van de Raad van State n° 833 van 17 april 1951 in zake Verenigde Parketnijverheid en consorten).

De raadpleging heeft op geldige wijze plaats, wanneer de beroepsorganisatie, in antwoord op een in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt bericht en ondanks de algemeenheid van bewoordingen, haar standpunt aan de Minister heeft doen kennen (in die zin : arrest van de Raad van State n° 5.326 van 12 oktober 1956 in zake Nationale Vereniging der Tandtechnische Laboratoria). De bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad* is een adequate oplossing, want het kan voorkomen dat het onmogelijk is alle bestaande betrokken organisaties te kennen en dus ook afzonderlijk te raadplegen.

De voorafgaande raadpleging is ook vereist voor een besluit waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand paritair comité nadien wordt gewijzigd of waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand paritair comité wordt omschreven omtrent een punt dat aanleiding kan geven tot betwisting (zie arrest van de Raad van State n° 833 voormeld).

La consultation préalable de la commission paritaire nationale n'est pas susceptible de remplacer la consultation des organisations professionnelles intéressées (voir arrêt du Conseil d'Etat n° 2696, du 13 juillet 1953 en cause Verenigde Parketnijverheid et consorts).

#### Article 38.

L'article 38 prévoit l'institution de sous-commissions paritaires. C'est une notion nouvelle qui rassemble sous un même vocable les commissions paritaires régionales prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et les sous-commissions paritaires instituées dans la pratique par les commissions paritaires elles-mêmes. La disposition a pour but d'opérer une meilleure classification qu'actuellement.

En effet, à côté des commissions paritaires nationales et des commissions paritaires régionales, instituées légalement, fonctionnent en fait des sous-commissions paritaires nationales et des sous-commissions paritaires régionales, dont le champ de compétence confond ou cumule les notions de territoire et de profession. C'est ainsi, par exemple, que la Commission paritaire nationale de la céramique a institué la sous-commission paritaire des briqueteries et tuileries d'Hennuyères, mêlant donc le caractère régional et le caractère professionnel. Elle a aussi institué la sous-commission paritaire nationale des pots et tuyaux en grès qui est subdivisée en sous-commissions paritaires régionales : la sous-commission des pots et tuyaux en grès de la région de Charleroi et la sous-commission des pots et tuyaux en grès de la région d'Andenne.

Des exemples tout aussi diversifiés se rencontrent encore dans de nombreux autres secteurs, dont certains sont économiquement et socialement fort importants.

On peut citer l'alimentation qui se divise en quelque 20 sous-commissions paritaires nationales, lesquelles se subdivisent elles-mêmes : la sous-commission de l'industrie du sucre comprend le secteur des sucreries, raffineries, sucre inverti, acide citrique, le secteur des confiseries, le secteur des levureries-distilleries; la sous-commission de l'industrie de la viande comprend la sous-commission des conserves de viande, celle des fondoirs, celle des boyauderies, celle des abattoirs de bétail, celle des tueries de volaille, etc.

On peut citer aussi la Commission paritaire nationale des constructions métalliques. Celle-ci comprend une sous-commission paritaire (montage de ponts et charpentes métalliques) et deux sections paritaires nationales (entreprises de fabrications métalliques). La section paritaire des fabrications métalliques se divise elle-même en 10 sections régionales, communément appelées commissions paritaires régionales officielles.

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

De voorafgaande raadpleging van het nationaal paritair comité kan de raadpleging van de betrokken beroepsorganisaties niet vervangen (zie arrest van de Raad van State n° 2.696 van 13 juli 1953 in zake Verenigde Parketnijverheid en consorten).

#### Artikel 38.

Artikel 38 voorziet in de oprichting van paritaire subcomités. Het is een nieuw begrip dat de gewestelijke paritaire comités die in de besluitwet van 9 juni 1945 zijn bepaald en de paritaire subcomités die in de praktijk door de paritaire comités zelf zijn opgericht, onder een zelfde benaming samenbrengt. De bepaling heeft ten doel te zorgen voor een betere classificatie dan de huidige.

Inderdaad, buiten de nationale paritaire comités en de gewestelijke paritaire comités, die wettelijk worden opgericht, werken in feite nationale en gewestelijke paritaire subcomités, die een ressort hebben waarin de begrippen gebied en bedrijf ineenlopen of samengaan. Zo heeft bijvoorbeeld het Nationaal Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf het paritair subcomité voor de pannen- en steenbakkerijen te Hennuyères opgericht, waarbij dus de begrippen gewest en bedrijf zijn vermengd. Het heeft ook het Nationaal Paritair subcomité voor potten en buizen in zandsteen opgericht, dat is onderverdeeld in gewestelijke paritaire subcomités : het subcomité voor potten en buizen in zandsteen in de streek van Charleroi en het subcomité voor potten en buizen in zandsteen in de streek van Andenne.

Even afwisselende voorbeelden komen nog voor in tal van andere sectoren, waarvan sommige sociaal-economisch zeer belangrijk zijn.

Verwezen kan worden naar de voedingsnijverheid, die onderverdeeld is in zowat 20 nationale paritaire subcomités, welke zelf onderverdeeld zijn : het subcomité voor de suikernijverheid omvat de sector suikerfabrieken, suikerraffinaderijen, invertsuiker, citroenzuur, de sector kandijfabrieken en de sector gistfabrieken en distilleerderijen; het subcomité voor de vleesnijverheid omvat het subcomité voor de vleesconserven, dat voor de darmfabrieken, dat voor de slachthuizen voor vee, dat voor de slachthuizen voor gevogelte, enz.

Eveneens kan het Nationaal Paritair Comité voor de metaalbouw worden vermeld. Dit wordt gevormd door een paritair subcomité (bruggenbouw en metaalbouw) en twee nationale paritaire secties (ondernemingen voor metaalbouw). De paritaire sectie voor metaalbouw is verder onderverdeeld in 10 gewestelijke secties, die over het algemeen officieuze gewestelijke paritaire comités genoemd worden.

De voorgestelde tekst behoudt het bestaan van gewestelijke paritaire comités en verleent een geldig bestaan aan de paritaire subcomités die in feite afhangen van nationale of gewestelijke paritaire comités.

Il est, en effet, de l'intérêt de certaines commissions paritaires que la loi prévoit la possibilité d'attribuer une existence légale à ces sous-commissions paritaires qui, actuellement, constituent des groupes de travail.

C'est pourquoi l'article 38 prévoit que des sous-commissions peuvent être instituées par le Roi à la demande des commissions paritaires. Les commissions paritaires donnent leur avis quant aux personnes et au cadre territorial qu'elles voudraient voir relever de la compétence de la sous-commission paritaire. L'initiative de l'institution d'une sous-commission paritaire appartient donc à la commission paritaire.

Compte tenu des dispositions de l'article 8 du projet de loi, le Roi peut, après avis de la commission paritaire, limiter la compétence matérielle des sous-commissions, en ce qui concerne la conclusion des conventions collectives de travail.

#### Article 39.

Cet article concerne les missions des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires.

La mission principale des commissions reste la réalisation de conventions collectives de travail. L'expérience montre abondamment que les conventions collectives ne se limitent plus à notre époque à la fixation des bases de rémunération, mais qu'elles concernent beaucoup d'autres matières.

Il y a donc lieu d'adopter une conception large quant au contenu des conventions collectives. D'une manière générale, leur partie normative concerne les conditions de travail.

Le principe de la liberté des conventions leur est applicable, sauf à ne pas déroger aux dispositions d'ordre public.

Dans certains cas, et moyennant certaines conditions, il est même possible aux commissions paritaires de proposer de déroger à des règles d'ordre public (voir lois des 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, art. 3; 15 juillet 1964 sur la durée du travail, art. 3; 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art. 3; Comp. P. Durand, op. cit. p. 507).

Si les conventions collectives ne peuvent déroger aux règles d'ordre public, elles peuvent au contraire contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles contenues dans les lois et règlements (exemples : arrêté royal du 9 septembre 1963 rendant obligatoire la décision du 4 juin 1963 de la commission paritaire nationale du transport fixant les salaires horaires minimums et les conditions de travail des ouvriers et ouvrières des entreprises de déménagement et rattachant ces salaires à l'indice des prix de détail du Royaume — *Moniteur belge* du 27 septembre 1963 — et arrêté royal du 11 juillet 1966 rendant obligatoire la décision du 23 novembre 1965 de la commission paritaire nationale pour les pharmacies relative à la durée du travail et au repos du dimanche).

Les conventions collectives peuvent contenir des règles sur la conclusion, la suspension et la cessation

Voor sommige paritaire comités is het inderdaad van belang dat de wet in de mogelijkheid voorziet om een wettelijk bestaan te verlenen aan deze paritaire subcomités die nu als werkgroepen zijn ingesteld.

Om deze reden bepaalt artikel 38 dat de Koning, op verzoek van de paritaire comités, subcomités kan oprichten. De paritaire comités geven advies ten aanzien van de personen en van het gebied welke tot het ressort van het subcomité dienen te behoren.

Het recht van initiatief een paritair subcomité op te richten, hoort bijgevolg aan het paritair comité.

Rekening houdend met de bepalingen van artikel 8 van het wetsontwerp kan de Koning, na advies van het paritair comité te hebben ingewonnen, de bevoegdheid van de subcomités om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten beperken.

#### Artikel 39.

Dit artikel heeft betrekking op de opdrachten van de paritaire comités en subcomités.

De voornaamste opdracht van de comités blijft het tot stand doen komen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit de ervaring blijkt in ruime mate dat de collectieve arbeidsovereenkomsten heden ten dage niet alleen meer de loongrondslagen vaststellen, doch ook op vele andere kwesties betrekking hebben.

Voor de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten dient dus een ruim begrip te worden aangenomen. In het algemeen houdt het normatieve deel van die arbeidsovereenkomsten verband met de arbeidsvoorwaarden.

Het principe der vrijheid van de overeenkomsten is op de collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing, op voorwaarde dat niet wordt afgeweken van de bepalingen van openbare orde.

In bepaalde gevallen, en onder zekere voorwaarden, kunnen de paritaire comités zelfs voorstellen af te wijken van de regels van openbare orde (zie de wetten van 6 juli 1964 op de zondagsrust, art. 3; van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, art. 3; van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, art. 3; verg. P. Durand, op. cit. p. 507).

Mogen de collectieve arbeidsovereenkomsten niet afwijken van de regels van openbare orde, dan mogen zij daarentegen bepalingen bevatten welke voor de werknemers voordeliger zijn dan die van de wetten en reglementen (voorbeelden : koninklijk besluit van 9 september 1963 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 4 juni 1963 van het Nationaal Paritair Comité voor het vervoer tot vaststelling van de minimumuurlonen en arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters uit de verhuisondernemingen en koppeling van deze lonen aan het indexcijfer der kleinhandelsprijzen van het Rijk — *Belgisch Staatsblad* van 27 september 1963 — en koninklijk besluit van 11 juli 1966 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 23 november 1965 van het Nationaal Paritair Comité voor de apotheken betreffende de arbeidsduur en de zondagsrust).

De collectieve arbeidsovereenkomsten mogen regels bevatten die betrekking hebben op het sluiten, het

des contrats de travail, sur la rémunération (rémunération de base, primes d'équipes, primes de rendement, primes de fin d'année, majorations pour travaux insalubres ou pénibles, indemnités de déplacement, primes d'ancienneté, primes d'assiduité, paiement des heures supplémentaires), sur la qualification professionnelle, sur la durée du travail, sur les congés payés, sur les jours fériés, sur la sécurité du travail (octroi de vêtements ou d'indemnités destinées à l'achat de vêtements, primes pour la prévention des accidents de travail), sur la formation et la réadaptation professionnelles (octroi d'avantages aux travailleurs qui suivent des cours de formation et de réadaptation, sous forme de primes, de congés supplémentaires, de facilités dans les heures de travail, de promotions plus rapides dans la hiérarchie professionnelle, etc.), sur l'accueil des jeunes travailleurs (dispositions relatives à l'accueil, à l'information des jeunes travailleurs), sur la délégation syndicale, sur la stabilité de l'emploi, sur le statut du personnel occupé à temps réduit, sur l'octroi d'avantages sociaux complémentaires (pension, chômage, maladie, accidents de travail, etc.), sur l'octroi de primes aux travailleurs syndiqués, sur l'organisation et la gestion des services sociaux et médico-sociaux, etc., ainsi que sur des questions d'ordre économique comme la productivité, l'exercice de la profession et l'organisation de la branche d'activité.

Compte tenu de la notion de travailleur, telle qu'elle a été définie à l'article 2, 1, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent réaliser une convention collective de travail fixant le statut des apprentis. (Voir entre autres Cass. 18 juin 1962, Pas. 1962, I, 1183).

Un problème délicat est de savoir dans quelle mesure la commission paritaire, indépendamment de l'obligation de respecter les dispositions d'ordre public, sera limitée dans son pouvoir par le respect des droits essentiels des citoyens :

*exemples :*

1. paiement des cotisations complémentaires par les employeurs pour constituer un Fonds de sécurité d'existence (voir la loi du 7 janvier 1958 instituant les Fonds de sécurité d'existence);

2. insertion d'une clause compromissoire (voir article 9 du présent projet de loi);

3. retenues sur la rémunération des travailleurs pour alimenter les Fonds de sécurité d'existence.

En France, pareille disposition a été jugée contraire à la législation sur la protection de la rémunération; la solution a été trouvée en prévoyant la cession de salaire par accord individuel.

En Belgique, cependant la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs admet en son article 23, 1°, les retenues sur la rémunération, en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

schorsen en het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten, op het loon (basisloon, premies voor ploegarbeid, rendementspremies, eindejaarspremies, verhogingen voor ongezonde en lastige arbeid, vergoedingen voor reiskosten, anciënniteitspremies, premies voor regelmatige aanwezigheid, betaling van de overuren), op de beroepsbekwaamheid, de arbeidsduur, de betaalde vakantie, de feestdagen, de arbeidsveiligheid, (de toekenning van kleding of van vergoedingen voor aankoop van kleding, de premies ter voorkoming van arbeidsongevallen), op de beroepsopleiding en de herscholing (toekenning van voordelen aan de werknemers die beroepsopleiding- en herscholingscursussen volgen, in de vorm van premies, bijkomende vakantie, faciliteiten in verband met de werktijdregeling, vluigere bevorderingen in de beroepshiërarchie, enz.), op het onthaal van de jeugdige werknemers (bepalingen met betrekking tot het onthaal en de voorlichting van de jeugdige werknemers), op de vakbondafvaardiging, op het statuut van het personeel dat gedeeltelijke arbeid verricht, op de toekenning van aanvullende prestaties (pensioen, werkloosheid, ziekte arbeidsongevallen, enz.), op de toekenning van premies aan de georganiseerde werknemers, op de organisatie en het beheer van de sociale en de medisch-sociale diensten, enz., ook op economische problemen zoals de productiviteit, de uitoefening van het beroep, de organisatie van de bedrijfstak.

Gelet op het begrip werknemer zoals het bij artikel 2, 1, is bepaald, mogen de paritaire comités en subcomités een collectieve arbeidsovereenkomst tot stand doen komen over het statuut van de leerlingen (Zie o.a. Cass. 18 juni 1962, Pas. 1962, I, 1183).

Een delicaat probleem is de vraag in hoeverre het paritair comité, buiten de verplichting tot inachtneming van de bepalingen van openbare orde, in zijn bevoegdheid zal worden beperkt door de eerbiediging van de essentiële rechten van de burgers :

*voorbeelden :*

1. betaling door de werkgevers van bijkomende bijdragen aan een fonds voor bestaanszekerheid (zie wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid);

2. invoeging van een scheidsrechterlijk beding (zie artikel 9 van dit wetsontwerp);

3. inhoudingen op het loon der werknemers om de fondsen voor bestaanszekerheid te stijven.

In Frankrijk werd geoordeeld dat dergelijke bepaling strijdig was met de wetgeving op de bescherming van het loon der werknemers; dit euvel werd verholpen door te voorzien in de overdracht van het loon na individuele instemming.

In België echter wordt bij artikel 23, 1°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, voorzien in inhoudingen op het loon krachtens particuliere of collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.

Après la conclusion des conventions collectives la principale mission des commissions paritaires consiste à prévenir ou à concilier tout litige qui menace de s'élever ou s'est élevé entre employeurs et travailleurs.

A cet effet, elles peuvent constituer en leur sein des bureaux de conciliation (voir article 50 du présent projet de loi).

A ce propos, il y a lieu de rappeler que les sous-commissions paritaires étant institutionnalisées par le présent projet de loi, elles peuvent avoir chacune leur propre bureau de conciliation.

En vue de remplir leur mission de conciliation, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires pourront fixer la procédure de conciliation soit dans leur règlement d'ordre intérieur, soit dans une convention collective, qu'elles adoptent à cette fin.

La compétence visée au 3 est d'ordre consultatif.

Compte tenu de leur composition, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires sont en effet le mieux placées pour éclairer le Gouvernement, le Conseil national du travail, le Conseil central de l'économie et les Conseils professionnels, au sujet des problèmes qui intéressent la branche d'activité pour lesquelles elles sont compétentes.

Le projet de loi mentionne pour mémoire qu'à côté de ces différentes missions, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires ont encore d'autres tâches, qui leur sont confiées par d'autres lois et arrêtés.

Ces tâches sont d'ordre divers : elles doivent notamment :

formuler des demandes (loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, art. 4) ;

donner des avis (loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, art. 13) ;

faire des propositions (loi du 6 juillet 1964 précitée, art. 3) ;

rédiger des documents (loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, art. 22) ;

trancher des différends (loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, articles 11 et 12).

L'article 39 tend donc à établir un cadre souple qui permet aux commissions paritaires de jouer pleinement le rôle qui, dans l'optique de notre temps, peut être considéré comme un rôle naturel. Il faut permettre aux partenaires de détenir une plénitude de compétence en matière de travail. Les dispositions légales doivent cerner des contours et non circonscrire des situations actuelles que les faits se chargent de transformer continuellement.

En ce qui concerne les missions qui sont confiées à la commission paritaire par d'autres lois ou arrêtés, un rôle supplétif d'ordre général est attribué au Conseil national du travail.

#### Article 40.

Cet article concerne la composition des commissions.

Na het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten bestaat de voornaamste opdracht van de paritaire comités hierin, elk geschil dat tussen werkgevers en werknemers dreigt te rijzen of is gerezen, te voorkomen of bij te leggen.

Daartoe kunnen verzoeningsbureaus worden opgericht (zie artikel 50 van dit wetsontwerp).

Dienaangaande dient er te worden aan herinnerd dat gezien de paritaire subcomités, bij het onderhavig wetsontwerp worden geïnstitutionaliseerd, zij ieder een eigen verzoeningsbureau kunnen hebben.

Om hun bemiddelingsopdracht te vervullen kunnen de paritaire comités en subcomités de verzoeningsprocedure vastleggen in het huishoudelijk reglement of in een daartoe gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De sub. 3 bedoelde bevoegdheid is van consultatieve aard.

Gelet op de samenstelling ervan, zijn de paritaire comités en subcomités het best geplaatst om de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en de bedrijfsraden voor te lichten omtrent de problemen in verband met de bedrijfstak waarvoor ze bevoegd zijn.

In het wetsontwerp wordt er pro memorie aan herinnerd dat de paritaire comités en subcomités buiten die verschillende opdrachten nog andere taken hebben, die hun bij andere wetten en besluiten worden opgedragen.

Die taken zijn allerlei : de comités moeten inzonderheid :

verzoeken doen (wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, art. 4) ;

adviezen uitbrengen (wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, art. 13) ;

voorstellen doen (voornoemde wet van 6 juli 1964, art. 3) ;

documenten opstellen (wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art. 22) ;

geschillen beslechten (wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, art. 11 en 12).

Artikel 39 beoogt dus te zorgen voor een soepel kader waarin de paritaire comités ten volle de rol kunnen spelen die, uit het gezichtspunt van onze tijd, als een natuurlijke rol kan worden beschouwd. De partners moeten in de gelegenheid worden gesteld om volle bevoegdheid inzake arbeidskwesties te hebben. De wettelijke bepalingen moeten terreinen afbakenen en niet huidige toestanden omschrijven, die door de feiten voortdurend worden gewijzigd.

Inzake de opdrachten die aan het paritair comité worden toegekend krachtens andere wetten of besluiten, wordt aan de Nationale Arbeidsraad een algemene supplétieve rol toegekend.

#### Artikel 40.

Dit artikel betreft de samenstelling der comités.



Pour ce qui concerne les membres, le texte proposé signifie que ne peuvent être nommés membres de la commission que des personnes représentant des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, tels que définis à l'article 3, et pour autant que leur organisation soit représentative pour la branche d'activité.

L'exécutif choisit donc parmi les organisations celles qu'il considère comme étant représentatives pour la branche d'activité.

Par ailleurs, les employeurs de chaque branche d'activité ne doivent pas être nécessairement représentés au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire (voir arrêt du Conseil d'Etat n° 6.089 du 21 février 1958 — en cause : Mortelmans).

S'il s'avère qu'une organisation, après avoir été consultée conformément à l'article 43, ne peut présenter suffisamment de candidats pour remplir les mandats qui lui ont été attribués, — ce qui a pour effet que la parité ne peut être atteinte —, la légalité d'existence de la commission ne pourra être mise en cause.

Toutefois, il est indispensable que l'organisation intéressée informe le Ministre, par écrit, qu'elle est dans l'impossibilité, soit définitive, soit momentanée, de présenter le nombre de candidats demandés, pour les mandats qui lui sont attribués, de façon que le Ministre soit informé de la possibilité de constituer la commission sur une base paritaire.

Au cas où il s'agit d'une impossibilité définitive, il appartient de revoir la composition de la commission afin d'établir la parité.

Si au contraire, il s'agit d'une impossibilité momentanée, il pourra être procédé à la constitution de la commission en attendant qu'elle soit complétée, de façon à ne pas retarder son fonctionnement et à ne pas empêcher le jeu normal des relations paritaires.

En tout état de cause, l'organisation doit toujours présenter la moitié au moins du nombre de candidats qui lui sont demandés étant donné que la commission ne peut délibérer valablement si la moitié au moins des membres de chaque délégation n'est pas présente.

Une modification dans le caractère représentatif des organisations considérées comme représentatives ne saurait entraîner une modification dans la composition des commissions paritaires avant la date du renouvellement de celles-ci (voir arrêt du Conseil d'Etat n° 11.261 du 28 mai 1965 — en cause : V.Z.W.D. Mega-Federatie der Beroepsverenigingen van Patroon-Elektrickers te Antwerpen).

Cette jurisprudence vaudra également pour les sous-commissions paritaires. Il en sera autrement s'il s'agit d'une organisation qui n'existe plus et dont les délégués ne représentent plus qu'eux-mêmes à la commission. Dans ce cas, il appartiendra au Roi de procéder au remplacement des intéressés, après avoir invité d'autres organisations représentatives du secteur à présenter des candidats.

Dans les secteurs où il n'existe pas d'organisations représentatives, le Roi procède actuellement, dans le

Ten opzichte van de leden betekent de voorgestelde tekst, dat alleen zij tot lid van het comité kunnen worden benoemd, die de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals in artikel 3 omschreven, vertegenwoordigen, en voor zover hun organisatie representatief is voor de bedrijfstak.

De uitvoerende macht kiest dus onder de organisaties die uit welke zij als representatief beschouwt voor de bedrijfstak.

De werkgevers van iedere bedrijfstak dienen verder niet noodzakelijk in het paritair comité of in het paritair subcomité vertegenwoordigd te zijn (cfr. arrest van de Raad van State, n° 6.089 van 21 februari 1958 — inzake : Mortelmans).

Wanneer het na de raadpleging overeenkomstig artikel 43 blijkt, dat een organisatie niet het nodige aantal kandidaten kan voordragen om de mandaten te vervullen die haar zijn toegewezen, — wat als gevolg heeft dat de pariteit niet wordt bereikt —, kan het wettelijk bestaan van het paritair comité niet meer worden aangevochten.

Het is evenwel noodzakelijk dat de betrokken organisatie de Minister schriftelijk verwittigt dat het haar onmogelijk is, definitief of tijdelijk het aantal kandidaten voor de haar toegewezen mandaten, voor te dragen. Alzo zal de Minister weten, of het hem mogelijk is het comité op paritaire basis samen te stellen.

Wanneer de voordracht definitief onmogelijk is, dient de samenstelling van het comité te worden herzien ten einde tot een paritaire samenstelling te komen.

Bij tijdelijke onmogelijkheid daarentegen kan het comité worden samengesteld in afwachting dat het later zal aangevuld worden. Aldus zal de werking van het comité niet vertraagd worden en zullen de normale paritaire betrekkingen kunnen voortgaan.

In ieder geval dient de organisatie telkens ten minste de helft van het aantal kandidaten dat haar is gevraagd, voor te dragen, daar het comité alleen dan geldig kan beraadslagen en beslissen, wanneer ten minste de helft van de leden die iedere afvaardiging vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Een wijziging in de representatieve aard van de organisaties die als representatief worden beschouwd, zal geen verandering in de samenstelling van de paritaire comités mede brengen vóór de datum waarop de comités vernieuwd worden. (Zie arrest van de Raad van State n° 11.261 van 28 mei 1965 — inzake : V.Z.W.D. Mega - Federatie der Beroepsverenigingen van Patroon-Elektrickers te Antwerpen).

Deze rechtspraak geldt ook voor de paritaire subcomités. Anders is het wanneer het een organisatie betreft die niet meer bestaat en waarvan de afgevaardigden in het comité nog alleen zichzelf vertegenwoordigen. In dit geval komt het de Koning toe in de vervanging van de betrokkenen te voorzien na andere representatieve organisaties van de sector te hebben verzocht kandidaten voor te dragen.

In de sectoren waar geen representatieve organisaties bestaan, benoemt de Koning thans, in het kader

cadre de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, aux nominations de membres, après avoir fait un appel public à des candidats individuels par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*.

C'est le cas par exemple du secteur des entreprises de spectacles, où n'existent pas d'organisations des employeurs.

Toutefois, le Conseil d'Etat estime que dans l'hypothèse où il n'existe pas d'organisations représentatives dans le secteur ou même que des organisations interprofessionnelles n'entrent pas en considération pour proposer des candidats, aucune commission paritaire ne peut être instituée.

En effet, dans ce cas, les conventions collectives de travail de ce secteur peuvent, conformément à l'article 7, alinéa 2 du projet de loi, être conclues au Conseil national du travail.

Le présent projet de loi confirme cette conception.

Pour ce qui concerne les secrétaires, l'expérience a démontré qu'il n'est plus souhaitable de désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint pour chaque commission, comme le prévoit l'article 5 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. En effet, les secrétaires de commissions paritaires sont pour la plupart des agents du Ministère de l'Emploi et du Travail, qui assument entre autres fonctions le secrétariat de plusieurs commissions, pour lequel ils ont été nommés.

En raison de différentes circonstances et d'empêchements, il arrive que ces secrétaires ne peuvent assister aux réunions alors que les adjoints sont déjà indisponibles.

Dans ce cas, personne n'assume le secrétariat, ce qui entrave le fonctionnement de la commission.

C'est pourquoi il a semblé utile de mettre à la disposition des secrétariats un groupe de secrétaires, parmi lesquels le Ministre désigne les titulaires, en vertu de l'article 45, de manière que le secrétariat soit assumé en toute circonstance.

#### Article 41.

L'article 41 a trait à la nomination des présidents et vice-présidents.

Les fonctions de président et vice-président exigent une indépendance absolue vis-à-vis des parties, ainsi qu'une compétence en matière sociale qui leur permettent de diriger les débats avec efficacité et impartialité.

C'est ainsi que les conciliateurs sociaux, qui ont été nommés par application de l'arrêté royal du 27 juillet 1964 portant réglementation de la fonction de conciliateur social, ont été appelés à la présidence de certaines commissions.

De même que les conciliateurs sociaux se trouvent, dans l'exercice de leurs fonctions, sous l'autorité directe du Ministre de l'Emploi et du Travail, il paraît indiqué de placer tous les présidents des commissions paritaires, dans l'exercice de leur mission, sous l'autorité du Ministre qui a le travail dans ses attributions.

van de besluitwet van 9 juni 1945, de leden na een openbare oproep tot afzonderlijke kandidaten door middel van een in het Belgisch Staatsblad bekendmaakt bericht.

Dit is bij voorbeeld het geval in de sector vermaakgelegenheden, waar geen werkgeversorganisaties bestaan.

De Raad van State is evenwel van oordeel dat in de onderstelling dat in de sector waar geen representatieve organisaties bestaan of zelfs geen interprofessionele organisaties voor het voordragen van kandidaten in aanmerking kunnen komen, geen paritair comité kan worden opgericht.

In dit geval immers kunnen de collectieve arbeids-overeenkomsten van die sector, overeenkomstig artikel 7, tweede lid, van het wetsontwerp in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Deze opvatting wordt in het wetsontwerp bekrachtigd.

Wat de secretarissen betreft, de ondervinding heeft aangetoond dat het niet meer wenselijk is een secretaris en een adjunct-secretaris aan te wijzen voor elk comité, zoals bepaald wordt in artikel 5 van de besluitwet van 9 juni 1945. De secretarissen van de paritaire comités zijn inderdaad meestal personeelsleden van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid die buiten andere functies het secretariaat waarnemen van verschillende comités waarin zij zijn benoemd.

Ten gevolge van allerlei beletsels en omstandigheden komt het voor dat de secretarissen de vergaderingen niet kunnen bijwonen, terwijl ook de adjuncten reeds onbeschikbaar zijn.

In dat geval neemt niemand het secretariaat waar, wat de werking van het comité belemmert.

Daarom werd het nuttig geacht een groep secretarissen ter beschikking van de secretariaten te stellen. In die groep wijst de Minister, bij toepassing van artikel 45, derwijze de titularissen aan dat het secretariaat altijd wordt waargenomen.

#### Artikel 41.

Artikel 41 heeft betrekking op de benoeming van de voorzitters en ondervoorzitters.

De functies van voorzitter en ondervoorzitter vergen een volstrekte onafhankelijkheid tegenover de partijen, alsmede bevoegdheid op sociaal gebied waardoor zij de debatten doeltreffend en onpartijdig kunnen leiden.

Zo zijn de sociale bemiddelaars, die benoemd zijn bij toepassing van het koninklijk besluit van 27 juli 1964 houdende regeling van het ambt van sociaal bemiddelaar, belast met het voorzitterschap van bepaalde comités.

Evenals de sociale bemiddelaars bij de uitoefening van hun ambt onder het rechtstreeks gezag staan van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid lijkt het aangewezen alle voorzitters van de paritaire comités, in de uitoefening van hun opdracht, onder het gezag te plaatsen van de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort.

L'autorité du Ministre sur le président n'est pas contraire au principe de l'indépendance du président à l'égard des parties.

Cette disposition est d'ailleurs de nature à contribuer au bon fonctionnement des commissions paritaires, dont le Ministre qui a le travail dans ses attributions est responsable.

Pour des raisons analogues, il est souhaitable que les secrétaires soient placés également sous l'autorité du même Ministre et évidemment aussi du président.

Le président et le vice-président ont les mêmes pouvoirs; le vice-président exerce ses pouvoirs lorsque le président est empêché.

Dans le cas où le président et le vice-président sont tous deux empêchés, la présidence est assumée par un fonctionnaire désigné par le Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Une liste de fonctionnaires pouvant siéger dans les commissions paritaires sera établie.

Il suffira donc de faire appel à un de ces fonctionnaires.

#### Article 42.

Le Roi fixe le nombre des membres effectifs et suppléants, des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires.

#### Article 43.

La commission ou la sous-commission paritaire ayant été instituée, il s'agit de procéder à la nomination de ses membres.

Tel est l'objet de l'article 43.

A cette fin, un avis est publié au *Moniteur belge*.

Cet avis invitera les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs à faire savoir si elles désirent être représentées au sein de la commission et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Il sera ensuite décidé, sur la base des réponses qui sont rentrées, quelles organisations sont susceptibles d'être représentées et combien de mandats il y a lieu d'attribuer à chacune d'elles.

Enfin, cette décision sera notifiée à chaque organisation, les organisations retenues étant invitées par la même occasion à présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur aura été attribué.

L'attribution des mandats aux organisations représentatives de travailleurs se fait actuellement soit sur la base des derniers résultats connus en matière d'élections pour la désignation de délégués du personnel dans les conseils d'entreprise et dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, soit en fonction de la force syndicale des organisations de travailleurs dans le secteur. Cette force syndicale est déterminée par le nombre de mem-

Het gezag van de Minister over de voorzitter is niet strijdig met het beginsel van de onafhankelijkheid van de voorzitter ten opzichte van de partijen.

Deze bepaling is trouwens van aard om de goede werking van de paritaire comités waarvoor de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort instaat, in de hand te werken.

Om analoge redenen is het wenselijk dat ook de secretarissen onder het gezag van dezelfde minister en natuurlijk ook van de voorzitter zouden staan.

De voorzitter en de ondervoorzitter hebben dezelfde bevoegdheden; de ondervoorzitter is bevoegd wanneer de voorzitter is verhinderd.

Wanneer de voorzitter en de ondervoorzitter beiden verhinderd zijn, wordt het voorzitterschap waargenomen door een ambtenaar aangewezen door de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort.

Een lijst wordt opgesteld van de ambtenaren die in de paritaire comités kunnen zitting hebben.

Het zal bijgevolg volstaan op één van deze ambtenaren een beroep te doen.

#### Artikel 42.

De Koning bepaalt het aantal gewone en plaatsvervangende leden der paritaire comités en subcomités.

#### Artikel 43.

Na de instelling van het paritair comité of van het paritair subcomité, dienen de leden ervan te worden benoemd.

Dit is het doel van artikel 43.

Te dien einde wordt in het *Belgisch Staatsblad* een bericht bekendgemaakt.

In dit bericht worden de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties verzocht mede te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in het comité in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

Ingevolge de togekomen antwoorden wordt vervolgens beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend.

Deze beslissing wordt ten slotte aan elke organisatie medegedeeld en de in aanmerking komende organisaties worden daarbij verzocht twee kandidaten voor elk mandaat dat hun is toegekend, voor te dragen.

Thans geschiedt de toekenning van de mandaten aan de representatieve werknemersorganisaties, hetzij op grond van de jongste uitslagen der verkiezingen voor de aanwijzing van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, hetzij met inachtneming van de vakbondssterkte der werknemersorganisaties in de sector. Die vakbondssterkte wordt bepaald door het aantal leden of door

bres affiliés ou par le nombre de membres qui ont bénéficié de la prime réservée aux seuls syndiqués. Souvent la répartition des mandats se fait par accord entre les organisations de travailleurs intéressées.

Pour ce qui concerne les organisations des employeurs, le Ministre s'informe de la valeur représentative et de la force en effectifs de ces organisations.

Il le fait par tous les moyens dont il peut disposer et à cet effet, il peut demander aux organisations tous les renseignements qui lui sont nécessaires.

Il est précisé en outre qu'en vue de la nomination des membres par le Roi, les organisations doivent présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué et non plus une liste double pour chaque mandat, tel que le prévoit l'article 8 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. Il s'agit d'une simplification par rapport à la procédure actuelle.

#### Article 44.

L'alinéa premier de l'article 44 fixe la durée du mandat des membres à quatre ans.

Actuellement, cette durée est de six ans (arrêté royal du 5 janvier 1957).

Dans la plupart des organisations paritaires (Conseil national du travail, conseils d'entreprises, Comités de sécurité et d'hygiène), la durée du mandat est de quatre ans.

Le Conseil national du travail, après avoir proposé dans son avis n° 171 du 31 janvier 1963 de fixer la durée du mandat à six ans, a dans un avis ultérieur n° 196 du 30 avril 1964 préconisé que par analogie avec les conseils d'entreprises et les comités de sécurité et d'hygiène, la durée du mandat soit ramenée à quatre ans.

La réduction de la durée du mandat de six à quatre ans constitue une mesure d'uniformisation et de simplification.

A l'expiration de leur mandat, les membres restent en fonction jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Il s'avère indispensable d'assurer la continuité de fonctionnement aux commissions paritaires.

Si les membres dont le mandat est venu à expiration cessaient d'exercer leurs fonctions avant leur réinstallation ou l'installation de leurs successeurs, on empêcherait les commissions paritaires d'exercer leur rôle d'organisme de rencontre des organisations d'employeurs et de travailleurs, chargées des relations sociales dans une branche d'activité déterminée.

D'autre part, les commissions paritaires sont également chargées d'émettre des avis, de formuler des propositions ou de prendre des décisions dans diverses matières de la législation sociale (réglementation du travail, vacances annuelles, jours fériés, contrat de travail et d'emploi, etc...). L'absence de prorogation du mandat des membres de la commission paritaire priverait l'exécutif de leur collaboration à l'élaboration de la réglementation sociale et les empêcherait d'exécuter la mission qui leur est impartie par certaines lois.

het aantal leden die de premie hebben genoten welke alleen aan de georganiseerden wordt verleend. De verdeling van de mandaten geschiedt dikwijls bij een akkoord onder de betrokken werknemersorganisaties.

Ten aanzien van de werkgeversorganisaties informeert de Minister naar de representatieve waarde en de getalsterkte van die organisaties.

Hij doet zulks met alle middelen waarover hij kan beschikken en kan daartoe aan de organisaties alle inlichtingen vragen welke hij nodig acht.

Tevens wordt bepaald dat, met het oog op de benoeming van de leden door de Koning, de organisaties twee kandidaten moeten voordragen voor elk mandaat dat hun is toegekend en niet meer een dubbele lijst voor elk mandaat, zoals bepaald bij artikel 8 van de besluitwet van 9 juni 1945. Dit is een vereenvoudiging ten opzichte van de huidige procedure.

#### Artikel 44.

Bij het eerste lid van artikel 44, wordt de duur van het mandaat der leden vastgesteld op vier jaar.

Thans belooft die duur zes jaar (koninklijk besluit van 5 januari 1957).

In de meeste paritaire instellingen (Nationale Arbeidsraad, ondernemingsraden, veiligheidscomités) belooft de duur van het mandaat vier jaar.

Nadat hij, in zijn advies n° 171 van 31 januari 1963 had voorgesteld, de duur van het mandaat op zes jaar te brengen, heeft de Nationale Arbeidsraad in een later advies n° 196 van 30 april 1964 aanbevolen de duur van het mandaat, naar analogie van de ondernemingsraden en de veiligheidscomités, op vier jaar te brengen.

De verkorting van de duur van het mandaat van zes tot vier jaar is een maatregel van eenvormigheid en vereenvoudiging.

Bij het vervallen van hun mandaat, blijven de leden in functie, totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het lijkt noodzakelijk de continuïteit van de werking der paritaire comités te waarborgen.

Indien de leden wier mandaat is verstreken, hun functie niet verder meer uitoefenen alvorens zij opnieuw zijn aangesteld of vóór de aanstelling van hun opvolgers, dan kunnen de paritaire comités worden verhinderd hun rol te vervullen van instelling waar werkgevers- en werknemersorganisaties, belast met de sociale betrekkingen in een bepaalde bedrijfstak, elkaar ontmoeten.

Daarenboven zijn de paritaire comités ook gehouden advies uit te brengen, voorstellen te doen of beslissingen te nemen voor de verschillende takken van de sociale wetgeving (arbeidsreglementering, jaarlijkse vakantie, feestdagen, arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden, enz...). Zo het mandaat van de leden van het paritair comité niet wordt verlengd, dan kan de uitvoerende macht niet meer rekenen op hun medewerking bij het uitwerken van de sociale reglementering en zullen de leden de hun bij bepaalde wetten toevertrouwde opdracht niet meer kunnen vervullen.

L'alinéa 2 s'inspire de textes similaires en cas de cessation du mandat, figurant dans d'autres lois sociales. Certaines de ces dispositions se trouvent déjà dans l'arrêté royal du 5 janvier 1957, pris en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Dans son avis n° 171 prérappelé, le Conseil national du travail avait également traité cette question.

La proposition du Conseil d'Etat tendant à supprimer les raisons de fin de mandat reprises sous 1, 2 et 4 n'a pas été suivie.

En effet, à l'occasion d'autres projets de loi (notamment le projet de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail) dans lesquels les mêmes raisons ont été explicitement énumérées, le Conseil d'Etat n'a pas fait d'observations.

Par souci d'uniformité, la préférence a dès lors été donnée à l'énumération explicite des raisons dont question.

#### Article 46.

L'article 46, alinéa 1<sup>er</sup>, permet aux membres des commissions de se faire assister par des personnes qu'ils jugent qualifiées pour les conseiller et pour les documenter au sujet des problèmes techniques sur lesquels ils ont à se prononcer en leur qualité de membre.

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 prévoit en son article 5 la désignation de référendaires auprès de chaque commission paritaire.

En vertu de cette disposition, quelques référendaires ont été désignés.

Cette désignation s'est révélée inefficace parce qu'ils étaient appelés à fournir des renseignements au sujet de matières de plus en plus diverses, pour lesquelles ils ne possédaient pas toujours nécessairement la compétence voulue.

C'est pourquoi il a paru plus judicieux de permettre aux commissions de demander au Ministre de déléguer un ou plusieurs fonctionnaires qui sont spécialisés dans les matières au sujet desquelles la commission désire être informée.

Inversément, il est utile que le Ministre de l'Emploi et du Travail puisse charger certains de ses fonctionnaires ou, en accord avec l'un de ses collègues, des fonctionnaires d'autres ministères (agriculture, communications, prévoyance sociale, travaux publics...) d'assister à des réunions de commissions, notamment lorsqu'il s'agit de discussions à la suite desquelles le pouvoir exécutif sera appelé à intervenir (par exemple, durée du travail), ou pour éclairer la commission ou sous-commission paritaire au sujet du but poursuivi par une législation (par exemple, handicapés).

Het tweede lid is gebaseerd op soortgelijke in andere sociale wetten opgenomen teksten in geval van beëindiging van het mandaat. Sommige van die bepalingen komen reeds voor in het koninklijk besluit van 5 januari 1957 ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

In voornoemd advies nr. 171 had de Nationale Arbeidsraad die kwestie eveneens behandeld.

Op het voorstel van de Raad van State om de onder 1, 2 en 4 opgesomde redenen van beëindiging van het mandaat te schrappen, werd niet ingegaan.

Inderdaad, naar aanleiding van andere wetsontwerpen (o.m. ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen) waarin dezelfde redenen uitdrukkelijk werden opgegeven, heeft de Raad van State geen bezwaar gemaakt.

Met het oog op de eenvormigheid werd dan ook de voorkeur gegeven aan de uitdrukkelijke opsomming van de kwestieuze redenen.

#### Artikel 46.

Krachtens artikel 46, eerste lid, kunnen de leden van de comités zich laten bijstaan door personen die zij bekwaam achten hun raad te geven en hen voor te lichten omtrent technische problemen waarover zij zich dienen uit te spreken in hun hoedanigheid van lid van het comité.

De besluitwet van 9 juni 1945 bepaalt in artikel 5 dat bij elk paritair comité referendarissen kunnen worden aangewezen.

Ingevolge die bepaling werden enkele referendarissen aangewezen.

Deze aanwijzing leek ondoeltreffend daar de referendarissen over de meest verscheidene onderwerpen inlichtingen moesten verstrekken waarvoor zij niet altijd de vereiste bevoegdheid hadden.

Het leek dan ook oordeelkundiger de comités de mogelijkheid te bieden aan de Minister te vragen een of meer ambtenaren af te vaardigen, die gespecialiseerd zijn in aangelegenheden waaromtrent het comité wenst te worden ingelicht.

Omgekeerd, is het nuttig dat de Minister van Tewerksstelling en Arbeid sommige van zijn ambtenaren of, na akkoord van een van zijn collega's, ambtenaren van andere ministeries (landbouw, verkeerswezen, sociale voorzorg, openbare werken...) kan gelasten vergaderingen van comités bij te wonen, inzonderheid wanneer het gaat over besprekingen ten gevolge waarvan de uitvoerende macht zal dienen in te grijpen (b.v. arbeidsduur) of ten einde het paritair comité of subcomité voor te lichten omtrent het door een wetgeving beoogde doel (b.v. minder-validen).

La présence de fonctionnaires pourra faciliter la rédaction de conventions collectives de travail pour lesquelles la commission ou une organisation demande force obligatoire.

#### Article 47.

Cet article traite des indemnités à allouer aux présidents, vice-présidents, membres et secrétaires des commissions et sous-commissions paritaires.

A noter que le président ff. et le secrétaire ff. bénéficient de la même indemnité que celle laquelle pourraient prétendre respectivement le président et le secrétaire.

#### Article 48.

Au sujet de l'article 48, il faut signaler que la condition nécessaire et suffisante à la validité des délibérations des commissions et sous-commissions paritaires est que la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et que la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs soient présents.

Dès que cette condition est remplie, la commission peut délibérer valablement même si les deux délégations ne sont pas présentes en nombre égal. Dans le cas où une délégation est incomplète parce que l'une des organisations qui la constituent n'a pas pu présenter le nombre demandé de candidats, elle doit de toute façon réunir la moitié au moins du nombre total des membres, tel qu'il est fixé par l'arrêté royal, pour que la commission puisse délibérer valablement.

Le président, le vice-président, les conseillers techniques, les conseillers et les secrétaires n'ont pas voix délibérative. Leur absence ne vicie pas la validité de la convention collective de travail.

En ce qui concerne les décisions prises par les commissions ou sous-commissions paritaires, la règle de l'unanimité des voix des membres présents est applicable.

Contrairement à ce qui se passe pour les conventions collectives de travail, réalisées au sein des commissions ou sous-commissions paritaires, la possibilité existe qu'en matière de décisions, de déroger à la règle de l'unanimité en vertu d'une loi particulière.

Ainsi qu'il est stipulé à l'article 24 du projet, c'est l'accord des organisations et non pas celui des membres, qui compte pour la conclusion d'une convention collective de travail.

#### Article 49.

Cet article prévoit le remplacement des membres empêchés par des suppléants.

#### Article 50.

Cet article est relatif au fonctionnement des commissions.

De aanwezigheid van ambtenaren zal de opstelling van collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvoor het comité of een organisatie bindende kracht vraagt, gemakkelijk maken.

#### Artikel 47.

Dit artikel handelt over de vergoedingen, te verlenen aan de voorzitters, ondervoorzitters, leden en secretarissen van paritaire comités en subcomités.

De wnd. voorzitter en wnd. secretaris genieten dezelfde vergoeding als die waarop respectievelijk de voorzitter en de secretaris aanspraak kunnen maken.

#### Artikel 48.

Ten aanzien van artikel 48 dient er te worden op gewezen, dat de noodzakelijke en voldoende voorwaarde voor de geldigheid van de beraadslagingen en beslissingen van de paritaire comités en subcomités erin bestaat dat de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Zodra die voorwaarde is vervuld, kan het comité geldig beraadslagen en beslissen, zelfs indien beide afvaardigingen niet uit hetzelfde aantal leden zijn samengesteld. Ingeval een afvaardiging onvolledig is, doordat een van de organisaties waaruit zij is samengesteld, niet het gevraagde aantal kandidaten heeft kunnen voordragen, moet zij in ieder geval ten minste de helft van het bij het koninklijk besluit vastgestelde totale aantal leden tellen, opdat het comité geldig zou kunnen beraadslagen.

De voorzitter, ondervoorzitter, de technische raadgevers, adviseurs en secretarissen zijn niet stemgerechtigd. Hun afwezigheid tast de geldigheid van de collectieve arbeidsovereenkomst niet aan.

Wat de door de paritaire comités of subcomités genomen beslissingen betreft, geldt de regel van de eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden.

In tegenstelling met wat het geval is voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de paritaire comités of subcomités tot stand komen, bestaat de mogelijkheid dat er in zake beslissingen van deze regel van de eenparigheid wordt afgeweken krachtens een bijzondere wet.

Zoals bij artikel 24 van het ontwerp is bepaald, moet voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten rekening worden gehouden met het akkoord van de organisaties en niet van de leden.

#### Artikel 49.

Dit artikel voorziet in de vervanging van de verhinderde leden door plaatsvervangende leden.

#### Artikel 50.

Dit artikel heeft betrekking op de werkwijze van de comités.



Le Roi détermine les modalités générales de fonctionnement des commissions et sous-commissions paritaires (voir par exemple, art. 5, 6, 7, 8 et 9 de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945).

#### Article 51.

Les commissions et sous-commissions paritaires établissent elles-mêmes leur règlement d'ordre intérieur, sans approbation du pouvoir exécutif.

Il s'agit en effet d'un acte qui doit régler uniquement des modalités de fonctionnement, d'ordre secondaire, qui peuvent varier de secteur à secteur, suivant les caractéristiques qui leur sont propres.

L'approbation du règlement d'ordre intérieur par le Ministre, telle qu'elle est fixée par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, n'a pas été retenue.

En effet, pareille procédure ne peut avoir d'effet que si l'absence de règlement ou de demande d'approbation est assortie de sanctions qui, en l'espèce, ne s'indiquent pas.

Par ailleurs, cet article met fin à une controverse. En effet, certaines commissions paritaires estimaient que lors du renouvellement des mandats des membres, il fallait élaborer un nouveau règlement d'ordre intérieur.

Selon l'avis du Conseil d'Etat il est cependant superflu de préciser dans le texte que le renouvellement des mandats des membres de la commission n'impose pas l'élaboration d'un nouveau règlement.

En effet, il va de soi que le règlement existant reste applicable, jusqu'à ce qu'il ait été remplacé par un règlement nouveau, quand bien même de nouveaux membres auraient, entre-temps, été nommés au sein de la commission.

Le règlement se rattache en effet plutôt à l'institution qu'aux personnes.

Pour le même motif, il n'y a pas lieu d'en établir un nouveau, en cas d'extension de la compétence de la commission.

#### Article 52.

Jusqu'en 1954, les lois sur le contrat de travail (art. 3) et sur le contrat d'emploi (art. 5) contenaient chacune une disposition prévoyant que l'usage supplée au silence des parties ou de la convention.

Les lois du 4 mars et du 11 mars 1954 ont remplacé ces dispositions par une disposition identique libellée comme suit : « Si aucun accord paritaire, rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein de la commission paritaire ou l'usage suppléent au silence des parties ».

Dans l'esprit du législateur cette disposition nouvelle devait mettre un terme aux contestations concernant

De Koning zal de algemene regels inzake de werkwijze van de paritaire comités en subcomités vaststellen (zie bij voorbeeld artikelen 5, 6, 7, 8 en 9 van het besluit van de Regent van 15 oktober 1945).

#### Artikel 51.

De paritaire comités en subcomités stellen zelf hun huishoudelijk reglement op, zonder goedkeuring van de uitvoerende macht.

Het betreft immers een akte waarbij uitsluitend secundaire regels inzake de werkwijze worden bepaald, die van sector tot sector kunnen verschillen, naar gelang van de kenmerken van iedere sector.

De goedkeuring van het huishoudelijk reglement door de Minister, die bij de besluitwet van 9 juni 1945 is bepaald, is niet in aanmerking genomen.

Een dergelijke procedure kan inderdaad alleen dan uitwerking hebben, wanneer aan de ontstentenis van een reglement of van een verzoek om goedkeuring sancties zijn verbonden, die hier niet passend zijn.

Dat artikel maakt verder een einde aan een twistpunt. Sommige paritaire comités waren inderdaad van mening, dat bij de vernieuwing van de mandaten der leden een nieuw huishoudelijk reglement diende te worden opgemaakt.

Volgens het advies van de Raad van State is het evenwel overbodig in de tekst te bepalen dat de vernieuwing van de mandaten van de leden van het comité geen aanleiding is om een nieuw huishoudelijk reglement op te maken.

Het spreekt immers vanzelf dat het bestaande reglement van toepassing blijft, totdat het door een nieuw wordt vervangen, ook al werden intussen nieuwe leden in het comité benoemd.

Het reglement heeft inderdaad eerder betrekking op de instelling dan op de personen.

Om dezelfde reden dient geen nieuw reglement te worden vastgesteld bij uitbreiding van de bevoegdheid van het comité.

#### Artikel 52.

Tot in 1954 bevatten de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden (artikel 3) en de arbeidsovereenkomst voor bedienden (artikel 5) beide een bepaling, waarbij is vastgesteld dat het gebruik rechtsgeldig was bij stilzwijgen van de partijen of van de overeenkomst.

De wetten van 4 maart en 11 maart 1954 hebben die bepalingen door een gelijke regeling vervangen welke als volgt luidt : « Indien terzake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat, wordt wat niet door de partijen bedongen is, geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomsten en door de akkoorden gesloten in de paritaire comités of door het gebruik ».

Met die nieuwe bepaling lag het in de bedoeling van de wetgever, een einde te maken aan de betwistingen

la force obligatoire des conventions collectives de travail qui ne sont pas ratifiées par arrêté royal, bien que « tout n'était pas réglé avec cela » (Sénat 1953-1954, doc. n° 70 — rapport de M. Houben, p. 7).

Force est de constater que les controverses ont persisté sur les points ci-après :

1. Quelles sont les personnes liées par une convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal ?

Selon M. le professeur Horion, les décisions de commissions paritaires non rendues obligatoires par arrêté royal sont obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de la branche d'activité considérée, qu'ils fassent partie d'une des organisations représentées à la commission paritaire ou qu'ils n'en fassent pas partie, mais elles ne sont obligatoires qu'à titre supplétif. (Nouveau précis de droit social belge, Liège 1965, p. 158.) S'il s'agit d'un accord avenant en dehors d'une commission paritaire, les dispositions de pareil accord lieront certainement — à titre de règles supplétives — les employeurs membres des associations dont les délégués ont signé l'accord collectif. Pour les autres employeurs, l'accord vaudra à titre de règle supplétive si son existence est, en fait, connue par un nombre déjà appréciable des membres de la profession (Répertoire pratique du droit belge, V° Travail (commissions paritaires), T. XV, p. 251, n° 69 quinquies.)

Selon une thèse plus restrictive, la convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal ne lierait que les membres des organisations professionnelles représentées lors de la conclusion de la convention collective de travail (Projet de loi concernant l'exécution des travaux de construction, Sénat, session 1957-1958, Doc. n° 358, pp. 7 et 8; question parlementaire Jeunehomme, Bull. Q. et R. Chambre, 1958-1959, n° 31, 3 février 1959). Une partie de la jurisprudence décide que la convention s'impose à l'employeur qui fait partie d'une association dont les délégués représentent les employeurs à cette commission paritaire (cfr. notamment C. P. App. Bruxelles, 22 novembre 1960, R. D. S. 1961, p. 106, et note en sens contraire A. L.).

Une troisième thèse, plus restrictive encore, se fonde sur un arrêt de la Cour de cassation du 22 janvier 1953, (pas. I, 362) qui a décidé que si les membres d'une commission paritaire sont, au sein de celle-ci, les délégués des organisations professionnelles qui les ont présentés à la nomination du Roi, cette qualité ne leur donne compétence que pour participer aux décisions de la commission dont la force obligatoire est subordonnée à l'approbation royale; elle ne leur confère pas le pouvoir de lier, par leur seul fait, soit l'organisation professionnelle déléguante, soit les affiliés de celle-ci. Poussée jusqu'à ses conséquences extrêmes, elle oblige le travailleur qui prétend bénéficier des dispositions d'une décision non rendue obligatoire de prouver non seulement que l'administrateur délégué de l'entreprise où elle travaille a parti-

gen omtrent de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard, hoewel hij zelf zei dat « alles hiermede niet was geregeld ». (Senaat 1953-54, doc. nr. 70, verslag van de heer Houben, blz. 7).

Het is echter een feit, dat betwistingen over de volgende punten zijn blijven rijzen :

1. Wie is gebonden door de niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ?

Volgens professor Horion, zijn de beslissingen van de paritaire comités die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard, verplichtend voor al de werkgevers en al de werknemers uit de betrokken bedrijfstak, ongeacht of ze al dan niet lid zijn van de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn. Zij zijn evenwel enkel ten suppletieve titel verplichtend (Nouveau précis de droit social belge, Liège 1965, p. 158). Betreft het een akkoord dat buiten een paritair comité is gesloten, dan zullen de bepalingen van dit akkoord zeker als aanvullende regel gelden voor de werkgevers die lid zijn van de verenigingen waarvan de afgevaardigden het collectieve akkoord hebben ondertekend. Voor de overige werkgevers geldt het akkoord, ten suppletieve titel, indien het bestaan ervan in feite aan een voldoende aantal leden van het beroep bekend is (Répertoire pratique du droit belge, V° Travail (commissions paritaires), t. XV, p. 251 n° 69 quinquies).

Volgens een meer restrictieve thesis bindt de collectieve arbeidsovereenkomst die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend is verklaard alleen de leden van de beroepsorganisaties die bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst vertegenwoordigd waren (Wetsontwerp betreffende de uitvoering van bouwwerken, Senaat, zitting 1957-1958 doc. n° 358, blz. 7 en 8; parlementaire vraag Jeunehomme, Bull. Vragen en Antwoorden, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1958-1959, n° 31 van 3 februari 1959). Een gedeelte van de rechtspraak beslist dat de overeenkomst voor de werkgever, die behoort tot een vereniging waarvan de afgevaardigden de werkgevers in dit paritair comité vertegenwoordigen, bindend is (cfr. inzonderheid W.R. Beroep, Brussel 22 november 1960, T.S.R. 1961, blz. 106, met hiermede tegenstrijdige noot A.L.).

Een derde thesis die nog meer restrictief is, steunt op het arrest van het Hof van Cassatie van 22 januari 1953 (Pas. I, 362), hetwelke besliste dat, hoewel de leden van een paritair comité de vertegenwoordigers der beroepsorganisaties zijn die hen voor benoeming hebben voorgedragen aan de Koning, die hoedanigheid hier enkel de bevoegdheid verleent om deel te nemen aan beslissingen van de paritaire comités, beslissingen waarvan de bindende kracht onderworpen is aan de koninklijke goedkeuring. Hun hoedanigheid van afgevaardigde alleen verleent hun niet de bevoegdheid de beroepsorganisatie of de hierbij aangesloten leden te binden. In zijn uiterste gevolgen verplicht die thesis de werknemer, die zich beroept op bepalingen van een niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, niet alleen te bewijzen, dat de beheerder die door de

cipé à la délibération de la commission paritaire, mais aussi qu'il a eu l'intention réelle d'engager la société (C.P. Charleroi (employés), 1<sup>er</sup> février 1966, J.T. p. 229).

2. Le fait d'avoir accepté sans protester de travailler pendant plusieurs années à des conditions inférieures signifie-t-il que le travailleur ait renoncé à l'application d'une convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal ?

*Non.*

— C.P. App. Liège 7 octobre 1961 (R.D.S. 1962, p. 28)

— C.P. App. Bruxelles 22 novembre 1960 précité.

*Oui.*

— C.P. App. Bruxelles (employés) 17 avril 1964. (R.D.S. 1964, p. 329)

— C.P. App. Bruxelles 22 juin 1959 (R.D.S. 1960, p. 128)

— C.P. App. Bruxelles (empl.) 8 novembre 1960 (R.D.S. 1961, p. 16)

— C.P. App. Mons (employés) 18 mars 1961 (R.D.S. 1961, p. 113)

— C.P. App. Mons (employés) 7 octobre 1961, (R.C.J.B. 1962, p. 421 avec note M. Cornil).

En vue de mettre fin à ces discussions, l'article 52 introduit dans la législation du travail une disposition établissant la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.

Cette disposition a une portée tout à fait générale puisqu'elle s'applique à toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne et aux personnes qui les occupent.

Une hiérarchie des sources juridiques du contrat de travail avait déjà été dégagée lors des travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (Sénat, session 1953-1954, Doc. 170, pp. 6 et 7).

Le tableau ci-après permet de la comparer avec la nouvelle hiérarchie du projet de loi.

Loi du 4 mars 1954	Projet de loi
1. les dispositions légales d'ordre public;	1. la loi dans ses dispositions impératives;
2. les décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par arrêté royal et les arrêtés royaux d'exécution des lois relatives aux contrats de travail et d'emploi;	2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant : a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;

onderneming waar hij werkt is afgevaardigd, heeft deelgenomen aan de beraadslagingen en beslissingen van het paritair comité, doch ook dat hij insgelijks voornemens was de vennootschap te verbinden (W.R. Charleroi (bedienden) 1 februari 1966, J.T., p. 229).

2. Betekent de omstandigheid dat een werknemer gedurende verschillende jaren zonder protest heeft gearbeid onder minder gunstige voorwaarden dan die welke in een algemene verbindend verklaard collectieve arbeidsovereenkomst zijn gesteld, dat hij heeft afgezien van de toepassing ervan ?

*Neen.*

— W.R. beroep Luik 7 oktober 1961 (T.S.R. 1962, p. 28).

— W.R. beroep, Brussel, 22 november 1960 voor-  
noemd.

*Ja.*

— W.R. beroep, Brussel (bedienden 17 april 1964 (T.S.R. 1964, p. 329).

— W.R. beroep, Brussel 22 juni 1959 (T.S.R. 1960, p. 128).

— W.R. beroep, Brussel (bedienden) 8 november 1960 (T.S.R. 1961, p. 16)

— W.R. beroep, Bergen (bedienden) 18 maart 1961 (T.S.R. 1961, p. 113)

— W.R. beroep, Bergen (bedienden) 7 oktober 1961 (R.C.J.B., 1962, p. 421 met noot M. Cornil).

Om aan die betwistingen een einde te maken, wordt bij artikel 52 in de arbeidswetgeving een bepaling ingelast, waarbij de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers wordt vastgesteld.

- Die bepaling heeft een algemene draagwijdte daar zij toepasselijk is op alle personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en op de personen die hen te werk stellen.

Een hiërarchie van de rechtsbronnen van de arbeidsovereenkomst is reeds gebleken uit de voorafgaande behandeling van de wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (Senaat, zitting 1953-1954, st. 170, p. 6 en 7).

De navolgende tabel geeft een vergelijking met de nieuwe hiërarchie van het wetsontwerp.

Wet van 4 maart 1954	Wetsontwerp
1. de wettelijke bepalingen van openbare orde;	1. de imperatieve bepalingen van de wet;
2. de beslissingen van de paritaire comités die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en de koninklijke uitvoeringsbesluiten van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden;	2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, in de volgende orde : a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

Loi du 4 mars 1954	Projet de loi	Wet van 4 maart 1954	Wetsontwerp
	<p>b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;</p> <p>c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;</p> <p>3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :</p> <p>a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;</p> <p>b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;</p> <p>c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;</p> <p>d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;</p>		<p>b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;</p> <p>c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;</p> <p>3. de niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomsten heeft ondertekend of wanneer hij is aangesloten bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in de volgende orde :</p> <p>a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;</p> <p>b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;</p> <p>c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;</p> <p>d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;</p>
3. les contrats de travail et d'emploi individuels;	4. la convention individuelle écrite;	3. de individuele arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden;	4. de geschreven individuele overeenkomst;
4. le règlement d'atelier;		4. het arbeidsreglement;	
5. les conventions collectives de travail et les accords conclus au sein des commissions paritaires, qui n'ont pas été rendus obligatoires par arrêté royal;	5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, tombe dans le ressort de l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;	5. de collectieve arbeidsovereenkomsten en de akkoorden die in paritaire comités zijn gesloten doch die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard;	5. de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en niet algemeen verbindend verklaard, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet is aangesloten bij een organisatie die deze heeft ondertekend, onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst valt;
	6. le règlement de travail;		6. het arbeidsreglement;
	7. la loi dans ses dispositions supplétives;		7. de aanvullende bepalingen van de wet;
	8. la convention individuelle verbale;		8. de mondelinge individuele overeenkomst;
6. l'usage.	9. l'usage.	6. het gebruik.	9. het gebruik.
<p>On remarquera qu'au sommet de la hiérarchie figurent les dispositions légales impératives d'ordre public, ces termes étant entendus dans le sens qui a été précisé au commentaire de l'article 9.</p> <p>Les conventions collectives de travail rendues obligatoires viennent immédiatement après les dispositions légales impératives auxquelles elles ne peuvent déroger à peine de nullité en vertu de l'article 9 du projet.</p> <p>Par application de l'article 10, les conventions collectives de travail qui sont conclues au sein du Conseil</p>		<p>Opgemerkt zij dat boven aan de hiërarchie de imperatieve wettelijke bepalingen van openbare orde voorkomen; die termen moeten worden verstaan in de zin zoals is omschreven in de commentaar van artikel 9.</p> <p>De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten komen onmiddellijk na de wettelijke imperatieve bepalingen waarvan, op straffe van nietigheid, krachtens artikel 9 van het ontwerp, niet mag worden afgeweken.</p> <p>Bij toepassing van artikel 10, hebben de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereen-</p>	

national du travail priment celles qui sont conclues au sein d'une commission paritaire (art. 10, 1) et ces dernières priment à leur tour celles qui sont conclues au sein d'une sous-commission paritaire (art. 10, 2).

Viennent ensuite les conventions collectives de travail rendues obligatoires lorsque l'employeur est signataire, est affilié ou adhère à une organisation signataire de cette convention. Elles priment la convention individuelle écrite en application de l'article 11, tandis qu'en application de l'article 10, 3, la convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire cède le pas à la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire parce que toutes ces organisations représentatives y sont représentées et y délibèrent dans des formes et conditions déterminées par la loi.

On notera que les règles de ces conventions collectives de travail se superposent normalement à celles qui régissaient notamment déjà les parties (à moins que celles-ci ne soient moins favorables). Il en résulte une conservation des avantages acquis notamment par un contrat individuel, ainsi que par les usages auxquels les parties avaient soumis leur contrat.

La convention individuelle écrite vient avant la convention collective de travail non rendue obligatoire lorsque l'employeur, bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire de cette convention, tombe dans le ressort de l'organe paritaire au sein duquel la convention collective de travail a été conclue. En effet, l'article 26 du projet permet de déroger à cette convention collective de travail par une convention individuelle écrite.

Le règlement de travail vient en sixième lieu. Le règlement de travail est le complément de contrats individuels; il est dès lors normal que les raisons qui ont entraîné la prééminence de la convention collective de travail sur le contrat individuel soient invoquées pour justifier la prééminence de la convention collective de travail sur le règlement de travail.

Les dispositions légales supplétives l'emportent sur les conventions individuelles verbales en raison des difficultés de preuve de ces dernières et de la fragilité de la preuve testimoniale.

Enfin, l'usage reste relégué au dernier rang, en raison de son caractère supplétif et de l'incertitude qui entoure son existence et sa connaissance.

Dans un but d'unification et de simplification, les dispositions qui font l'objet du chapitre V sont en principe les mêmes que celles qui figurent dans toutes les lois récentes en matière de réglementation du travail, notamment des lois des 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie natio-

komsten voorrang op deze welke zijn gesloten in een paritair comité (art. 10, 1) en deze laatste hebben op hun beurt voorrang op deze welke zijn gesloten in een paritair subcomité (art. 10, 2).

Vervolgens komen de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft, aangesloten is bij of toetreedt tot een organisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend. Bij toepassing van artikel 11 van het ontwerp hebben deze collectieve arbeidsovereenkomsten de voorrang op de geschreven individuele overeenkomst, terwijl bij toepassing van artikel 10, 3, de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten buiten een paritair orgaan wijkt voor de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, omdat alle representatieve organisaties er vertegenwoordigd zijn en er beraadslagen en beslissen in de bij de wet bepaalde vormen en voorwaarden.

Op te merken valt dat de regels van deze collectieve arbeidsovereenkomsten normaal geplaatst worden boven de regels die de partijen reeds zelf hadden gesteld (tenzij deze minder gunstig zijn). Hieruit volgt dat de verworven voordelen kunnen behouden worden bij individuele arbeidsovereenkomst, alsook door het gebruik waaraan de partijen hun overeenkomst hebben gekoppeld.

De geschreven individuele overeenkomst komt vóór de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet heeft ondertekend of niet is aangesloten bij een organisatie die deze overeenkomst heeft ondertekend onder het ressort valt van het paritair orgaan waarin de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten. Bij artikel 26 van het ontwerp is inderdaad een afwijking van de collectieve overeenkomst geoorloofd bij een geschreven individuele overeenkomst.

Op de zesde plaats komt het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement is de aanvulling van de individuele overeenkomsten. Het is bijgevolg normaal, dat de redenen die worden aangehaald ter rechtvaardiging van de voorrang der collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele overeenkomsten ook het overwicht van de collectieve arbeidsovereenkomsten op het arbeidsreglement rechtvaardigen.

De wettelijke aanvullende bepalingen krijgen de overhand op de individuele mondelinge overeenkomsten wegens de bewijsmoeilijkheden die deze laatste medebrengen en wegens de zwakke aard van het getuigenbewijs.

Ten slotte komt op de laatste plaats het gebruik wegens de suppletieve aard ervan en daar het bestaan en de bekendheid ervan onzeker zijn.

Om reden van eenvormigheid en vereenvoudiging zijn de bepalingen van hoofdstuk V in principe dezelfde als die welke voorkomen in al de recente wetten inzake arbeidsreglementering, namelijk de wetten van 6 juli 1964 op de zondagrust, 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en private sectors van 's lands bedrijfsleven, 8 april 1965 hou-

nale, 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

#### Article 53.

Cet article donne au Roi le pouvoir de désigner les personnes qui sont chargées de surveiller l'application de la loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions rendues obligatoires.

#### Article 54.

Cet article énumère les pouvoirs des personnes ayant été désignées par le Roi, en vertu de l'article 53.

#### Article 55.

Cet article autorise les personnes désignées par le Roi en vertu de l'article 53, soit à donner des avertissements, soit à fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle ou de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. En effet, les lois sociales sont complexes et les conventions collectives de travail nombreuses.

Dans certains cas, il peut arriver que des personnes contreviennent de bonne foi à la loi.

#### Article 56.

Cet article autorise les personnes désignées par le Roi, en vertu de l'article 53, à requérir, dans l'exercice de leur mission, l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

#### Articles 57 et 58.

Ces articles concernent les infractions, les peines et les personnes qui peuvent les encourir.

Vu l'importance des conventions collectives de travail rendues obligatoires et leur incidence sur la situation individuelle aussi bien des travailleurs que des employeurs, il est souhaitable d'infliger des peines en cas de non-respect des dispositions de ces conventions.

Le taux des pénalités est le même que celui fixé dans les autres lois précitées en matière de réglementation de travail; il y a donc une uniformisation.

En ce qui concerne ces peines, il y a lieu d'observer que dans le projet soumis au Conseil d'Etat, les dispositions pénales étaient les mêmes que celles prévues dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945 (sauf en ce qui concerne le taux des pénalités).

Le principe énoncé dans cet arrêté-loi de punir le travailleur qui ne respecte pas les conventions collec-

dende instelling van arbeidsreglementen en 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

#### Artikel 53.

Dit artikel verleent de Koning de macht de personen aan te wijzen die zullen belast worden met het toezicht op de toepassing van de wet, van de uitvoeringsbesluiten ervan en van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.

#### Artikel 54.

Dit artikel geeft een opsomming van de machten der personen die door de Koning zijn aangewezen ingevolge artikel 53.

#### Artikel 55.

Krachtens dit artikel kunnen de personen die door de Koning ingevolge artikel 53 zijn aangewezen, hetzij verwittigingen geven, hetzij een termijn bepalen tijdens welke de overtreder zich kan in regel stellen of processen-verbaal opmaken die rechtsgeldig zijn behoudens tegenbewijs. De sociale wetten zijn inderdaad ingewikkeld en de collectieve arbeidsovereenkomsten talrijk.

In sommige gevallen kan het voorkomen dat personen te goeder trouw de wet overtreden.

#### Artikel 56.

Dit artikel laat de personen die door de Koning, ingevolge artikel 53 zijn aangewezen toe tijdens de vervulling van hun opdracht een beroep te doen op de gemeentelijke politie en de rijkswacht.

#### Artikel 57 en 58.

Deze artikelen hebben betrekking op de misdrijven, de straffen en de personen die ze kunnen opleven.

Gezien de belangrijkheid van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en de terugslag ervan zowel op de individuele toestand van de werknemers als op die van de werkgevers, is het wenselijk straffen op te leggen in de gevallen waarin de bepalingen van die overeenkomsten niet worden nageleefd.

De strafmaat is dezelfde als die welke is vastgesteld in de andere voormelde wetten inzake arbeidsreglementering; er is dus eenvormigheid.

Met betrekking tot deze straffen dient te worden opgemerkt dat het aan de Raad van State voorgelegde ontwerp in dezelfde strafbepalingen voorzag als de besluitwet van 9 juni 1945 (behoudens wat de strafmaat betreft).

Het beginsel, vastgelegd in die besluitwet, om de werknemer die de algemeen verbindend verklaarde



tives de travail rendues obligatoires, n'est, ainsi que le fait remarquer le Conseil d'Etat, pas appliqué de façon conséquente dans toutes les lois sociales.

En effet, sauf dans les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951 (article 59) dans celle du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire (article 9) et celle du 30 décembre 1950 (articles 7 et 8) organisant l'industrie diamantaire, il n'est pas prévu de dispositions pénales à l'égard du travailleur.

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

Dans le cadre de l'examen de cet article se pose la question de savoir si les conventions collectives de travail rendues obligatoires peuvent avoir un effet rétroactif au point de vue pénal.

En effet, l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code pénal stipule que nulle infraction ne peut être punie de peines qui n'étaient pas prévues par la loi avant qu'elle fût commise.

Pour répondre à cette question, il y a lieu de distinguer, d'une part, les dispositions des conventions contenant des obligations de faire et, d'autre part, celles contenant des obligations de donner.

a) En ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de faire, comme l'octroi d'un jour de congé remplaçant un jour férié ou d'une réduction de la durée du travail, il n'est évidemment pas question de sanctionner l'employeur qui n'a pas rempli cette obligation à un moment où elle n'était pas obligatoire.

b) En ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de donner, comme celle relative à des majorations de rémunération, elles peuvent aussi rétroagir. Dans ce cas, l'employeur aura des arriérés de rémunération à payer. S'il ne le fait pas, il pourra être condamné éventuellement par la juridiction compétente.

Au point de vue pénal, la situation se présente cependant d'une autre façon.

Partant du principe que les conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, sauf disposition contraire dans l'arrêté royal, entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au *Moniteur belge* de l'arrêté royal qui les rend obligatoires (cfr. exposé des motifs du présent projet à l'article 33), il faut conclure que seules les infractions commises après cette période de dix jours sont sanctionnables pénalement.

Il est en effet évident que l'employeur ne saurait encourir des peines pour n'avoir pas respecté des obligations qui lui avaient été imposées avant l'expiration des dix jours, après la date de la publication de l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail contenant cette obligation.

collectieve arbeidsovereenkomsten niet naleeft, te bestraffen is zoals de Raad van State doet opmerken niet consequent toegepast in alle sociale wetten.

Inderdaad, behalve in de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders samengeordend op 9 maart 1951 (artikel 59), de wet van 16 mei 1938 ter regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid (artikel 9) en die van 30 december 1950 tot regeling der diamantnijverheid (artikelen 7 en 8), komen in de sociale wetten geen strafbepalingen voor de werknemer voor.

Dientengevolge werden in het ontwerp de straffen gesteld bij de besluitwet van 9 juni 1945 niet in aanmerking genomen.

Bij het onderzoek van dit artikel wordt de vraag gesteld of de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten een terugwerkende kracht kunnen hebben op strafrechtelijk gebied.

Artikel 2, eerste lid, van het Strafwetboek bepaalt immers dat geen misdrijf kan worden gestraft met straffen die bij de wet niet waren voorzien voordat het misdrijf werd gepleegd.

Om deze vraag te beantwoorden dient onderscheid te worden gemaakt, eensdeels, tussen de bepalingen van de overeenkomsten die verplichtingen om iets te doen opleggen en anderdeels deze die verplichtingen om iets te geven inhouden.

a) Wat de bepalingen betreft die verplichtingen om iets te doen opleggen, zoals de toekenning van een verlofdag ter vervanging van een feestdag of een verkorting van de arbeidsduur, kan vanzelfsprekend geen sprake zijn van bestraffing van de werkgever die deze verplichting niet heeft nageleefd op een ogenblik dat zij niet verplichtend was.

b) Wat de bepalingen betreft die verplichtingen om iets te geven inhouden, zoals die betreffende de loonsverhogingen, zij kunnen ook terugwerkende kracht hebben. In dit geval zal de werkgever achterstallig loon moeten betalen. Zo hij het niet doet, zal hij eventueel kunnen veroordeeld worden door de bevoegde rechtsmacht.

Op strafrechtelijk gebied doet de toestand zich evenwel heel anders voor.

Uitgaande van het beginsel dat de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, behoudens een tegenstrijdige bepaling in het koninklijk besluit zelf, in werking treden tien dagen na de datum van de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van het koninklijk besluit waarbij zij algemeen verbindend zijn verklaard (cfr. memoire van toelichting van dit ontwerp — artikel 33), mag worden besloten dat enkel de misdrijven die na dit tijdvak van tien dagen zijn gepleegd, strafrechtelijk vervolgbaar zijn.

Het is inderdaad duidelijk dat de werkgever niet kan worden gestraft, omdat hij de verplichting niet heeft nagekomen die hem vóór het verstrijken van de tien dagen na de bekendmaking van het koninklijk besluit waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst die deze verplichting inhoudt, algemeen verbindend werd verklaard, werden opgelegd.

Toutefois, lorsque cette obligation consiste dans le paiement d'une somme d'argent à titre soit de rémunération soit d'un autre avantage, la disposition rétroactive emporte obligation pour l'employeur de payer les arriérés dix jours après la date de la publication de l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, contenant cette obligation.

Au cas où l'employeur ne respecte pas cette obligation, il peut être poursuivi au point de vue pénal.

#### Article 59 et 60.

Ces articles concernent la récidive et la responsabilité civile de l'employeur.

#### Article 61.

Cet article concerne l'application des règles énoncées au titre 1<sup>er</sup> du Code pénal aux infractions prévues par le présent projet de loi.

En vertu de l'article 100, alinéa 1<sup>er</sup> de ce Code, les principes généraux fixés dans ce titre 1<sup>er</sup> sont en effet applicables non seulement en ce qui concerne les faits délictueux réprimés par le Code pénal, mais également en ce qui concerne ceux qui sont visés par les lois particulières.

Toutefois le chapitre VII, du Livre 1<sup>er</sup> du Code pénal (ocauteurs et complices) et l'article 85 du même Code (circonstances atténuantes) ne reçoivent pas application en matière spéciale, sauf dispositions de la loi.

C'est la raison pour laquelle l'article 61 permet notamment l'application de circonstances atténuantes en cas d'infractions prévues par le présent projet de loi.

Par souci d'uniformité, la formule employée dans les lois des 6 et 15 juillet 1964 et du 8 avril 1965 a été reprise.

#### Article 62.

Cet article concerne la prescription de l'action publique; il dispose que l'action publique résultant d'une infraction prévue par le présent projet de loi se prescrit par un an, à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

#### Article 63.

Cet article met l'article 3 de la loi sur le contrat de travail et l'article 5 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi en concordance avec la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, telle qu'elle a été établie par l'article 52 du projet.

#### Article 64.

L'article 64 prévoit que le ministre qui a le travail dans ses attributions peut soumettre à l'avis motivé de

Wanneer die verplichting echter bestaat in de betaling van een geldsom, als loon of als een ander voordeel, brengt de retroactieve bepaling mee dat de werkgever verplicht is het achterstallige te betalen tien dagen na de bekendmaking van het koninklijk besluit, waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst die deze verplichting inhoudt, algemeen verbindend werd verklaard.

Komt de werkgever deze verplichting niet na, dan kan hij strafrechtelijk worden vervolgd.

#### Artikelen 59 en 60.

Die artikelen betreffen de herhaling en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werkgever.

#### Artikel 61.

Dit artikel heeft betrekking op de bepalingen van Titel I van het Strafwetboek die op de misdrijven, welke in dit ontwerp zijn opgenomen, toepasselijk zijn.

Ingevolge artikel 100, eerste lid, van dit wetboek zijn de algemene beginselen die in deze Titel I zijn gesteld, inderdaad toepasselijk, niet enkel ten aanzien van de strafbare feiten die krachtens het Strafwetboek worden bestraft, maar ook ten aanzien van de strafbare feiten die in de speciale wetten zijn opgenomen.

Hoofdstuk VII van het Eerste Boek van het Strafwetboek (mededaders en medeplichtigen) en artikel 85 van hetzelfde wetboek (verzachtende omstandigheden) zijn, behoudens tegenstrijdige bepalingen van de wet, niet toepasselijk ten aanzien van de speciale wetten.

Daarom laat artikel 61 inzonderheid toe verzachtende omstandigheden in overweging te nemen bij het beoordelen van de misdrijven die in dit wetsontwerp zijn bedoeld.

Met het oog op de eenvormigheid werd dezelfde formulering gebruikt als die van de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965.

#### Artikel 62.

In dit artikel wordt over de verjaring van de publieke rechtsvordering gehandeld. De publieke rechtsvordering die het gevolg is van een misdrijf, bedoeld in dit wetsontwerp, verjaart na een jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

#### Artikel 63.

Bij dit artikel worden artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en artikel 5 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden in overeenstemming gebracht met de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, zoals die bij artikel 52 van het ontwerp is vastgesteld.

#### Artikel 64.

Artikel 64 bepaalt dat de minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort de tekst van een collectieve

la section de législation du Conseil d'Etat le texte d'une convention collective pour laquelle force obligatoire a été demandée.

Jusqu'à présent, le Conseil d'Etat s'est refusé à examiner les arrêtés par lesquels le Roi rend obligatoires les conventions collectives de travail et, partant, le texte même de ces conventions (Remion, La compétence de la section de législation du Conseil d'Etat, Recueil de jurisprudence du droit administratif et du Conseil d'Etat, 1957, p. 163). Cette attitude a pour fondement la nature du pouvoir du Roi en la matière : Le Roi ne possède pas un pouvoir réglementaire, ce n'est pas lui qui « fait » la convention, il se borne à approuver ou à refuser son approbation. La Cour de Cassation a, par ailleurs, confirmé la jurisprudence du Conseil d'Etat (Cass. 5 décembre 1957, Pas. 1958, I, 357). Sans devoir entrer dans l'épineuse controverse doctrinale relative à la nature du pouvoir du Roi et à celle des commissions paritaires (voir à ce sujet : J. Le Brun, De la nature et des limites du Roi de rendre obligatoires les décisions des commissions paritaires, R.J.D.A., 1962, p. 99 et suivantes; J.P. Haesaert, Les Commissions paritaires et la compétence d'annulation du Conseil d'Etat, Revue de Droit social, 1955, p. 85 et suivantes; P. Horion, Répertoire pratique de droit belge, V<sup>o</sup> Travail, n<sup>os</sup> 40 et suivants; Ganshof Van der Meersch, Pouvoir de fait et règle de droit dans le fonctionnement des institutions politiques, Librairie encyclopédique, Bruxelles, 1957, p. 100; Bové, Kenmerken van de door paritaire comité's tot stand gebrachte reglementering, Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen, 1957, p. 178 et suivantes, etc.), il convient de constater que les conventions collectives de travail rendues obligatoires constituent dans la réalité des textes réglementaires qui s'imposent, sous peine de sanctions pénales, à toutes les personnes qui tombent dans leur champ d'application et que ces conventions collectives de travail créent des obligations juridiques qui peuvent être en opposition avec des textes légaux préexistants. Dès lors, c'est moins aux caractères de l'organisme au sein duquel la convention collective est élaborée ou à la nature du pouvoir de l'autorité habilitée à la rendre obligatoire qu'il y a lieu de s'attacher mais plutôt aux conséquences résultant de la force obligatoire. Etant devenu un texte réglementaire, la convention collective rendue obligatoire doit être conforme à la légalité et c'est la raison pour laquelle il est naturel que le Conseil d'Etat puisse examiner cette légalité et informer l'autorité compétente des vices et du danger d'antinomie que la convention collective (en puissance de règlement) est susceptible de receler. Il faut également remarquer que le danger d'illégalité est d'autant plus important qu'un certain nombre de lois confient aux commissions paritaires un véritable pouvoir d'exécution qui s'exprime sous forme de conventions collectives de travail rendues obligatoires.

De nombreux juristes ont regretté que dans l'état actuel des choses, il soit impossible de confier à la section de législation du Conseil d'Etat la connaissance des conventions collectives de travail à rendre obliga-

arbeidsovereenkomst waarvan de algemeen verbindendverklaring werd gevraagd, voor gemotiveerd advies mag voorleggen aan de afdeling « wetgeving » van de Raad van State.

Tot nog toe heeft de Raad van State telkens geweigerd de koninklijke besluiten te onderzoeken waarbij de Koning de collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend verklaart en dientengevolge ook de tekst zelf van deze overeenkomsten (Remion, La compétence de la section de législation du Conseil d'Etat, Recueil de jurisprudence du droit administratif et du Conseil d'Etat, 1957, p. 163). Dit standpunt is gesteund op de aard van de macht van de Koning ter zake : de Koning heeft geen verordenende bevoegdheid, hij « maakt » de overeenkomst niet, hij beperkt zich ertoe zijn instemming te betuigen of te weigeren. Het Hof van Cassatie heeft trouwens de rechtspraak van de Raad van State bevestigd (Cass., 5 december 1957, Pas., 1958, I, 357). Zonder te moeten ingaan op de netelige juridische twistvraag aangaande de aard van de bevoegdheid van de Koning en die van de paritaire comités (zie in dat verband : J. Le Brun, De la nature et des limites du Roi de rendre obligatoires les décisions des commissions paritaires, R.J.D.A., 1962, p. 99 v.v.; J.P. Haesaert, Les commissions paritaires et la compétence d'annulation du Conseil d'Etat, Revue de Droit social, 1955, p. 85 v.v.; P. Horion, Répertoire pratique de droit belge, V<sup>o</sup> Travail, n<sup>os</sup> 40 v.v.; Ganshof Van der Meersch, Pouvoir de fait et règle de droit dans le fonctionnement des institutions politiques, Librairie encyclopédique, Bruxelles, 1957, p. 100; Bové, Kenmerken van de door de paritaire comités tot stand gebrachte reglementering, Tijdschrift voor Bestuurswetenschappen, 1957, p. 178 v.v.; enz.) moet worden vastgesteld dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in werkelijkheid reglementaire teksten zijn die op straffe van strafrechtelijke sancties bindend zijn voor alle personen op wie ze van toepassing zijn en dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten rechtsverplichtingen doen ontstaan die in strijd kunnen zijn met vroegere wetteksten. Er dient dan ook eerder aandacht te worden besteed aan de gevolgen van de bindende kracht dan wel aan de instelling waarin de collectieve arbeidsovereenkomst tot stand wordt gebracht of aan de aard van de bevoegdheid van de overheidspersoon die ze algemeen verbindend kan verklaren. Wanneer ze een reglementaire tekst is geworden, moet de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in overeenstemming zijn met de wettigheid en daarom spreekt het vanzelf dat de Raad van State de wettigheid ervan mag onderzoeken en de bevoegde overheid op de hoogte stellen van de gebreken en het gevaar voor tegenstrijdigheid welke de collectieve arbeidsovereenkomst (die reglement kan worden) kan inhouden. Opgemerkt zij nog dat het gevaar voor onwettigheid des te groter is daar een zeker aantal wetten de paritaire comités een werkelijke uitvoerende macht toekennen, die tot uiting komt in de vorm van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Talrijke juristen hebben het betreurd dat in de huidige stand van zaken, het onmogelijk is de afdeling wetgeving van de Raad van State ermede te belasten zich uit te spreken over de algemeen verbindend te

toires (on peut citer M. le Procureur général Hayoit de Termicourt, avis concernant l'arrêt de la Cour de cassation précité, *Revue belge de sécurité sociale*, 1958, p. 62; M. le Ministre Troclet, *Annales parlementaires*, Sénat, session 1955-56, 13 juin 1956, p. 1384; MM. Remion, loc. cit., note 11, p. 163; Bové, loc. cit., p. 181; etc.). L'objet du présent article est de pallier cette carence.

Toutefois, il faut bien constater aussi que de nombreuses conventions collectives de travail rendues obligatoires ne soulèvent aucune difficulté quant à leur légalité ou quant aux implications juridiques qu'elles entraînent. Il eût été contraire à l'intérêt général de les soumettre systématiquement à l'avis du Conseil d'Etat, et d'imposer à celui-ci un pareil surcroît de travail. C'est pourquoi, le présent projet laisse à l'initiative du Ministre le soin de juger de l'opportunité de soumettre à la haute autorité administrative les conventions collectives de travail à rendre obligatoires. Le Ministre n'est donc pas obligé de passer par le Conseil d'Etat mais la faculté qui lui est ainsi ouverte, pour les cas posant une question de principe, offre une garantie supplémentaire qui n'existait pas jusqu'à ce jour.

Compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat, le délai dont la section de législation disposera pour donner son avis est fixé à quinze jours au moins.

L'article 65 prévoit pour la conclusion des conventions collectives de travail au sein du Conseil national du travail, une procédure de délibérations, équivalente à celle qui est prévue pour les commissions paritaires. Le président et le secrétaire n'ont pas voix délibérative.

#### Article 66.

Cet article interdit l'insertion dans le règlement de travail de clauses compromissaires.

Il constitue un parallèle avec les dispositions de l'article 9 du projet, aux termes desquelles il est interdit d'insérer les clauses compromissaires dans les conventions collectives de travail.

#### Article 67.

L'article 67 contient les dispositions abrogatoires. Les dispositions du projet de loi étant plus complètes que celles de l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la commission nationale mixte des mines et de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, ces dispositions légales peuvent être abrogées.

L'article n'abroge toutefois pas complètement les lois portant réglementation du travail à domicile au point de vue des salaires et de l'hygiène. Le projet laisse subsister les dispositions légales relatives aux carnets de salaires, au registre spécial, dans lequel l'employeur doit indiquer l'identité de ses ouvriers ainsi que le montant de leur rémunération, et les

verklaren collectieve arbeidsovereenkomsten (er kan worden verwezen naar de heer Procureur-Generaal Hayoit de Termicourt, avis concernant l'arrêt de la Cour de cassation précité, *Revue belge de sécurité sociale*, 1958, p. 62; de heer Minister Troclet, *Parlementaire Handelingen*, Senaat, zitting 1955-56, 13 juni 1956, p. 1384; de heren Remion, loc. cit., nota 11, p. 163; Bové, loc. cit., p. 181; enz.). Dit artikel heeft tot doel deze leemte aan te vullen.

Nochtans moet toch ook worden vastgesteld, dat talrijke algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten geen enkele moeilijkheid doen rijzen in verband met de wettigheid ervan of met de juridische implicaties die eruit volgen. Het ware in strijd met het algemeen belang ze stelselmatig voor advies aan de Raad van State voor te leggen en aan deze Raad dergelijke toewijding van werk op te dragen. Daarom wordt het in dit ontwerp aan de Minister overgelaten te oordelen of de algemeen verbindend te verklaren collectieve arbeidsovereenkomsten al dan niet aan het hoog administratief gezagsorgaan dienen te worden voorgelegd. De Minister is dus niet verplicht het advies van de Raad van State te vragen doch de mogelijkheid die hem aldus wordt geboden voor de principiële gevallen, is een bijkomende waarborg die tot nog toe niet bestond.

Gelet op het advies van de Raad van State wordt de termijn waarover de afdeling wetgeving zal beschikken om advies te geven, op ten minste vijftien dagen bepaald.

In artikel 65 wordt voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de Nationale Arbeidsraad een wijze van beraadslagen en beslissen vastgesteld, welke overeenstemt met die welke voor de paritaire comités is bepaald. De voorzitter en de secretaris zijn niet stemgerechtigd.

#### Artikel 66.

Dit artikel verbiedt het opnemen van scheidsrechterlijke bedingen in het arbeidsreglement.

Het vormt derhalve een parallel met de bepalingen van artikel 9 van het ontwerp, luidens welke het verboden is scheidsrechterlijke bedingen op te nemen in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 67.

De opheffingsbepalingen zijn in artikel 67 opgenomen. Daar de bepalingen van het wetsontwerp vollediger zijn dan die van de besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de Nationale gemengde mijncommissies en van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, mogen deze wettelijke bepalingen worden opgeheven.

Het artikel heft evenwel niet ten volle de wetten op tot regeling van de huisarbeid op het gebied van lonen en gezondheid. Het ontwerp laat de wettelijke bepalingen verder bestaan betreffende het loonboekje, het loonregister, waarin de werkgever de identiteit en het bedrag van het loon van zijn arbeiders moet vermelden en de daarbij horende toezichts- en strafbepalingen.

dispositions pénales et de surveillance y relatives, vu que ces dispositions spéciales sont encore indispensables. Sont seules abrogées, les dispositions relatives à la rémunération minimum des travailleurs à domicile.

En effet, l'article 36 du présent projet permet d'instituer une commission paritaire pour le travail à domicile ou d'étendre le champ d'application d'une commission existante aux travailleurs à domicile du secteur d'activité ressortissant à sa compétence, ce qui rend superflu le maintien du Comité national pour le travail à domicile en ce qui concerne la fixation de la rémunération des travailleurs à domicile.

Etant donné, d'une part, que l'article 36 du projet rend possible la création de la commission paritaire de l'aviation commerciale, visée à l'article 6 de la loi du 23 juin 1960, et que, d'autre part, en vertu de l'article 68 du projet l'arrêté instituant cette commission paritaire est maintenu en vigueur jusqu'au moment où il sera abrogé, l'article 6 précité de la loi du 23 juin 1960 peut être également abrogé.

Enfin, l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 peut être abrogé.

En effet, cet article trouve sa justification dans la grande différence existant entre les peines prévues par cette loi et les peines prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 qui consistent en une amende de 100 à 100.000 francs. Etant donné que ces peines sont uniformisées par le présent projet, l'article 37 visé peut être abrogé.

#### Article 68.

L'article 68 permet notamment de maintenir toutes les commissions paritaires nationales et régionales, instituées en vertu de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 — y compris celle de l'aviation commerciale visée à l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la Sabena à modifier ses statuts — ainsi que les mandats des membres de ces commissions.

#### Article 69.

L'article 69 règle les effets des conventions collectives de travail qui existent à la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent projet de loi.

En ce qui concerne les conventions collectives de travail rendues obligatoires, il est distingué trois cas :

a) les conventions collectives de travail à durée déterminée : celles-ci restent en vigueur jusqu'à l'expiration du délai prévu par la convention;

b) les conventions collectives de travail à durée indéterminée : celles-ci restent en vigueur jusqu'à leur dénonciation ou à leur abrogation par les parties elles-mêmes;

c) les conventions collectives de travail à durée déterminée avec clause de reconduction : celles-ci restent en vigueur jusqu'au jour civil prévu par la convention, suivant la date à laquelle la loi sort ses effets.

gen, daar die speciale bepalingen nog onontbeerlijk zijn. Enkel de bepalingen betreffende het minimumloon der huisarbeiders worden opgeheven.

Op grond van artikel 36 van dit ontwerp kan een paritair comité voor de huisarbeid worden opgericht of kan het toepassingsgebied van een bestaand comité worden uitgebreid tot de huisarbeiders uit de bedrijfstak die onder zijn bevoegdheid ressorteren, wat het behoud van het Nationaal Comité voor de huisarbeid overbodig maakt, wat de vaststelling van het loon der huisarbeiders betreft.

Aangezien artikel 36 van het ontwerp de oprichting van het paritair comité voor de handelsluchtvaart, bedoeld bij artikel 6 van de wet van 23 juni 1960, mogelijk maakt, terwijl krachtens artikel 68 van het ontwerp het besluit waarbij bedoeld paritair comité werd opgericht van kracht blijft tot het wordt opgeheven, kan ook voornoemd artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 worden opgeheven.

Ten slotte kan ook artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 worden opgeheven.

Inderdaad, dit artikel vindt zijn reden van bestaan in het grote verschil tussen de straffen bepaald in die wet en de straffen bepaald in de besluitwet van 9 juni 1945, welke bestaan uit een geldboete van 100 tot 100.000 frank. Aangezien deze straffen door dit ontwerp eenvormig worden gemaakt, kan genoemd artikel 37 worden geschrapt.

#### Artikel 68.

Artikel 68 maakt het inzonderheid mogelijk alle ingevolge de besluitwet van 9 juni 1945 opgerichte paritaire comités in stand te houden met inbegrip van dat voor de handelsluchtvaart, bedoeld bij artikel 6 van de wet van 23 juni 1960, waarbij de Sabena machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen alsmede de mandaten van de leden van die comités te handhaven.

#### Artikel 69.

Artikel 69 regelt de uitwerking van de collectieve arbeidsovereenkomsten die bestaan op de datum van inwerkingtreding van het onderhavige wetsontwerp.

Ten aanzien van de algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten worden drie gevallen onderscheiden :

a) de collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd : deze blijven van kracht tot het verstrijken van de in de overeenkomst bepaalde tijd;

b) de collectieve arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd : deze blijven van kracht tot de opzegging of tot de opheffing ervan door de partijen zelf;

c) de collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding : deze blijven van kracht tot op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag, welke volgt op de datum waarop de wet in werking treedt.

Dans ces différents cas, il n'y a pas lieu à application des dispositions des articles 15 et 34 du projet, étant donné qu'il s'agit de conventions collectives de travail conclues avant l'entrée en vigueur des dispositions du présent projet, que les parties n'ont donc pu appliquer lors de la conclusion de leurs conventions.

Toutefois, il s'impose de permettre l'application des dispositions de l'article 35, afin d'éviter que des conventions conclues il y a longtemps, et tombées en désuétude, parce que dépassées par les faits, restent néanmoins en vigueur.

#### Article 70.

Cet article règle les effets des conventions collectives de travail non rendues obligatoires, qui existent à la date d'entrée en vigueur du présent projet.

Ces conventions restent régies par les dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Quant à leurs effets, ceux-ci sont réglés, selon le cas, par l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 4 mars 1954 ou par l'article 5 des lois sur le contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, qui attribuent aux conventions collectives de travail une valeur supplétive.

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

#### Article 71.

Certaines dispositions légales étant abrogées ou modifiées par le présent projet de loi, cet article, dans un but d'unification, permet au Roi de modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions du présent projet de loi.

#### Article 72.

Le projet de loi dote les conventions collectives d'un statut nouveau et complet, qui nécessitera une certaine période d'adaptation de la part des partenaires sociaux, des organes paritaires et des services administratifs.

Dès lors, il s'est avéré opportun de permettre au Roi de fixer la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

*Le Ministre de l'Emploi et du Travail,*

In deze verschillende gevallen moeten de bepalingen van de artikelen 15 en 34 van het ontwerp niet worden toegepast, daar het collectieve arbeidsovereenkomsten zijn die werden gesloten vóór de inwerkingtreding van dit ontwerp dat de partijen dus niet konden toepassen bij het sluiten van hun overeenkomsten.

Nochtans dient de toepassing van de bepalingen van artikel 35 mogelijk te worden gemaakt, ten einde te voorkomen dat sedert lang gesloten overeenkomsten, die verouderd en door de feiten achterhaald zijn, toch van kracht blijven.

#### Artikel 70.

Dit artikel regelt de uitwerking van niet algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten die op de datum van inwerkingtreding van dit ontwerp bestonden.

Deze overeenkomsten zijn verder geregeld door de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités.

De uitwerking van deze overeenkomsten wordt geregeld, volgens het geval, bij artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 of bij artikel 5 van de wetten betreffende het bediendencontract, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955, die aan de collectieve arbeidsovereenkomsten een aanvullende waarde geven.

Zodra in deze overeenkomsten een wijziging wordt aangebracht, zelfs van bijkomstige aard, of wanneer zij worden verlengd in hun oorspronkelijke vorm, zijn nochtans de bepalingen van dit ontwerp toepasselijk op deze overeenkomsten.

#### Artikel 71.

Daar sommige wettelijke bepalingen opgeheven of gewijzigd worden bij dit wetsontwerp, laat dit artikel, om eenvormigheid te bereiken, de Koning toe de bestaande wettelijke bepalingen te wijzigen, ten einde de tekst in overeenstemming te brengen met de bepalingen van dit wetsontwerp.

#### Artikel 72.

Het wetsontwerp verleent de collectieve arbeidsovereenkomsten een nieuw en volledig statuut, dat een zekere aanpassingsperiode zal vergen vanwege de sociale partners, de paritaire organen en de administratieve diensten.

Derhalve is het wenselijk gebleken de Koning toe te laten de datum van inwerkingtreding van de wet vast te stellen.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen voor te leggen.

*De Minister van Tewerkstelling en Arbeid.*



**PROJET DE LOI.**

**BAUDOIN,**  
ROI DES BELGES,

*A tous, présents et à venir,*  
SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

**CHAPITRE I<sup>er</sup>.****Dispositions liminaires.****ARTICLE PREMIER.**

Dans la présente loi, il faut entendre par :

1. la convention : la convention collective de travail;
2. le Ministre : le Ministre qui a le travail dans ses attributions;
3. l'organe paritaire : le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires;
4. l'organisation : les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs visés à l'article 3.

**ART. 2.**

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

La présente loi ne s'applique pas aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à moins que le Roi n'étende le champ d'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1;

3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;

**ONTWERP VAN WET.**

**BOUDEWIJN,**  
KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,*  
ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt :

**HOOFDSTUK I.****Inleidende bepalingen.****EERSTE ARTIKEL.**

In deze wet wordt verstaan onder :

1. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
2. de Minister : de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort;
3. paritair orgaan : de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités;
4. organisatie : de in artikel 3 bedoelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

**ART. 2.**

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

Deze wet is niet van toepassing op de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, tenzij de Koning die personen of bepaalde categorieën ervan onder de toepassing van deze wet brengt;

2. werkgevers : de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;

3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;

4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;

5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.

#### ART. 3.

Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;

2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1;

3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

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

#### ART. 4.

Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

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

### CHAPITRE II.

#### Les conventions collectives de travail.

##### SECTION I.

##### Définition et contenu.

#### ART. 5.

La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travail-

4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;

5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

#### ART. 3.

Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt :

1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;

2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie;

3. de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

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

#### ART. 4.

De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten. Het optreden van de organisaties laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

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

### HOOFDSTUK II.

#### Collectieve arbeidsovereenkomsten.

##### AFDELING I.

##### Begripsomschrijving en inhoud.

#### ART. 5.

De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemers-

leurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

## ART. 6.

La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

## ART. 7.

Le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Toutefois, une convention peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

## ART. 8.

Le Roi décide, sur avis de la commission paritaire, si les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent l'approbation de la commission paritaire.

Si l'approbation est requise, la commission paritaire se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

## ART. 9.

Sont nulles les dispositions d'une convention :

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique;

2. qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

## ART. 10.

Sont nulles :

1. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraire à une convention conclue au sein du Conseil national du travail;

2. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève;

organisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

## ART. 6.

De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers.

## ART. 7.

De werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

Evenwel kan in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

## ART. 8.

De Koning bepaalt, op advies van het paritair comité, of de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeven.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het paritair comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

## ART. 9.

Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst die :

1. strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen;

2. de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen.

## ART. 10.

Nietig zijn :

1. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair comité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

2. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité waaronder het subcomité ressorteert;

3. les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire dont relèvent les entreprises intéressées.

**ART. 11.**

Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

**SECTION II.**

**Conclusion et fin.**

**ART. 12.**

Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

Si la convention est conclue au sein du Conseil national du travail, toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2, sont considérées comme une organisation unique représentée par les membres nommés sur la présentation du Conseil supérieur des Classes moyennes.

**ART. 13.**

La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

1. par la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres;

2. par la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;

3. par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

**ART. 14.**

La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit, le cas échéant, par un échange de lettres.

**ART. 15.**

La convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée com-

3. de bepalingen van een overeenkomst gesloten buiten een paritair orgaan, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in een paritair comité of subcomité, waaronder de betrokken ondernemingen ressorteren.

**ART. 11.**

Nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement, die strijdig zijn met bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werkgevers en werknemers bindend is.

**AFDELING II.**

**Aangaan en beëindigen.**

**ART. 12.**

De afgevaardigden van de organisaties worden geacht bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

Indien de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan, worden alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties beschouwd als één enkele organisatie die vertegenwoordigd wordt door de leden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand.

**ART. 13.**

De overeenkomst wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door :

1. de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend;

2. de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

3. de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

**ART. 14.**

De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk, desnoods onder de vorm van briefwisseling, aangegaan.

**ART. 15.**

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij de overeenkomst voor onbe-

portant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

#### ART. 16.

La convention mentionne obligatoirement :

1. la dénomination des organisations qui la concluent;
2. la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;
3. l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;
4. les personnes, la branche d'activité ou les entreprises, et le cadre territorial auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;
5. la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;
6. la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion;
7. la date à laquelle la convention a été conclue;
8. la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 13, ou la mention prévue par cet article.

#### ART. 17.

Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité.

#### ART. 18.

La convention est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le dépôt est refusé, lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13 et 16.

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

paalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

#### ART. 16.

In de overeenkomst moet het volgende voorkomen :

1. de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan;
2. de benaming van het paritair orgaan, indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan;
3. de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleeden;
4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
5. de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;
7. de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;
8. de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 13 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

#### ART. 17.

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt.

Toetreding geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

#### ART. 18.

De overeenkomst wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd. Neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13 en 16.

Worden eveneens op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd :

1. l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur;

2. la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Toute personne peut obtenir une copie de la convention déposée, contre paiement d'une redevance dont le montant est fixé par le Roi.

### SECTION 3.

#### Personnes et organisations liées par la convention.

##### ART. 19.

La convention lie :

1. les organisations qui l'ont conclue, et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;

2. les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion;

3. les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation;

4. tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

##### ART. 20.

En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

##### ART. 21.

L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.

##### ART. 22.

En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleur organisées en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.

##### ART. 23.

Le contrat de louage de travail implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste

1. de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst;

2. de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Iedereen kan een afschrift van de neergelegde overeenkomst bekomen tegen betaling van een retributie waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

### AFDELING 3.

#### Binding.

##### ART. 19.

De overeenkomst is bindend voor :

1. de organisaties die ze hebben aangegaan, en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;

2. de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding;

3. de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap;

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

##### ART. 20.

Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

##### ART. 21.

De werkgever, wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden organisatie een einde neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat een wijziging erin wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortvloeiende verplichtingen tot gevolg heeft.

##### ART. 22.

Wanneer een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft.

##### ART. 23.

De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd



tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire individuelle et écrite.

#### SECTION 4.

##### Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.

###### ART. 24.

Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe.

###### ART. 25.

L'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire sont publiés par la voie d'un avis au *Moniteur belge*.

Est, de même, publiée par la voie d'un avis au *Moniteur belge*, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

###### ART. 26.

Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs, autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

Cette disposition est applicable quinze jours après la publication visée à l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>.

###### ART. 27.

En cas de modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

#### SECTION 5.

##### Extension de la force obligatoire des conventions.

###### ART. 28.

La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het individueel en schriftelijk anders wordt bedongen.

#### AFDELING 4.

##### In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.

###### ART. 24.

In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.

###### ART. 25.

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging bekendgemaakt door een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

Wordt eveneens door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt, de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

###### ART. 26.

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer, bindend voor alle andere werkgevers en werknemers dan de bij artikel 19 bedoelde die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald, tenzij in de individuele arbeids-overeenkomst schriftelijk een met de overeenkomst strijdig beding is opgenomen.

Deze bepaling is van toepassing vijftien dagen na de bekendmaking bedoeld in artikel 25, eerste lid.

###### ART. 27.

Wanneer een werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

#### AFDELING 5.

##### Algemeen verbindend verklaring.

###### ART. 28.

De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

## ART. 29.

Avant que la convention ne soit rendue obligatoire, il est publié au *Moniteur belge* un avis invitant tous les intéressés à faire connaître au Ministre leurs observations ou objections dans les quinze jours.

Si cet avis n'est pas publié en même temps que l'avis prévu à l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>, il reproduit les indications de celui-ci.

## ART. 30.

Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

## ART. 31.

Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au *Moniteur belge*, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

## ART. 32.

La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

## ART. 33.

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite au moment de la conclusion de celle-ci, l'arrêté royal lui donnant force obligatoire a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention. Celui-ci ne peut toutefois rétroagir au-delà de six mois avant la conclusion de la convention. De plus, il ne peut rétroagir au-delà de la date de la conclusion, que s'il est publié dans les six mois qui suivent la demande.

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite postérieurement à la conclusion de la convention, l'arrêté a effet à partir de la date de la demande, si l'arrêté royal donnant force obligatoire est publié dans les six mois qui suivent cette demande.

## ART. 34.

L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée.

Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de

## ART. 29.

Alvorens een overeenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, wordt in het *Belgisch Staatsblad* een bericht bekendgemaakt, waarbij alle belanghebbenden worden uitgenodigd hun op- of aanmerkingen binnen vijftien dagen ter kennis van de Minister te brengen.

Indien dit bericht niet samen met het in artikel 25, eerste lid, bedoelde bericht wordt bekendgemaakt, worden de daarin opgesomde vermeldingen erin opgenomen.

## ART. 30.

Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.

## ART. 31.

Het beschikkend gedeelte van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst wordt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

## ART. 32.

De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

## ART. 33.

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt gesloten, heeft zij uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Zij kan echter nooit meer dan zes maanden vóór de sluiting van de overeenkomst terugwerken. Bovendien kan zij alleen terugwerken tot vóór de datum van de sluiting van de overeenkomst, indien het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring wordt bekendgemaakt binnen zes maanden nadat erom werd verzocht.

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd nadat de overeenkomst is gesloten, heeft zij uitwerking vanaf de datum waarop erom werd verzocht, indien het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring wordt bekendgemaakt binnen zes maanden na deze datum.

## ART. 34.

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst voor bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben bij het verstrijken van die tijd.

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding regelmatig

reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

**ART. 35.**

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, abroger l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, lorsque cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à un date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire intéressé.

**CHAPITRE III.**

**Les commissions paritaires.**

**SECTION 1.**

**Institution et compétence.**

**ART. 36.**

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

**ART. 37.**

Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*.

**ART. 38.**

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires. Après avis de cette commission paritaire, Il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de ces sous-commissions.

**ART. 39.**

Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission :

1. de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;

wordt opgezegd, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.

**ART. 35.**

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen, wanneer de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

De Koning heft eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring op wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerkingtreding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

**HOOFDSTUK III.**

**Paritaire comités.**

**AFDELING 1.**

**Oprichting en bevoegdheid.**

**ART. 36.**

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.

**ART. 37.**

Wanneer de Minister overweegt de oprichting van een paritair comité of een nieuwe regeling van de werkingssfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

**ART. 38.**

Op verzoek van een paritair comité kan de Koning een of meer paritaire subcomités oprichten. Op advies van dit paritair comité bepaalt Hij welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren.

**ART. 39.**

De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht :

1. collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;

2. de prévenir ou de concilier tout litige qui menace de s'élever ou qui s'est élevé entre employeurs et travailleurs

3. de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence;

4. de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

Lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil national du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

## SECTION 2.

### Composition.

#### ART. 40.

Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées :

1. d'un président et d'un vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs;
3. de deux ou plusieurs secrétaires.

#### ART. 41.

Le Roi nomme les présidents et les vice-présidents parmi les personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission ou la sous-commission paritaire peuvent avoir à connaître.

La fonction de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre.

Dans l'exercice de leur mission, les président et vice-président se trouvent sous l'autorité du Ministre.

#### ART. 42.

Le Roi fixe le nombre des membres de chaque commission et sous-commission paritaires; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

#### ART. 43.

Les membres sont nommés par le Roi.

Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*, à faire savoir

2. dreigende geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en gerezen geschillen bij te leggen;

3. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;

4. elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.

Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

## AFDELING 2.

### Samenstelling.

#### ART. 40.

De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit :

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties;
3. twee of meer secretarissen.

#### ART. 41.

De Koning benoemt de voorzitters en ondervoorzitters onder de personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft.

De functie van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat van lid van een der Wetgevende Kamers.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een ambtenaar die door de Minister is aangewezen.

In de uitoefening van hun opdracht staan de voorzitter en de ondervoorzitter onder het gezag van de Minister.

#### ART. 42.

De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast; er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.

#### ART. 43.

De Koning benoemt de leden.

De betrokken organisaties worden door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* verzocht mee te delen of

si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

#### ART. 44.

Le mandat des membres a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin :

1. lorsque la durée du mandat est expirée;
2. en cas de démission;
3. lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté;
4. en cas de décès;
5. lorsqu'il a atteint l'âge de septante ans.

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

#### ART. 45.

Les secrétaires sont nommés par le Ministre.

#### ART. 46.

Les membres d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peuvent se faire assister par des conseillers techniques dont le nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Le Ministre peut, d'initiative ou à la demande de la commission, désigner un ou plusieurs fonctionnaires en qualité des conseillers.

#### ART. 47.

Le Roi fixe les modalités d'octroi et le montant des indemnités à allouer aux présidents, vice-présidents, membres et secrétaires des commissions et sous-commissions paritaires.

### SECTION 3.

#### Fonctionnement.

#### ART. 48.

Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si la moitié au moins

zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen een maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

#### ART. 44.

Het mandaat van de leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van lid eindigt :

1. wanneer de duur van het mandaat is verstreken;
2. in geval van ontslagneming;
3. wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;
4. in geval van overlijden;
5. wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen vóór het normaal verstreken is. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

#### ART. 45.

De Minister benoemt de secretarissen.

#### ART. 46.

De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers, wier aantal door het huishoudelijk reglement wordt vastgesteld.

De Minister kan op eigen initiatief of op verzoek van het comité één of meer ambtenaren als adviseur aanwijzen.

#### ART. 47.

De Koning bepaalt de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van de vergoedingen die worden toegekend aan de voorzitters, ondervoorzitters, leden en secretarissen van de paritaire comités en subcomités.

### AFDELING 3.

#### Werking.

#### ART. 48.

De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ten minste

des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Seuls les membres ont voix délibérative.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement.

ART. 49.

Les membres suppléants ne peuvent siéger qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

ART. 50.

Le Roi détermine le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Le Ministre surveille l'activité des commissions et sous-commissions paritaires.

ART. 51.

Chaque commission et chaque sous-commission paritaire établit son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE IV.

**Sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.**

ART. 52.

La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :

1. la loi dans ses dispositions impératives;
2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;

de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn.

Alleen de leden hebben een beslissende stem.

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt.

ART. 49.

De plaatsvervangende leden kunnen alleen zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

ART. 50.

De Koning bepaalt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités.

De Minister houdt toezicht op de werking van de paritaire comités en subcomités.

ART. 51.

Elk paritair comité en elk paritair subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

HOOFDSTUK IV.

**Bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers.**

ART. 52.

De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld :

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde :
  - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
  - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
  - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :
  - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
  - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
  - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;



d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;

4. la convention individuelle écrite;

5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;

6. le règlement de travail;

7. la loi dans ses dispositions supplétives;

8. la convention individuelle verbale;

9. l'usage.

## CHAPITRE V.

### Surveillance et dispositions pénales.

#### SECTION 1.

##### Surveillance.

#### ART. 53.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions rendues obligatoires.

#### ART. 54.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 53 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;

2. procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par

d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;

4. de geschreven individuele overeenkomst;

5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

6. het arbeidsreglement;

7. de aanvullende bepalingen van de wet;

8. de mondelinge individuele overeenkomst;

9. het gebruik.

## HOOFDSTUK V.

### Toezicht en strafbepalingen.

#### AFDELING 1.

##### Toezicht.

#### ART. 53.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten ervan en van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.

#### ART. 54.

De in artikel 53 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1. op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; in de bewoonde lokalen mogen ze evenwel alleen binnentreden met voorafgaande toestemming van de vrederechter;

2. elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om er zich van te vergewissen dat de wets- en reglementsbepalingen werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers en de leden van de vakbondafvaardiging in de onderneming ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en

la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

#### ART. 55.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 53 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

#### ART. 56.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 53 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

### SECTION 2.

#### Dispositions pénales.

#### ART. 57.

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1. l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire;

2. quiconque a fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

#### ART. 58.

Les infractions prévues à l'article 57, 1, donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en violation de la convention; toutefois, le montant total de ces amendes ne peut excéder 50.000 francs.

#### ART. 59.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten;

d) gelasten dat de documenten worden aangeplakt, die krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten aangeplakt worden.

#### ART. 55.

De in artikelen 53 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift van het proces-verbaal worden betekend.

#### ART. 56.

De in artikel 53 bedoelde ambtenaren en beampten kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

### AFDELING 2.

#### Strafbepalingen.

#### ART. 57.

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst;

2. ieder die het krachtens deze wet geregelde toezicht heeft verhinderd.

#### ART. 58.

Voor de bij artikel 57, 1, bepaalde inbreuken wordt de geldboete zoveel maal opgelegd als er werknemers in strijd met de overeenkomst zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

#### ART. 59.

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

## ART. 60.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

## ART. 61.

Toutes les dispositions du livre I<sup>er</sup> du Code pénal, le chapitre V excepté mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

## ART. 62.

L'action publique résultant d'une infraction prévue par la présente loi se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

## CHAPITRE VI.

## Dispositions finales.

## ART. 63.

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 4 mars 1954, et l'article 5, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs fixée par l'article 52 de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage. »

## ART. 64.

L'article 2 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat est complété par la disposition suivante :

« Le Ministre ayant le travail dans les attributions peut demander à la section de législation de donner, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail. »

## ART. 65.

Un article 5bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail :

« Article 5bis. — Le Conseil national du travail ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les em-

## ART. 60.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

## ART. 61.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

## ART. 62.

De publieke rechtsvordering wegens een in deze wet omschreven misdrijf verjaart door verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

## HOOFDSTUK VI.

## Slotbepalingen.

## ART. 63.

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, worden door de volgende bepalingen vervangen :

« Onverminderd de hiërarchie der bonnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 52 van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik. »

## ART. 64.

Artikel 2 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State wordt met de volgende bepaling aangevuld :

« De Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, kan aan de afdeling wetgeving vragen, binnen een termijn die niet korter dan vijftien dagen kan zijn, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst. »

## ART. 65.

In de wet van 29 mei 1952 houdende oprichting van een Nationale Arbeidsraad wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat als volgt luidt :

« Artikel 5bis. — De Nationale Arbeidsraad beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden

ployeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

» Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. »

#### ART. 66.

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 10 est complété par la disposition suivante :

« Toutefois, les dispositions d'un règlement de travail qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres sont nulles. »

#### ART. 67.

Sont abrogés :

1. l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission nationale mixte des mines;

2. l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les lois des 20 juillet 1961 et 28 juillet 1962;

3. les articles 1<sup>er</sup> à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952;

4. l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la Sabena à modifier ses statuts;

5. l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale.

#### ART. 68.

Les arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

#### ART. 69.

Les arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'article 35, jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité. La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

#### ART. 70.

Les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non rendues obligatoires demeurent

die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

» Alleen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben een beslissende stem. »

#### ART. 66.

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, wordt artikel 10 aangevuld met de volgende bepaling :

« De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig. »

#### ART. 67.

Opgeheven zijn :

1. de besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de Nationale Gemengde Mijncommissie;

2. de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961 en 28 juli 1962;

3. de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36 van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952;

4. artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de Sabena machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen;

5. artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven.

#### ART. 68.

De besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités blijven van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheid ervan is verstreken.

#### ART. 69.

De koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten, blijven, onverminderd het bepaalde in artikel 35, van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt. De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

#### ART. 70.

De overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend

rent régies par les dispositions légales et réglementaires qui étaient en vigueur au moment de leur conclusion.

Toutefois, si ces conventions sont modifiées après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de cette dernière s'y appliquent à partir de la modification. Les conventions à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction sont soumises aux dispositions de la présente loi à partir du lendemain du jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

ART. 71.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 72.

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

Donné à Bruxelles, le 22 février 1967.

dend zijn verklaard, blijven onderworpen aan de wets- en reglementsbepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten.

Wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet evenwel worden gewijzigd, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de wijziging ervan. Op de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, zijn de bepalingen van deze wet van toepassing vanaf de dag na de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

ART. 71.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 72.

Deze wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum.

Gegeven te Brussel, 22 februari 1967.

BAUDOUIN.

Par le Roi :

*Le Ministre de l'Emploi  
et du Travail,*

Van Koningswege :

*De Minister van Tewerkstelling  
en Arbeid,*

L. SERVAIS.

## AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 15 juillet 1966, d'une demande d'avis sur un projet de loi « sur les conventions collectives et les commissions paritaires », ainsi qu'il a été amendé par le Ministre les 26 juillet 1966 et 7 septembre 1966, a donné le 18 novembre 1966 l'avis suivant :

Le projet a pour but de doter les conventions collectives de travail d'un régime légal et d'y adapter le statut des commissions paritaires, tout en apportant à celui-ci les modifications dont plus de vingt années d'expérience ont montré la nécessité ou l'opportunité.

En droit social belge la convention collective, ainsi que le relève l'exposé des motifs, ne possède toujours pas de statut propre. Depuis des dizaines d'années pourtant, cette institution joue un rôle considérable dans le développement des relations de travail entre employeurs et travailleurs, et a été un précieux instrument d'organisation harmonieuse de l'économie.

La lacune résultant de l'absence d'un statut de la convention collective dans notre législation du travail a été comblée dans une certaine mesure par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires; en vertu de cet arrêté-loi des conventions collectives peuvent être conclues au sein de ces organes (article 10, a) et le Roi peut rendre celles-ci obligatoires (article 12).

A propos des conventions collectives non rendues obligatoires, la Cour de cassation a jugé qu'elles ne s'imposaient qu'aux parties qui y avaient adhéré et qu'à l'égard des autres employeurs et travailleurs elles n'avaient qu'une valeur morale (Cass. 20 décembre 1950, Pas, 1951, I, 267).

Réagissant contre cette jurisprudence, le législateur, en 1954, a également attribué aux conventions collectives une certaine valeur juridique à l'égard des personnes appartenant aux entreprises ou à la branche d'activité intéressées qui n'étaient pas parties à la convention (Chambre, 1952-1953, Doc. parl. n° 543 page 4) : en vertu des lois des 4 et 11 mars 1954, ces conventions « suppléent au silence des parties ».

Les conventions collectives non rendues obligatoires sont, dès lors, d'ordre purement supplétif. Le rapport de la commission du Sénat s'en explique en ces termes :

« D'aucuns s'étonneront du fait que les conventions et accords collectifs qui n'ont pas été rendus obligatoires se trouvent relégués aux derniers rangs de la hiérarchie des sources juridiques du contrat de travail.

» Notons que leur portée juridique est souvent surestimée.

» N'oublions pas, cependant, qu'en droit belge la convention collective ne possède pas de statut, en d'autres termes, qu'elle n'existe pas en tant que convention » (Sénat, 1953-1954, Doc. parl. n° 170, p. 8).

Le présent projet maintient le régime de la force obligatoire et règle, en outre, la valeur juridique des conventions collectives non rendues obligatoires, établissant à ce sujet une distinction, selon que la convention a été conclue au sein ou en dehors d'un organe paritaire. Si en attachant à la dernière espèce de conventions une valeur juridique supérieure à celle que leur reconnaît la législation actuelle, il les rapproche des conventions collectives rendues obligatoires, force est néanmoins de constater que des différences considérables subsistent.

Lorsqu'on cherche à grouper les différentes formes de conventions collectives en un tout harmonieux, il importe, au préalable, de déterminer ce qu'est essentiellement la convention collective telle que celle-ci s'est développée en droit

## ADVIJS VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 15<sup>e</sup> juli 1966 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités », zoals het door de Minister op 26 juli 1966 en op 7 september 1966 gewijzigd werd, heeft de 18 november 1966 het volgend advies gegeven :

Onderwerp van dit ontwerp is een wettelijke regeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit te vaardigen en het statuut van de paritaire comités daaraan aan te passen, tevens rekening houdend met de wijzigingen die een meer dan twintigjarige ervaring als wenselijk of noodzakelijk doet voorkomen.

Zoals in de memorie van toelichting wordt aangemerkt, ontbeert het Belgisch sociaal recht nog steeds een eigenlijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst. Niettemin speelt dit instituut sedert tientallen jaren een belangrijke rol in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers en is het een voornaam instrument geweest om tot een harmonische organisatie van het bedrijfsleven te komen.

In de leemte die het ontbreken van een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst in de arbeidswetgeving heeft gelaten, werd enigermate voorzien door de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités : in deze organen kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten (artikel 10, a), welke door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard (artikel 12).

Wat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, het Hof van cassatie oordeelde dat deze alleen bindend waren voor de partijen die hun instemming ermee hadden betuigd, terwijl zij voor de andere werkgevers en werknemers alleen een zedelijke waarde hadden (Cass. 20 december 1950, Pas, 1951, I, 267).

Als reactie tegen deze rechtspraak heeft de wetgever in 1954 aan de collectieve arbeidsovereenkomsten ook ten aanzien van de bedrijfsgenoten die geen partij bij de overeenkomst waren, een zekere juridische waarde toegekend (Kamer, 1952-1953, Gedr. St. n° 543, blz. 4) : volgens de wetten van 4 en 11 maart 1954 gelden deze overeenkomsten voor hetgeen « niet door partijen is bedongen ».

De niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn dus zuiver suppletief, wat in het verslag van de Senaatscommissie als volgt wordt verklaard :

« Sommige zullen er zich nochtans over verwonderen dat de niet bindend verklaarde collectieve overeenkomsten en akkoorden zo laag komen te staan in de hiërarchie der rechtsbronnen van het arbeidscontract.

» De juridische betekenis daarvan wordt dikwijls overschat.

» Men vergete echter niet dat de collectieve overeenkomst in ons recht geen statuut heeft of met andere woorden niet bestaat als overeenkomst » (Senaat, 1953-1954, Gedr. St. n° 170, blz. 8).

Onderhavig ontwerp handhaaft het instituut van de algemeen verbindend verklaring en regelt bovendien de rechtskracht van de niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, waarbij onderscheid wordt gemaakt naargelang de overeenkomst in of buiten een paritair orgaan wordt gesloten. Doordat aan deze laatste een hogere juridische waarde wordt gegeven dan in de thans geldende wetgeving het geval is, komen zij ook dichter bij de verbindend verklaarde overeenkomsten te staan; niettemin blijven belangrijke verschilpunten bestaan.

Om deze verschillende vormen van collectieve arbeidsovereenkomsten tot een harmonisch geordend geheel samen te brengen, is het wenselijk vooraf te onderzoeken wat de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals zij in het Belgisch recht is

belge, et, corrélativement, quelle est sa nature juridique. C'est par une étude de ces deux problèmes que s'ouvrira la partie générale du présent avis.

Il importe ensuite de situer le projet dans le contexte du droit social. Son but est, en effet, de régler une importante partie des relations collectives du travail en général et de l'organisation de l'économie en particulier : non seulement il réforme le statut des commissions paritaires mais il confère des attributions nouvelles au Conseil national du travail, qui devient l'un des organes au sein desquels des conventions collectives sont susceptibles d'être conclues. Les problèmes qui se posent à cet égard sont examinés au chapitre III de la partie générale.

L'attention devra également se porter sur les questions touchant le droit syndical. L'exposé des motifs déclare, en effet, que « la reconnaissance pour les organisations professionnelles de pouvoir s'engager et faire naître des droits et des obligations » est l'une des « trois notions maîtresses » du projet.

Il deviendra ensuite possible, à la lumière de la solution qui sera retenue pour ces quatre problèmes généraux, de passer à l'examen, dans la deuxième partie de l'avis, des différents articles du projet.

Dans la troisième et dernière partie, il est proposé un texte nouveau qui tient compte des observations formulées et qui comporte, en outre, un certain nombre de modifications de pure forme ne requérant aucun commentaire.

## PARTIE GÉNÉRALE.

### I. L'essence de la convention collective.

A. Suivant l'article 2 du projet, la convention collective a notamment pour objet « de fixer les conditions générales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité ».

Cette définition montre l'étendue de l'influence que la convention collective exerce sur les rapports juridiques individuels qui naissent entre l'employeur et le travailleur.

A l'origine, cette relation était régie exclusivement par le contrat de louage de travail dont les parties contractantes déterminaient le contenu. La liberté contractuelle n'était limitée que par les prescriptions impératives, de plus en plus nombreuses, de la législation sociale qui ne touche pas, il est vrai, à la liberté des parties de s'engager ou non dans les liens d'un contrat de louage de travail, mais règle néanmoins impérativement les conditions dans lesquelles ce contrat doit être conclu.

Le développement ininterrompu du mouvement syndical a, de son côté, eu pour effet que la réglementation des salaires et des autres conditions de travail a de plus en plus donné lieu à des négociations collectives entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Les résultats de ces négociations furent consignés dans des « conventions collectives de travail ». Sans doute, sur le plan juridique, ces conventions n'avaient-elles d'autre valeur que celle que les organisations ainsi que les employeurs et travailleurs intéressés leur attribuaient eux-mêmes. D'étape en étape cependant, elles l'emportèrent sur les pourparlers individuels entre employeur et travailleur, et déterminèrent dans une large mesure, tout en l'uniformisant, le contenu du rapport de droit individuel.

La pratique de la négociation collective s'est progressivement généralisée au point de conférer aux contacts entre les organisations un caractère de stabilité et d'aboutir à la formation de groupes de discussion permanents appelés, par la suite, « commissions paritaires ». Ces commissions, issues de l'initiative des organisations intéressées elles-mêmes, devinrent bientôt les organes tout indiqués pour procéder à l'élaboration de conventions collectives.

gégroei, wezenlijk is. Onmiddellijk daarbij aansluitend, dient ook de juridische aard van die overeenkomst te worden bepaald. Beide problemen vormen de eerste twee onderwerpen die in het hierna volgend algemeen deel van dit advies worden behandeld.

Vervolgens dient de plaats te worden bepaald welke dit ontwerp in het geheel van het sociaal recht inneemt. Het regelt immers een belangrijk deel van de collectieve arbeidsverhoudingen in het algemeen en van de bedrijfsorganisatie in het bijzonder : niet alleen wordt het statuut van de paritaire comités hervormd, maar tevens wordt een nieuwe bevoegdheid verleend aan de Nationale Arbeidsraad, die ook een van de organen wordt, waar collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. De daarmee verband houdende problemen worden besproken in het derde hoofdstuk van het algemeen deel.

Ten slotte dient ook aandacht te worden besteed aan het vraagstuk van het vakverenigingsrecht. In de memorie van toelichting wordt immers aangemerkt, dat « de erkenning dat de beroepsorganisaties verbintenissen kunnen aangaan en dat zij rechten en verplichtingen kunnen doen ontstaan » een van de « drie hoofdbegrippen » is, waarop het ontwerp steunt.

In het licht van de oplossing welke aan de vier voornoemde algemene problemen wordt gegeven, kunnen vervolgens de artikelen van het ontwerp in een tweede deel worden onderzocht.

In een derde en laatste deel wordt tenslotte een tekst van het ontwerp voorgesteld, die het gevolg is van de gemaakte opmerkingen en waarin tevens een aantal vormwijzigingen worden verwerkt die geen nadere toelichting behoeven.

## ALGEMEEN DEEL.

### I. Wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

A. Volgens artikel 2 van het ontwerp heeft de collectieve arbeidsovereenkomst onder meer tot onderwerp « de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren ».

Uit deze begripsomschrijving blijkt duidelijk welke diepgaande invloed de collectieve arbeidsovereenkomst heeft op de individuele rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer.

Oorspronkelijk werd die rechtsbetrekking uitsluitend geregeld door de individuele arbeidsovereenkomst, waarvan de inhoud door de contracterende partijen werd bepaald. Deze contractsvrijheid werd alleen beperkt door de steeds talrijker wordende dwingende voorschriften van de sociale wetgeving, die weliswaar niet raakt aan de vrijheid van partijen om zich al dan niet door een arbeidsovereenkomst te binden, maar wel de voorwaarden waaronder de overeenkomsten moeten worden aangegaan en uitgevoerd, dwingend regelt.

Ingevolge de gestadige ontwikkeling van het vakverenigingswezen werd de regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden echter ook meer en meer onderwerp van gezamenlijk overleg tussen organisaties van werkgevers en werknemers. De resultaten van dit overleg werden vastgelegd in « collectieve arbeidsovereenkomsten », die juridisch weliswaar niet meer waarde hadden dan die welke de betrokken organisaties en de belanghebbende bedrijfsgenoten zelf eraan toekenden maar die in feite de bovenhand kregen op het individueel overleg tussen werkgever en werknemer en de inhoud van de individuele rechtsbetrekking grotendeels bepaalden en gelijkvormig maakten.

De praktijk van het collectief overleg werd geleidelijk aan zo veralgemeend, dat de contacten tussen de organisaties een vaste vorm aannamen en leidden tot de vorming van permanente gespreksgroepen die na enige tijd « paritaire comités » werden genoemd. Deze comités, die op initiatief van de betrokken organisaties zelf waren opgericht, groeiden alzo tot de bij voorkeur aangewezen organen om collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand te doen komen.



B. L'autorité sans cesse croissante des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des commissions paritaires créées par elles, jointe à l'influence de fait que les conventions collectives exercent sur les relations de droit individuel entre employeurs et travailleurs, a créé la conviction qu'il est de l'intérêt de relations sociales saines, de reconnaître aux conventions collectives une valeur juridique telle que celles-ci puissent être rendues obligatoires même aux employeurs et aux travailleurs de la branche intéressée qui ne se soumettent pas spontanément aux réglementations élaborées par les organisations. La réalisation d'un tel objet requiert l'intervention du législateur.

Cette intervention a un triple objet : reconnaître légalement les commissions paritaires, reconnaître légalement les conventions collectives de travail en tant que telles et, enfin, organiser l'attribution de la force obligatoire à ces conventions, de manière à ce qu'elles s'imposent aussi aux employeurs et travailleurs de la branche intéressée qui ne seraient pas liés par celles-ci.

L'intervention du législateur n'a toutefois pas pour conséquence de substituer l'autorité aux organisations. Les commissions paritaires demeurent des organes de négociation et de collaboration entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, tout comme la conclusion et le contenu des conventions collectives sont décidés librement par ces organisations. De plus, ces conventions ne peuvent être rendues obligatoires qu'à la requête d'une ou de plusieurs organisations.

La loi se borne à favoriser et à assurer le bon fonctionnement des commissions paritaires et à déterminer les effets juridiques des conventions collectives ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci doivent avoir été conclues pour produire ces effets.

Il est vrai qu'en prévoyant l'octroi de la force obligatoire, l'intervention du législateur va légèrement au-delà. Par là, il est donné aux conventions des effets juridiques qui sont par essence propres aux réglementations édictées par l'autorité elle-même et leur confèrent, à l'égard des employeurs et des travailleurs de la branche intéressée, une valeur juridique égale à celle d'un règlement. C'est pourquoi le législateur dispose que ces effets juridiques ne peuvent résulter que d'un arrêté royal.

La force obligatoire conférée à la convention collective n'a toutefois pas pour effet d'abolir celle-ci comme telle, puisqu'elle continue à exister parallèlement à la réglementation qui est venue à exister par le fait de la force obligatoire.

La convention et la réglementation ont l'une et l'autre leur caractère juridique propre qu'il appartient au législateur de définir. Nulle atteinte n'est ainsi portée à l'essence de la convention collective qui, réalisée et maintenue en vie par les parties contractantes sans qu'il y ait intervention de l'autorité, a pour objet d'organiser les relations tant individuelles que collectives entre les employeurs, les travailleurs et les organisations intéressées.

## II. Nature juridique de la convention collective.

A. Aux termes de l'article 2 du projet, la convention collective est un « accord » conclu entre une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs et une ou plusieurs organisations représentatives des employeurs ou un ou plusieurs employeurs (alinéa 1<sup>er</sup>). Les délégués des organisations représentatives « contractent » au nom des organisations qu'ils représentent (alinéa 2).

L'article 4 prévoit que la convention collective doit être écrite et qu'elle est conclue « pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction ».

Aux termes de l'article 7, la convention collective mentionne obligatoirement, parmi d'autres éléments : « les qualités des parties contractantes », « le champ d'application professionnel, territorial et personnel », l'organe au sein duquel

B. Het steeds toenemende gezag van de werkgevers- en werknemersorganisaties en van de door hen opgerichte paritaire comités, alsmede de feitelijke invloed van de collectieve arbeidsovereenkomsten op de individuele rechtsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, heeft tot de overtuiging geleid, dat in het belang van gezonde sociale verhoudingen, aan de collectieve arbeidsovereenkomsten ook een juridische waarde moet worden gegeven, waardoor zij zelfs bindend kunnen worden gemaakt voor de bedrijfsgenoten die zich niet uit eigen beweging aan de door de organisaties tot stand gebrachte regelingen onderwerpen. Om dit opzet te verwezenlijken, is de tussenkomst van de wetgever vereist.

Deze tussenkomst heeft een driedelig doel : de wettelijke erkenning van de paritaire comités, de wettelijke erkenning van de collectieve arbeidsovereenkomsten als zodanig en de algemeen verbindend verklaring van die overeenkomsten, waardoor deze ook gelden voor de niet-gebonden bedrijfsgenoten.

Het ingrijpen van de wetgever heeft evenwel niet tot gevolg dat de overheid zich in de plaats van de organisaties stelt. De paritaire comités blijven de organen van overleg en samenwerking tussen de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals ook over het aangaan en de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten door de organisaties vrij wordt beslist. Zelfs de algemeen verbindend verklaring kan alleen op verzoek van een of meer organisaties worden verleend.

De wet bevordert en verzekert alleen de goede werking van de paritaire comités en bepaalt alleen de rechtsgevolgen van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de voorwaarden waarin zij moeten worden aangegaan om die rechtsgevolgen te kunnen hebben.

Wat de algemeen verbindend verklaring betreft, gaat het ingrijpen van de wetgever weliswaar enigszins verder. Hierdoor worden aan de collectieve arbeidsovereenkomst rechtsgevolgen verbonden die uiteraard alleen aan door de overheid zelf uitgevaardigde regelingen worden toegekend, zodat zij ten aanzien van de bedrijfsgenoten dezelfde juridische waarde als een verordening krijgen. Daarom bepaalt de wetgever dat die rechtsgevolgen maar kunnen tot stand worden gebracht door een koninklijk besluit.

De algemeen verbindend verklaring doet evenwel de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig niet te niet. Deze blijft bestaan naast de regeling die ingevolge de algemeen verbindend verklaring tot stand is gekomen.

Beide hebben een eigen juridische aard en het komt de wetgever toe deze te bepalen. Hierdoor wordt in genedele geraakt aan het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst, die door de contracterende partijen zonder overheidsinmenging tot stand wordt gebracht en in stand wordt gehouden en die strekt tot regeling van de zowel individuele als collectieve betrekkingen tussen de betrokken bedrijfsgenoten en organisaties.

## II. Juridische aard van de collectieve arbeidsovereenkomst.

A. Volgens artikel 2 van het ontwerp is de collectieve arbeidsovereenkomst « een akkoord » dat gesloten wordt tussen werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties of werkgevers (eerste lid). De afgevaardigden van de organisaties « gaan de overeenkomst aan » namens de organisaties die zij vertegenwoordigen (tweede lid).

Artikel 4 bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk moet gesteld zijn en gesloten wordt « voor een bepaalde tijd, voor een onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd met een vernieuwingsclausule ».

Luidens artikel 7 moeten in de collectieve arbeidsovereenkomst onder meer voorkomen « de hoedanigheden van de contracterende partijen », « de bedrijven, het gebied en de personen waarvoor de overeenkomst geldt », het orgaan

« la convention a été conclue », les dispositions concernant la durée de validité de la convention et la manière dont elle prend fin, « la date à laquelle elle a été conclue » et la « signature des personnes pouvant s'engager soit au nom de l'organisation qu'elles représentent, soit à titre individuel ».

Les articles 16 et 17 règlent de manière plus détaillée la dénonciation « par chacune des parties signataires » d'une convention conclue pour une durée indéterminée et la renonciation à la reconduction, également par « chacune des parties signataires », d'une convention conclue pour une durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Les dispositions précitées montrent clairement que le Gouvernement considère la convention collective comme une « convention » au plein sens du terme, encore que de nature spéciale, à laquelle les dispositions du Code civil ne sont pas automatiquement applicables. Cette conception est rappelée d'ailleurs, à plusieurs reprises, dans l'exposé des motifs.

Le commentaire consacré aux articles 15, 16 et 17 précise : « En effet, les conventions collectives, rendues obligatoires ou non, demeurent, dans notre conception, l'œuvre des seules parties contractantes. Celles-ci concluent les conventions et les dénoncent ».

Et le commentaire de l'article 23 affirme : « La convention collective est avant tout une convention », le commentaire de l'article 7, h, déclarant, de son côté, que « la signature constitue la consécration formelle de l'accord de volonté ». En outre, l'exposé des motifs parle, en plusieurs endroits, de l'élément contractuel (articles 15-17), du caractère contractuel et du principe contractuel (article 21) ainsi que « du domaine contractuel » (article 23) de la convention collective.

B. D'autre part, l'exposé des motifs souligne que la convention collective devient « une norme réglementaire » lorsqu'elle est rendue obligatoire par arrêté royal (commentaire de l'article 23). Et, dans l'analyse de l'article 11, il est dit que « les conventions rendues obligatoires constituent dans la réalité des textes réglementaires qui s'imposent, sous peine de sanctions pénales, à toutes les personnes qui tombent dans leur champ d'application et que ces conventions collectives créent des obligations juridiques qui peuvent être en opposition avec des textes légaux préexistants ». Dans l'économie du projet, ce caractère réglementaire peut, en effet, se déduire de ce que la convention est rendue obligatoire par un acte unilatéral du pouvoir exécutif (article 9), qui aboutit à l'établissement d'une réglementation générale, s'imposant à tous les travailleurs et employeurs de la branche d'activité intéressée (article 12) et assortie de sanctions pénales (article 60, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>).

Dans l'esprit du Gouvernement, le fait, pour la convention collective, d'être rendue obligatoire ne lui fait pas perdre pour autant son caractère contractuel. L'exposé des motifs observe, à propos de l'article 12 : « La convention collective s'impose donc, d'une part, comme règlement aux membres des organisations signataires et à tous les employeurs et travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire et, d'autre part, comme convention aux organisations signataires ».

C. Ainsi donc, dans l'économie du projet, la convention collective, rendue obligatoire, d'une part, change de nature — elle devient règlement — et, d'autre part, conserve, dans une certaine mesure, son caractère double, en ce qu'elle est à la fois contractuelle pour ce qui est des obligations réciproques des parties contractantes, et réglementaire dans celles de ses dispositions qui s'imposent aux employeurs et aux travailleurs intéressés (cfr. le commentaire de l'article 2 et les précisions qui y sont données quant à la distinction à établir entre dispositions obligatoires et dispositions normatives).

« waarin de overeenkomst werd gesloten », de bepalingen betreffende de geldigheidsduur en de beëindiging van de overeenkomst, « de datum van sluiting van de overeenkomst » en « de handtekening van de personen die zich, hetzij namens de door hen vertegenwoordigde organisatie, hetzij individueel, kunnen verbinden ».

Nadere voorschriften betreffende de opzegging door « ieder van de ondertekenende partijen » van een overeenkomst voor onbepaalde tijd en betreffende « de verzaking van vernieuwing » van een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule, eveneens door « ieder van de ondertekenende partijen », worden gesteld in de artikelen 16 en 17.

Uit de voornoemde bepalingen blijkt duidelijk dat de Regering de collectieve arbeidsovereenkomst als een ware « overeenkomst » beschouwt, ook al gaat het om een overeenkomst van bijzondere aard, waarop de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek niet zonder meer toepassing vinden. Die opvatting wordt overigens meermaals bevestigd in de memorie van toelichting.

In de commentaar bij de artikelen 15, 16 en 17 wordt gezegd : « Inderdaad volgens onze opvatting blijven de al dan niet algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten alleen het werk van de contractanten. Deze sluiten overeenkomsten en zeggen ze op ».

En in de toelichting op artikel 23 wordt bevestigd : « De collectieve arbeidsovereenkomst is in de eerste plaats een overeenkomst », terwijl in verband met artikel 7, h, wordt verklaard : « de ondertekening vormt de formele bekrachtiging van de wilsovereenkomst ». Voorts wordt op menige plaats gewag gemaakt van de contractuele grondslag (artikelen 15-17), van de contractuele aard en het contractueel beginsel (artikel 21) alsmede van het contractueel gebied (artikel 23) van de collectieve arbeidsovereenkomst.

B. Daartegenover wordt in de memorie van toelichting eveneens de nadruk erop gelegd, dat de collectieve arbeidsovereenkomst « een verordenende norm (wordt), wanneer zij bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard » (commentaar bij artikel 23). En bij de bespreking van artikel 11 wordt verklaard dat « de algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten in feite réglementaire teksten zijn die op straffe van strafrechtelijke sanctie verplicht zijn voor alle personen op wie ze van toepassing zijn en dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten rechtsverplichtingen doen ontstaan die in tegenstrijd kunnen zijn met vroegere wetteksten ». Dit réglementair karakter kan, in de opzet van het ontwerp, inderdaad worden afgeleid uit het feit, dat de algemeen verbindend verklaring geschiedt door een eenzijdige rechtshandeling van de uitvoerende macht (artikel 9), waardoor een algemeen geldende regeling tot stand komt die bindend is voor alle werkgevers en werknemers van de betrokken bedrijfstak (artikel 12) en op de naleving waarvan straffen worden gesteld (artikel 60, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>).

Door de algemeen verbindend verklaring verliest, volgens de Regering, de collectieve arbeidsovereenkomst haar contractuele aard echter niet. Bij de toelichting op artikel 12 wordt in de memorie van toelichting aangemerkt : « De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst geldt dus eensdeels als règlement voor de leden van de ondertekenende organisaties en voor al de werkgevers en werknemers binnen het ressort van de paritaire instelling en anderdeels als overeenkomst voor de ondertekenende organisaties ».

C. In de opzet van het ontwerp verandert dus enerzijds de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst door de algemeen verbindend verklaring — de overeenkomst wordt verordenend — en anderzijds behoudt zij in zeker opzicht ook haar dubbele aard, doordat zij tegelijkertijd contractueel is wat betreft de verplichtingen die de contracterende partijen tegenover elkaar hebben aangegaan, en réglementair wat betreft de bepalingen die voor de betrokken werkgevers en werknemers gelden (vergelijk hiermee de commentaar bij artikel 2 en het aldaar toegelichte onderscheid tussen obligatoire en normatieve bepalingen).

A cela s'ajoute qu'en prenant fin la convention collective ne met pas automatiquement un terme au règlement : si une convention conclue pour une durée indéterminée est dénoncée, le régime rendu obligatoire par arrêté royal ne cesse de produire effet qu'avec l'abrogation expresse dudit arrêté (voir l'article 16 et le commentaire qu'en donne l'exposé des motifs); une situation analogue se produira lorsque les parties renoncent à la reconduction d'une convention conclue pour une durée déterminée comportant une clause de reconduction (article 17). Inversément, la convention collective peut conserver sa valeur de convention après qu'il a été mis fin à la force obligatoire (article 18 et le commentaire y relatif).

Il va sans dire que la dualité de sa nature rend l'économie et la structure de la convention collective fort complexes. De plus, elle soulève une série de problèmes juridiques, dont certains présentent même un aspect constitutionnel.

Comment, dans la mesure où elle est une véritable « convention », la convention collective peut-elle s'imposer à des personnes qui ne l'ont point conclue ou qui n'ont, pas même indirectement, été associées à sa conclusion ?

Et, dans la mesure où, rendue obligatoire, elle acquiert un caractère réglementaire, comment ce règlement s'établit-il et qui exerce le pouvoir réglementaire ?

D. En ce qui concerne l'autorité de la convention collective en tant que telle, il ne se présente évidemment aucune difficulté dans la mesure où cette convention engendre des droits et des obligations pour les parties contractantes elles-mêmes. Toute convention, par essence, tient, en effet, lieu de loi à ceux qui l'ont faite (Code civil, 1134).

Il n'en va pas de même dans la mesure où la convention collective a pour objet « de fixer les conditions générales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité » (article 2 du projet). Ces dispositions dites « normatives » n'obligent généralement pas les parties contractantes — ou pas elles seules du moins —, mais s'imposent à des employeurs et à des travailleurs qui n'ont pas été associés à la conclusion de la convention. Dans la mesure où il s'agit d'employeurs et de travailleurs affiliés à une organisation contractante, l'autorité de la convention pourrait encore trouver un appui — quelque défectueux et imparfait soit-il — dans l'une ou l'autre forme de mandat ou de stipulation pour autrui. Mais le droit des obligations ne connaît aucune construction juridique qui puisse procurer un fondement à l'autorité de la convention à l'égard des employeurs et des travailleurs qui n'appartiennent pas à l'une des organisations contractantes comme c'est le cas de tous les travailleurs occupés par des employeurs tenus par la convention (articles 23 et 31) et de tous les employeurs et travailleurs qui n'ont pas dérogé, par convention individuelle et écrite, à une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire (article 25). Cette autorité va directement à l'encontre du principe selon lequel les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes (Code civil, 1165).

Or, il est de l'essence même de la convention collective de prévoir des dispositions normatives qui s'imposent, non pas aux parties contractantes, mais à d'autres personnes; les dispositions obligatoires entre parties sont même subordonnées aux dispositions normatives et ont principalement pour but d'assurer le respect de celles-ci.

La convention collective peut, dès lors, malaisément se concevoir comme une « convention » proprement dite, au sens classique du droit civil. Il est vrai qu'elle a ceci de commun avec cette convention, qu'elle naît d'un concours de volonté et qu'elle se conclut et se résilie dans des conditions et des formes pratiquement analogues ou à tout le moins comparables (voir le A ci-dessus). Mais elle s'en distingue foncièrement, ainsi qu'il a été montré plus haut, par son autorité. Si le Gouvernement, par le présent projet, entend doter la convention collective d'un statut légal qui lui soit propre, c'est essentiellement parce que la pratique a révélé que le droit des conventions tel qu'il résulte du Code civil n'est pas adapté

Daar komt nog bij dat de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst niet automatisch een einde maakt aan de verordening : wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgezegd, houdt de algemeen verbindend verklaarde regeling maar op uitwerking te hebben, nadat het desbetreffende koninklijk besluit uitdrukkelijk is opgeheven (zie artikel 16 en de daarbij gegeven commentaar in de memorie van toelichting); een analoge toestand doet zich voor wanneer partijen de verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule verzaken (artikel 17). Omgekeerd kan ook de collectieve arbeidsovereenkomst verder als overeenkomst blijven gelden, nadat aan de algemeen verbindend verklaring een einde werd gemaakt (artikel 18 en commentaar).

Het hoeft geen betoog dat de dualiteit in de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst dit rechtsinstituut naar opzet en structuur zeer ingewikkeld maakt. Bovendien doet zij een aantal rechtsvragen rijzen, waarvan sommige zelfs een grondwettelijk aspect vertonen.

In zover de collectieve arbeidsovereenkomst een ware « overeenkomst » is, rijst de vraag hoe deze bindend kan zijn voor personen die de overeenkomst niet hebben aangegaan of bij het sluiten ervan zelfs niet indirect betrokken waren.

In zover de collectieve arbeidsovereenkomst door de algemeen verbindend verklaring een reglementair karakter krijgt, rijst de vraag hoe de verordening tot stand komt en wie de verordeningbevoegdheid uitoefent.

D. Wat vooreerst de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig betreft, geen moeilijkheden rijzen vanzelfsprekend in zover zij rechten en plichten voor de contracterende partijen zelf doet ontstaan. Elke overeenkomst strekt immers uiteraard degenen die ze hebben aangegaan, tot wet (B.W. 1134).

Anders is het, in zover de collectieve arbeidsovereenkomst tot onderwerp heeft « de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren » (artikel 2 van het ontwerp). Deze zogenaamde « normatieve » bepalingen binden in de regel niet de contracterende partijen — of alleszins niet uitsluitend —, maar de werkgevers en werknemers die bij het sluiten van de overeenkomst niet betrokken zijn geweest. In zover het gaat om werkgevers en werknemers, die lid zijn van een contracterende organisatie, zou de binding nog enige steun — hoe gebrekkig en onvolmaakt ook — kunnen vinden in een of andere vorm van mandaat of beding ten behoeve van derden. Maar geen enkele gekende rechtsfiguur uit het verbintenissenrecht kan enige grond bieden voor de binding van werkgevers en werknemers die niet tot een contracterende organisatie behoren zoals alle werknemers van gebonden werkgevers (artikelen 23 en 31), en alle werkgevers en werknemers, die door schriftelijke, individuele overeenkomst niet hebben afgeweken van een in een paritair orgaan gesloten collectieve overeenkomst (artikel 25). Deze binding gaat regelrecht in tegen het beginsel, dat overeenkomsten alleen gevolgen teweegbrengen tussen de contracterende partijen (B.W. 1165).

Nu behoort het tot het wezen zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst, dat zij normatieve bepalingen bevat die niet de contracterende partijen maar andere binden; de obligatoire bepalingen tussen partijen zijn daaraan zelfs ondergeschikt en dienen hoofdzakelijk om de naleving van de normatieve te verzekeren.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan derhalve bezwaarlijk als een eigenlijke « overeenkomst » in de klassieke, burgerrechtelijke betekenis worden aangemerkt. Zij heeft daarmee wel gemeen, dat zij door wilsovereenstemming ontstaat en dat zij in ongeveer gelijkaardige of minstens vergelijkbare vormen en voorwaarden wordt aangegaan en beëindigd (zie hiervoor onder A). Maar daartegenover staat dat, zoals hiervoor werd aangetoond, de gelding ervan fundamenteel verschilt met die van de eigenlijke overeenkomst. Indien de Regering door dit ontwerp tot een eigen wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst wil komen, is het hoofdzakelijk omdat uit de praktijk gebleken is, dat het bestaande

à la nature spécifique de la convention collective et parce que les organisations contractantes ne peuvent atteindre, dans les formes prévues par le droit civil, le but qu'elles s'assignent en concluant pareille convention.

E. Quant au caractère réglementaire de la convention collective rendue obligatoire, la jurisprudence relative aux décisions des commissions paritaires témoigne nettement des difficultés que l'on éprouve à inscrire l'institution de la force obligatoire dans le cadre des différentes formes prescrites par la constitution en matière d'élaboration de normes ou d'établissement de règles de droit objectives.

La section d'administration du Conseil d'Etat a jugé que les décisions des commissions paritaires « ne présentent pas le caractère de règlements administratifs; que seule la sanction accordée par le Roi à ces décisions les rend obligatoires aux tiers et leur donne le caractère réglementaire » et que, partant, les commissions paritaires « n'exercent aucune compétence réglementaire et ne sont pas des autorités administratives » (Conseil d'Etat, 7 mai 1952, Senten et cons., n° 1539; voir aussi Conseil d'Etat, 7 mai 1952, Vereniging van Kolenhandelaars der provincie Antwerpen, n° 1543). Suivant cette jurisprudence, c'est donc le Roi qui exerce le pouvoir réglementaire en sorte que le prescrit de l'article 29 de la Constitution, en vertu duquel le pouvoir exécutif lui appartient, est pleinement respecté. Cette thèse se heurte cependant à l'inconvénient pratique que le contenu du règlement est déterminé intégralement par la commission paritaire et que le Roi ne peut rien y changer dans l'exercice de son pouvoir réglementaire (voir l'exposé des motifs à propos des articles 15-17).

Mais, si c'est effectivement le Roi qui exerce, en l'espèce, le pouvoir réglementaire, l'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective doit être soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat. Or, suivant la Cour de cassation, cet avis ne doit pas être demandé parce que l'application de l'article 2, alinéa 2, de la loi du 23 décembre 1946 requiert « qu'il s'agisse d'un arrêté par lequel son auteur, le Roi ou un Ministre, prend une mesure organique ou fait un règlement » et qu'en rendant obligatoire une convention collective « le Roi ne devient point l'auteur de la mesure organique ou réglementaire rendue obligatoire » (Cass. 5 décembre 1957, Pas. 1958, I, 357).

Il s'ensuit nécessairement que le règlement est l'œuvre de la commission paritaire. Cette thèse, qui serre sans doute la réalité au plus près, implique toutefois qu'en l'espèce le pouvoir réglementaire reviendrait à des organes qui ne sont pas subordonnés à l'Exécutif dans l'exercice de ce pouvoir mais qui, en revanche, déterminent en toute autonomie le contenu de la réglementation. Et, puisqu'il ne s'agit pas de mesures accessoires ou complémentaires pouvant être prises en exécution d'une réglementation prévue par la loi ou édictée par le Roi, cette thèse peut malaisément se concilier avec les prescriptions des articles 29 et 67 de la Constitution.

Cet aspect du problème n'a d'ailleurs pas échappé au législateur lors des travaux préparatoires de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. L'exposé des motifs de cette loi porte en effet : « Il doit notamment être tenu comme incompatible avec les principes de notre droit public qu'un pouvoir de réglementation ou de juridiction pénalement sanctionné, soit accordé à des institutions dont l'existence n'est pas consacrée par les principes de la Constitution » (Chambre, 1947-1948, Doc. parl., n° 50, p. 4; voir aussi : idem, p. 9; Doc. parl., n° 511, p. 12; Sénat 1947-1948, Doc. parl., n° 489, p. 4).

Ce qui vaut pour les décisions des commissions paritaires prises en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, vaut, à première vue, aussi pour les conventions collectives de travail conclues conformément au présent projet. Et, pourtant, entre les deux, la différence est sensible.

Le système de formation de règles de droit, mis en place par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, ne doit pas s'analyser à partir

overeenkomstenrecht van het Burgerlijk Wetboek niet is aangepast aan de eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst en omdat de contracterende organisaties het doel dat zij door het aangaan van de overeenkomst, niet in de door het burgerlijk recht voorgeschreven vormen kunnen bereiken.

E. Wat vervolgens het reglementair karakter van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst betreft, de rechtspraak in verband met de beslissingen van de paritaire comités doet duidelijk blijken van de moeilijkheden om het instituut van de algemeen verbindend verklaring in te passen in de gekende, grondwettelijk voorgeschreven vormen van normgeving of objectieve rechtsvorming.

Door de afdeling administratie van de Raad van State werd beslist dat de beslissingen van de paritaire comités « niet het kenmerk vertonen van administratieve regelen; dat uitsluitend het verlenen van de sanctie door de Koning, deze beslissingen bindend maakt tegenover derden en hun het reglementair karakter geeft », en dat derhalve de paritaire comités « geen reglementaire bevoegdheid uitoefenen en geen administratieve overheden zijn » (Raad van State, 7 mei 1952, Senten en cons., n° 1539; zie ook Raad van State, 7 mei 1952, Vereniging van kolenhandelaars der provincie Antwerpen, n° 1543). Volgens deze rechtspraak wordt de verordening-bevoegdheid dus uitgeoefend door de Koning, waardoor het grondwettelijk voorschrift van artikel 29, volgens hetwelk de uitvoerende macht aan de Koning toekomt, volkomen geëerbiedigd wordt. Tegen deze opvatting bestaat echter het praktische bezwaar, dat de inhoud van de regeling integraal door het paritair comité wordt opgemaakt en de Koning in de uitoefening van zijn verordening-bevoegdheid daaraan niets kan veranderen (zie commentaar in de memorie van toelichting bij de artikelen 15-17).

Indien de Koning echter de verordenende bevoegdheid terzake uitoefent, moet het koninklijk besluit waarbij een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, aan het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State worden voorgelegd. Volgens het Hof van Cassatie moet dit advies echter niet worden gevraagd, omdat voor de toepassing van artikel 2, tweede lid, van de wet van 23 december 1946 vereist is « dat het een besluit geldt waarbij degene die het besluit neemt, de Koning of een Minister, een organieke maatregel treft of een reglement maakt », en dat de Koning door de algemeen verbindend verklaring « niet de overheid wordt welke de bindend gemaakte organieke of reglementaire maatregel neemt » (Cass., 5 december 1957, R.W. 1959-1960, k. 69).

Hieruit moet noodzakelijkerwijze volgen dat de verordening gemaakt wordt door het paritair comité. Deze opvatting, die de werkelijkheid ongetwijfeld het dichtst benadert, impliceert echter dat de verordening-bevoegdheid toekomt aan organen, die in de uitoefening van die bevoegdheid niet aan de uitvoerende macht ondergeschikt zijn maar autonoom de inhoud van de regeling bepalen. En aangezien het hier niet gaat om bijkomstige en aanvullende maatregelen diè ter uitvoering van een bestaande wettelijke of door de Koning uitgevaardigde regeling worden genomen, kan zulks bezwaarlijk met de grondwettelijke voorschriften van de artikelen 29 en 67 in overeenstemming worden gebracht.

Dit aspect van het probleem is de wetgever overigens niet ontgaan bij de voorbereiding van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. In de memorie van toelichting wordt immers verklaard : « Overeenkomstig de principes van ons openbaar recht moet voor onbestaanbaar gehouden worden, dat een reglementerende of een strafrechtelijke macht verleend wordt aan een instelling waarvan het bestaan niet gerechtvaardigd is door de beginselen van de Grondwet » (Kamer, 1947-1948, Gedr. St., n° 50, blz. 4; zie ook : id., blz. 9, Gedr. St., n° 511, blz. 12; Senaat, 1947-1948, Gedr. St., n° 489, blz. 4).

Wat geldt voor de beslissingen van de paritaire comités, genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945, geldt op het eerste gezicht ook voor de overeenkomstig dit ontwerp gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Niettemin bestaat tussen beide een belangrijk verschil.

Voor de juridische ontleiding van het stelsel van rechtsvorming, zoals het door de besluitwet van 9 juni 1945 is

de la préexistence obligatoire d'une convention collective de travail. Le rôle de celle-ci dans ce système est à tel point secondaire que la définition que l'arrêté-loi donne de la compétence des commissions paritaires n'y fait qu'incidemment allusion, lorsqu'il prévoit que la commission peut fixer des régimes de rémunération « notamment par la conclusion de conventions collectives » (article 10, a). Pour le surplus, tant le texte de l'arrêté-loi que le rapport au Régent sont muets sur ces conventions, tout autant, d'ailleurs, que l'accord de solidarité sociale qui a donné lieu à l'intervention de l'arrêté-loi (Revue du Travail, 1945, p. 18, nos 46 et suivants). Les décisions d'une commission paritaire peuvent, mais ne doivent nullement, revêtir la forme d'une convention collective. C'est la raison pour laquelle l'arrêté-loi du 9 juin 1945 a établi, en ce qui concerne la force obligatoire, un régime faisant abstraction de la notion de « convention collective de travail », qui était du reste dépourvue de statut légal et d'existence juridique.

Pour déterminer la nature juridique des décisions d'une commission paritaire rendues obligatoires il convient en conséquence de partir de la constatation qu'il s'agit d'une réglementation obligatoire née de la collaboration du Roi avec un organe créé par la loi (en l'espèce la commission paritaire). Force est, dans ces conditions, de tenir compte des prescriptions constitutionnelles relatives à l'établissement des règlements édictés par l'autorité.

Le régime légal prévu par le présent projet est tout autre, encore que la situation de fait soit identique. Les conventions collectives du travail rendues obligatoires sont élaborées, non pas par un organe créé par la loi, mais au sein de cet organe, par des organisations à caractère purement particulier. Elles sont l'œuvre, non point de l'autorité, mais de particuliers. Le législateur ne prévoit l'intervention du pouvoir exécutif que si ces particuliers désirent que la réglementation qu'ils ont élaborée ait la même force obligatoire et que son exécution soit entourée des mêmes garanties que dans le cas de règlements émanant de l'autorité elle-même.

F. Les développements qui précèdent montrent que la convention collective de travail, en tant que telle, est bien une « convention » et que le régime étendu par le fait de la force obligatoire à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche d'activité revêt bien le caractère d'un « règlement ». Mais il s'en dégage non moins nettement que cette « convention » n'est pas régie par les dispositions du Code civil, de même que le « règlement » n'intervient pas en application de la prescription constitutionnelle relative au pouvoir réglementaire de l'Exécutif.

C'est dans la loi que la valeur juridique tant de la convention collective comme telle que de la convention rendue obligatoire puise son fondement direct et exclusif.

Sans doute, la force obligatoire étant attribuée par arrêté royal, le pouvoir du Roi doit-il, en la matière, se justifier également sur le plan constitutionnel. Le fondement de ce pouvoir ne réside toutefois pas dans les articles 29 et 67, qui confèrent au Roi le pouvoir réglementaire, mais dans l'article 78, en vertu duquel il a les pouvoirs que les lois particulières portées en vertu de la Constitution lui attribuent expressément. Or, nul doute que les lois particulières peuvent conférer au Roi d'autres pouvoirs encore que celui de faire des règlements.

Le législateur pourrait aussi disposer que toutes les conventions conclues au sein d'un organe paritaire sont directement obligatoires, sauf, le cas échéant, opposition du Ministre voire même en dehors de toute intervention de l'autorité. Il pourrait encore investir du pouvoir de rendre ces conventions obligatoires soit le Ministre, soit un collège ou organe créé ou désigné par lui. Ainsi lui appartient-il également d'estimer que ce pouvoir sera exercé le mieux par le Roi et, partant, de le lui conférer conformément à l'article 78 de la Constitution le pouvoir requis.

tot stand gebracht, dient niet te worden uitgegaan van het noodzakelijk vooraf bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze speelt in dit stelsel zulk een bijkomstige rol, dat alleen bij het omschrijven van de bevoegdheid van het paritair comité terloops melding ervan wordt gemaakt, wanneer bepaald wordt, dat het comité loonregelingen kan vaststellen « onder meer door het afsluiten van collectieve overeenkomsten » (artikel 10, a). Voor het overige is van overeenkomsten noch in de tekst van de besluitwet noch in het verslag aan de Regent sprake, evenmin trouwens als in de overeenkomst van sociale solidariteit, die de aanleiding tot het uitvaardigen van de besluitwet is geweest (Arbeidsblad, 1945, blz. 17, n<sup>o</sup> 46 en volgende). Een beslissing van een paritair comité kan dus wel een collectieve arbeidsovereenkomst zijn, maar zulks is hoegenaamd niet noodzakelijk. Daarom heeft de besluitwet van 9 juni 1945 ter zake van de bindende kracht een regeling uitgevaardigd, waarbij abstractie wordt gemaakt van het begrip « collectieve arbeidsovereenkomst » die overigens geen wettelijk statuut had en in rechte niet bestond.

Voor de verklaring van de juridische aard van de algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités dient men dus uit te gaan van de vaststelling, dat het een algemeen bindende regeling is die ontstaat door de samenwerking van een door de wet opgericht orgaan (het paritair comité) en de Koning. Noodgedwongen moet daarbij dan wel rekening worden gehouden met de grondwettelijke voorschriften betreffende het tot stand komen van door de overheid uitgevaardigde verordeningen.

In dit ontwerp is de wettelijke regeling daarentegen gans anders, ook al is de feitelijke toestand dezelfde. De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet opgemaakt door een wettelijk opgericht orgaan maar in dat orgaan door organisaties van zuiver particuliere aard. Zij zijn dus niet het werk van de overheid, maar van particulieren. Alleen voorziet de wetgever in een tussenkomst van de uitvoerende macht, wanneer die particulieren wensen dat aan de door hen tot stand gebrachte regeling dezelfde rechtskracht en dezelfde juridische waarborgen voor de naleving ervan als aan een door de overheid zelf uitgevaardigde verordening worden verleend.

F. Uit het voorgaande blijkt, dat de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig weliswaar een « overeenkomst » is en dat de regeling die ingevolge de algemeen verbindend verklaring voor alle bedrijfsgenoten geldt, het karakter van een « verordening » heeft. Maar even duidelijk is, dat op die « overeenkomst » de voorschriften van het Burgerlijk Wetboek geen toepassing vinden, zoals de « verordening » niet tot stand komt met toepassing van de grondwettelijke voorschriften betreffende de verordeningsbevoegdheid van de uitvoerende macht.

Zowel de rechtskracht van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig, als die van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, steunen rechtstreeks en uitsluitend op de wet.

Voorzeker, aangezien de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit gebeurt, moet 's Konings bevoegdheid ter zake ook grondwettelijk verantwoord zijn. De rechtsgrond daarvoor ligt echter niet in 's Konings verordeningsbevoegdheid hem toegekend door de artikelen 29 en 67, maar wel in artikel 78, krachtens hetwelk hij de macht heeft die bijzondere wetten, krachtens de Grondwet uitgevaardigd, hem uitdrukkelijk toekennen. Nu lijdt het geen twijfel, dat bijzondere wetten aan de Koning ook andere machten dan het maken van verordeningen kunnen toekennen.

De wetgever zou ook kunnen bepalen dat alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten rechtstreeks algemeen verbindend zijn, eventueel behoudens verzet van de Minister of zelfs zonder enige overheidsinmenging. Hij zou de bevoegdheid tot algemeen verbindend verklaring ook kunnen toevertrouwen aan de Minister of aan een door hem opgericht of aangewezen college of orgaan. Zo komt het hem eveneens toe te oordelen, dat die bevoegdheid best door de Koning wordt uitgeoefend en dienvolgens, overeenkomstig artikel 78 van de Grondwet, hem daartoe de vereiste macht te verlenen.



G. Si donc le pouvoir détenu en la matière par le Roi ne soulève aucune objection d'ordre constitutionnel, c'est au législateur qu'il revient, pour le surplus, d'établir en toute liberté le régime qui, compte tenu de l'intérêt général, lui semble le plus approprié, si éloigné soit-il des constructions juridiques que nous connaissons.

Bien que toute justification juridique soit superflue, le motif pour lequel le projet s'écarte des formes qui sont généralement utilisées tant en droit privé qu'en droit public, pour l'élaboration de dispositions normatives, s'explique néanmoins fort bien dans la réalité.

En ce qui concerne la force obligatoire de la convention collective en tant que telle, le pouvoir des organisations de représenter et d'engager toutes les personnes des entreprises ou de la branche d'activité intéressées, y compris les personnes qui ne sont pas membres d'une organisation, trouve son fondement tant de droit que de fait dans le caractère représentatif des organisations contractantes. L'exposé des motifs le justifie, à propos de l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, par la citation suivante : « C'est à l'organisation même des rapports du travail que les syndicats les plus représentatifs sont appelés à participer et, à présent, ils ne représentent pas seulement leurs adhérents mais tous les travailleurs, aussi bien les non-syndiqués que ceux qui font partie d'autres syndicats » (H.J. Desplats : La notion d'organisations syndicales les plus représentatives, Droit social, 1945, pp. 270-275).

Cette situation a pour conséquence logique que les organisations représentatives, lorsqu'elles concluent une convention collective, doivent être réputées avoir en vue l'établissement d'un régime que devront observer toutes les personnes des entreprises ou de la branche d'activité intéressées.

Il est vrai que le projet gouvernemental n'applique pas ce principe jusque dans ses conséquences extrêmes, surtout pas dans le cas d'une convention collective non conclue au sein d'un organe paritaire, alors cependant qu'une telle convention s'impose aussi, dans une certaine mesure, à des employeurs et à des travailleurs qui ne font pas partie d'une organisation représentative (voir les articles 31, 33 et 34).

Si le projet reconnaît un caractère plus contraignant aux conventions conclues au sein d'un organe paritaire c'est parce que toutes les organisations représentatives — et elles seules — y sont représentées et y délibèrent dans des formes et conditions déterminées par la loi et que la certitude que les organisations contractantes veillent aux intérêts de l'ensemble de la branche d'activité ou de l'ensemble de l'économie s'en trouve affermie. C'est pour cette raison que l'article 25 du projet prévoit qu'en principe la convention collective non rendue obligatoire s'impose aussi, en ce qui concerne les conditions individuelles du travail, aux employeurs non organisés et aux travailleurs occupés par eux, si elle a été conclue au sein d'un organe paritaire, mais non pas si elle l'a été en dehors d'un tel organe (voir le commentaire relatif à cet article).

Enfin, pour que la force obligatoire qui s'attache à la convention collective soit vraiment générale et pour que le principe énoncé ci-dessus soit pleinement mis à exécution, le législateur a prévu une garantie supplémentaire, en l'occurrence, le contrôle, par l'Exécutif, de la légalité de la convention et de sa conformité à l'intérêt général, à l'intérêt de l'économie ou de la branche d'activité ainsi qu'à celui des personnes appartenant aux entreprises ou à la branche d'activité concernées; ce contrôle s'exerce par le fait que c'est un arrêté royal qui rend la convention obligatoire. C'est cette intervention de l'autorité qui justifie qu'un régime élaboré par des organisations particulières acquière la même valeur juridique et la même force obligatoire qu'une réglementation édictée par l'autorité elle-même et que des sanctions pénales en frappent l'inobservation.

La nature spécifique des conventions collectives de travail est l'une des illustrations les plus éclatantes de l'autonomie du droit social moderne. Cette branche du droit fait appel, il est vrai, à certaines constructions juridiques empruntées au droit civil et au droit public, mais elle leur donne une forme et un contenu propres, dès lors que le développement harmonieux de l'ordre juridique social l'exige.

G. Bestaat tegen 's Konings bevoegdheid ter zake geen grondwettelijk bezwaar, dan staat het de wetgever voor het overige vrij de regeling uit te vaardigen die hem met het oog op het algemeen belang het best gepast voorkomt, hoewel die regeling ook van de gekende rechtsfiguren moge afwijken.

Hoewel een nadere juridische verantwoording daarvoor niet nodig is, is in werkelijkheid niettemin een verklaring voorhanden waarom het ontwerp afwijkt van de gebruikelijke vormen van normgeving zowel onder privaatrechtelijk als onder publiekrechtelijk oogpunt.

Wat de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig betreft, zowel de juridische als de feitelijke grondslag van de bevoegdheid der organisaties om alle bedrijfs-genoten, ook de niet-leden, te vertegenwoordigen en ze te binden, ligt in het representatief karakter van de contracterende organisaties. In de memorie van toelichting wordt zulks verantwoord bij de bespreking van artikel 1, 1<sup>o</sup>, door het volgende citaat : « De representatieve vakverenigingen hebben tot plicht, aan de organisatie zelf van de arbeidsbetrekkingen mede te werken en nu reeds vertegenwoordigen zij niet alleen hun aangeslotenen, maar ook alle werknemers, zowel ongeorganiseerden als zij die lid zijn van andere vakverenigingen » (H.J. Desplats : La notion d'organisations syndicales les plus représentatives, Droit social, 1945, blz. 270-275).

Het logisch gevolg van deze situatie is, dat de representatieve organisaties moeten geacht worden de bedoeling te hebben door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tot een regeling te komen die door alle bedrijfsgenoten in acht zou worden genomen.

In het ontwerp heeft de Regering dit beginsel weliswaar niet tot in zijn uiterste konsekventies toegepast, vooral niet wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst niet in een paritair orgaan is gesloten, hoewel deze overeenkomsten toch ook in zekere mate bindend zijn voor werkgevers en werknemers die niet tot een representatieve organisatie behoren (zie de artikelen 31, 33 en 34).

Een ruimere binding kent het ontwerp toe aan de overeenkomsten die in een paritair orgaan zijn aangegaan, omdat in zulk orgaan alle representatieve organisaties — en zij alleen — vertegenwoordigd zijn en er beraadslagen en beslissen in de wettelijk bepaalde vormen en voorwaarden; hierdoor ontstaat meer zekerheid, dat de contracterende organisaties de belangen van de ganse bedrijfstak of het ganse bedrijfsleven ter harte nemen. Om die reden is volgens artikel 25 van het ontwerp een niet verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, wat de individuele arbeidsvoorwaarden betreft, in beginsel bindend voor de niet georganiseerde werkgevers en hun werknemers, wanneer die overeenkomst in een paritair orgaan is gesloten doch niet wanneer ze daarbuiten werd aangegaan (zie hieromtrent de toelichting bij dit artikel).

Omdat ten slotte de collectieve arbeidsovereenkomst een werkelijk algemene binding zou hebben en het voornoemde beginsel integrale uitvoering zou hebben, heeft de wetgever een bijkomende waarborg gesteld. Deze bestaat in het toezicht van de uitvoerende macht op de wettigheid van de overeenkomst en de overeenstemming ervan met het algemeen belang, het belang van het bedrijfsleven of de bedrijfstak en van de bedrijfsgenoten; dit toezicht wordt uitgeoefend door de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit. Deze tussenkomst van de overheid verantwoordt, dat een door particuliere organisaties tot stand gebrachte regeling dezelfde rechtskracht en binding heeft als een door de overheid zelf uitgevaardigde regeling en dat de naleving ervan zelfs strafrechtelijk wordt gesanctioneerd.

De eigen juridische aard van de collectieve arbeidsovereenkomst is een van de duidelijkste illustraties van de autonomie van het moderne sociaal recht. Deze tak van het recht hanteert een aantal rechtsfiguren die oorspronkelijk aan het burgerlijk recht en aan het publiek recht zijn ontleend, maar geeft daaraan eigen inhoud en vorm, wanneer zulks voor de harmonische ontwikkeling van de sociale rechtsordening nodig is.

### III. La place du projet au sein du droit social.

A. La législation sur la convention collective de travail peut ainsi être considérée comme une entité au sein de cette partie du droit social qui règle les relations collectives du travail. Sans doute de sérieuses raisons plaident-elles en faveur de l'élaboration d'une loi plus vaste sur les relations collectives du travail comme se l'était proposé un précédent Gouvernement, cette intention, toutefois, n'ayant pu être réalisée à la suite de l'avis n° 196 du Conseil national du travail du 30 avril 1964. Si cette législation plus vaste est exclue, il y a, certes, place pour une loi distincte sur les conventions collectives de travail.

Le projet complète cependant cette loi par une réforme du statut des commissions paritaires. L'exposé des motifs s'en explique en ces termes :

« Traiter des conventions collectives amène nécessairement l'étude des commissions paritaires, principal instrument de l'efflorescence des accords paritaires. C'est pourquoi il eût été peu rationnel d'élaborer un statut des conventions collectives sans régler et mettre en harmonie l'organisation des commissions paritaires. Le présent projet s'est donc également préoccupé de ces dernières, qui sont le cadre institutionnel des relations collectives au niveau de l'entreprise ».

La législation relative aux conventions collectives se répétant directement sur le statut des commissions paritaires, force est de considérer l'ensemble du projet dans une optique plus large.

Les commissions paritaires sont, en effet, des organes de négociation et de collaboration entre employeurs et travailleurs d'une même branche d'activité, et relèvent dès lors de l'organisation de l'économie.

D'autre part, le projet modifie implicitement le statut du Conseil national du travail qui est, lui aussi, un organe de l'organisation de l'économie. Alors que, suivant la législation actuelle, ce Conseil n'a qu'une compétence purement consultative (loi du 29 mai 1952, article 1<sup>er</sup>), le projet en fait de surcroît un organe au sein duquel des conventions collectives peuvent être conclues. Cette nouvelle compétence requiert une adaptation des dispositions réglant le fonctionnement et l'organisation du Conseil (article 8, alinéas 3 et 4).

Le projet opérant sans conteste un rapprochement entre le statut du Conseil national du travail et celui des commissions paritaires, il apparaît indiqué qu'il reprenne aussi la loi concernant le Conseil précité.

B. Le projet touche aussi, de manière implicite à la compétence des autres organes de l'organisation de l'économie : le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels.

Aux termes de l'article 2 du projet, les conventions collectives de travail peuvent également avoir pour objet « d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité ». Prise dans son sens large, cette disposition implique que peuvent également faire l'objet d'une convention collective de travail des questions d'ordre économique tels la productivité, l'organisation de la branche d'activité ou l'exercice de la profession. Bien que l'exposé des motifs soit muet sur ce point, le Gouvernement, selon ce qu'a déclaré son délégué, entend effectivement donner à l'article 2 une portée aussi large. Il s'ensuit que le Conseil national et les commissions paritaires seront compétents, à l'avenir, pour s'occuper aussi de questions économiques.

Or, l'organisation de l'économie, telle qu'elle est actuellement réglée par la loi belge, établit, dans ses objectifs et dans ses structures, une nette séparation entre l'économie et le social : la compétence du Conseil central de l'économie et des conseils professionnels se situe sur le plan économique (loi du 20 septembre 1948, articles 1<sup>er</sup> et 6), celle du Conseil national du travail et des commissions paritaires sur le plan

### III. Plaats van het ontwerp in het sociaal recht.

A. Als zodanig kan de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomst worden beschouwd als een afgerond geheel in dat deel van het sociaal recht, dat de collectieve arbeidsoverhoudingen regelt. Weliswaar bestonden er goede redenen om een ruimere wet op de collectieve arbeidsoverhoudingen te maken, zoals een vorige regering zinnens was te doen, doch welk opzet ingevolge het advies n° 196 van 30 april 1964 van de Nationale Arbeidsraad niet kon worden verwezenlijkt. Maar indien zulke ruimere wetgeving niet mogelijk is, is er ongetwijfeld plaats voor een aparte wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het ontwerp voegt aan de wet echter ook een hervormd statuut van de paritaire comités toe. Zulks wordt in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

« De behandeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten leidt noodzakelijk tot de studie van de paritaire comités, voornaamste werktuig voor de bloei van de paritaire akkoorden. Daarom ware het weinig rationeel geweest een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit te werken zonder de organisatie van de paritaire comités te regelen en te harmoniseren. Dit ontwerp heeft zich derhalve ingelaten met die comités, welke het institutionele kader van de collectieve betrekkingen vormen op het vlak van de onderneming ».

Doordat de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomst dus een directe weerslag heeft op het statuut van de paritaire comités, dient het ganse ontwerp in een ruimer perspectief te worden gezien.

De paritaire comités zijn immers organen van overleg en samenwerking tussen werkgevers en werknemers van een zelfde bedrijfstak en behoren derhalve tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.

Bovendien brengt het ontwerp ook impliciet wijzigingen aan in het statuut van de Nationale Arbeidsraad, die eveneens een orgaan van de bedrijfsorganisatie is. Terwijl volgens de thans geldende wetgeving de Nationale Arbeidsraad een zuivere adviesbevoegdheid heeft (wet van 29 mei 1952, artikel 1), wordt dit lichaam ingevolge het ontwerp ook een orgaan waar collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan. Deze nieuwe bevoegdheid heeft tevens tot gevolg dat de bepalingen betreffende de werking en de inrichting van de raad enige aanpassing behoeven (artikel 8, leden 3 en 4).

Ingevolge het ontwerp komen het statuut van de Nationale Arbeidsraad en dat van de paritaire comités dus ongetwijfeld dichter bij elkaar. Het zou derhalve aanbeveling verdienen de wet op de Nationale Arbeidsraad eveneens in dit ontwerp op te nemen.

B. Daarenboven raakt het ontwerp impliciet ook aan de bevoegdheid van de overige organen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, met name de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Bedrijfsraden.

Volgens artikel 2 van het ontwerp kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten ook tot onderwerp hebben « de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren ». In ruime zin genomen betekent deze bepaling dat ook economische aangelegenheden, zoals de produktiviteit, de organisatie van de bedrijfstak of de uitoefening van het beroep, onderwerp van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zijn. Hoewel in de memorie van toelichting daarvan geen gewag wordt gemaakt, wenst de Regering, volgens de verklaring van haar gemachtigde, inderdaad die ruime interpretatie aan artikel 2 te geven. Hieruit volgt dus, dat de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités ingevolge het ontwerp bevoegd worden om zich ook met economische aangelegenheden in te laten.

Nu wordt in de opzet en de structuur van de Belgische bedrijfsorganisatie, zoals zij thans wettelijk is ingericht, een duidelijke scheidingslijn tussen het economische en het sociale getrokken : terwijl de bevoegdheid van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de Bedrijfsraden op het economische vlak ligt (wet van 20 september 1948, artikelen 1 en 6), is aan de Nationale Arbeidsraad en aan de paritaire



social (loi du 29 mai 1952, article 1<sup>er</sup>, arrêté-loi du 9 juin 1945, article 10).

Le présent projet perce la frontière délimitant les domaines de compétence respectifs des organismes précités. Dans une certaine mesure, le Conseil national du travail et les commissions paritaires se voient reconnaître, sur le plan économique, une compétence plus étendue que n'en possèdent le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels, puisque ces derniers demeurent des organes purement consultatifs alors que ceux-là pourraient édicter, sous la forme de conventions collectives, des réglementations obligatoires. Un tel système, cela va sans dire, est de nature à engendrer des difficultés dans l'application pratique des législations en cause.

L'application conséquente du présent projet devrait conduire en conséquence à la fusion des organes à compétence économique et des organes à compétence sociale de l'organisation de l'économie, ainsi qu'un précédent Gouvernement envisageait de le faire pour les organes au sommet, dans un projet de loi créant un Conseil social et économique appelé à se substituer au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail (Chambre, Doc. 675 (1963-1964) n° 1).

Le Gouvernement dû-il estimer inopportune pour l'heure, une réforme aussi fondamentale, le projet nécessite néanmoins une révision de la législation intéressée en vue de la mise en concordance de ses dispositions avec celles du projet, non seulement sur le plan de la compétence, mais encore en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement. Pour ce qui est de ce dernier point, l'attention sera fixée, à l'occasion de l'examen des articles du projet, sur certaines dispositions qui sont, dans cet ordre d'idées, d'un intérêt tout particulier (voir article 1<sup>er</sup>, observation I; article 2, observation II; article 8, observations II et III; article 49, observation III; articles 50 et 51; article 54, observation I).

#### IV. Le droit syndical.

A. Commentant l'article 66, l'exposé des motifs note ce qui suit :

« Bien que les organisations professionnelles soient demeurées dans notre droit des associations de fait dénuées, selon une conception civiliste singulièrement dépassée, de tous les attributs de la personnalité civile traditionnelle, on constate que ces organisations posent chaque jour des actes juridiques, tant en ce qui les concerne qu'en ce qui concerne leurs membres. Cette situation, qui est déjà consacrée dans divers textes législatifs, montre que la réalité s'impose aux fictions juridiques les plus respectables. Le présent projet ne fait d'ailleurs que reconnaître officiellement, et préciser dans le domaine des conventions collectives, un état de choses existant ».

Il ressort clairement de ce commentaire, comme de bon nombre d'articles du projet d'ailleurs, que le Gouvernement entend ne toucher, si peu que ce soit, à la liberté des organisations syndicales de refuser toute forme de personnalité civile, quelque limitée soit-elle.

Le projet rend néanmoins indispensable d'attribuer aux organisations syndicales une certaine capacité juridique, celle notamment de conclure des conventions collectives (article 2) et le pouvoir corrélatif d'ester en justice (article 66).

Le projet implique, en outre, une certaine reconnaissance des organisations syndicales sur le plan juridique, non seulement par ce qu'il leur accorde les pouvoirs précités, mais aussi parce que seules sont reconnues pour son application les organisations représentatives. Il s'ensuit que le législateur devra déterminer les critères auxquels les organisations syndicales doivent satisfaire pour être déclarées représentatives. Or, ainsi qu'il sera montré à l'analyse de l'article 1, ces critères ont, en réalité, été conçus de telle sorte, qu'exception faite pour les organisations des classes moyennes, la reconnaissance du caractère représentatif relèvera, en pratique, uniquement de l'appréciation discrétionnaire du Ministre. De plus, le Ministre, tout en n'étant lié ici par aucune prescrip-

comités het sociale als werkingsveld toegewezen (wet van 29 mei 1952, artikel 1; besluit van 9 juni 1945, artikel 10).

Door dit ontwerp wordt de grens tussen beider bevoegdheidsferen doorbroken. In zeker opzicht is de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités op het economische terrein zelfs ruimer dan die van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de bedrijfsraden, aangezien deze laatste maar een zuivere adviesbevoegdheid hebben, terwijl de eerste in de vorm van collectieve arbeids-overeenkomsten bindende regelingen kunnen uitvaardigen. Het hoeft geen betoog, dat zulke regeling kan leiden tot moeilijkheden bij de praktische toepassing van de betrokken wetgevingen.

De consequente toepassing van dit ontwerp zou dus moeten leiden tot een versmelting van de organen der publiek-rechtelijke bedrijfsorganisatie met respectievelijk economische en sociale bevoegdheid, zoals door een vorige Regering werd voorgesteld, wat de toporganen betreft, in het ontwerp van wet houdende oprichting van een Sociaal-Economische Raad, die in de plaats zou komen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad (Kamer, Gedr. St. 675 (1963-1964) n° 1).

Zelfs indien de Regering zulke ingrijpende hervorming op dit ogenblik niet wenselijk zou achten, noopt dit ontwerp alleszins toch tot een herziening van de betrokken wetgeving om de bepalingen ervan met dit ontwerp in overeenstemming te brengen, niet alleen wat de bevoegdheid maar ook wat de inrichting en werking betreft. Aangaande dit laatste punt wordt hierna bij de bespreking van de artikelen van het ontwerp de aandacht gevestigd op een aantal bepalingen, die in dat verband bijzondere aandacht verdienen (zie artikel 1, opmerking I; artikel 2, opmerking II; artikel 8, opmerkingen II en III; artikel 49; opmerking III, artikelen 50 en 51; artikel 54, opmerking I).

#### IV. Vakverenigingsrecht.

A. In de commentaar op artikel 66 wordt in de memorie van toelichting opgemerkt :

« Hoewel in ons recht, volgens een fel veranderde burger-rechtelijke opvatting, de beroepsorganisaties feitelijk verenigingen zijn gebleven, zonder enige bevoegdheid van de traditionele rechtspersoonlijkheid, stelt men toch vast dat diezelfde organisaties dagelijks juridische handelingen stellen zowel wat hen zelf betreft als wat betreft hun leden. Deze toestand die reeds in verscheidene wetteksten werd bekrachtigd, toont aan dat de werkelijkheid zich opdringt aan de meest eerbiedwaardige juridische ficties. In dit ontwerp wordt trouwens niets anders gedaan dan een bestaande toestand officieel erkennen en preciseren op het gebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten. »

Uit deze toelichting, zoals overigens uit menig artikel van het ontwerp, blijkt de duidelijke wil van de Regering om in geen enkel opzicht te raken aan de vrijheid van de vakorganisaties om elke vorm van rechtspersoonlijkheid, hoe beperkt die ook moge wezen, te weigeren.

Niettemin brengt dit ontwerp noodzakelijk mee, dat aan de vakorganisaties een zekere rechtsbevoegdheid moet worden verleend, namelijk de bevoegdheid om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten (artikel 2) en de daarmee samenhangende bevoegdheid om in rechte op te treden (artikel 66).

Bovendien impliceert het ontwerp een zekere erkenning op het juridische vlak van de vakorganisaties, niet alleen door de toekenning van de voornoemde bevoegdheden maar ook doordat voor de ganse toepassing van het ontwerp alleen de representatieve organisaties worden erkend. Dit brengt mee dat de wetgever de criteria dient te bepalen, waaraan de vakorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend. Zoals echter uit het onderzoek van artikel 1 zal blijken, zijn in werkelijkheid die criteria zo gesteld, dat, behalve wat de middenstandsorganisaties betreft, in de praktijk de erkenning van de representativiteit uitsluitend van het discretionair oordeel van de Minister afhangt. Bovendien zal de Minister, zonder door enige regel te zijn gebonden,

tion, aura à désigner parmi les organisations représentatives celles qui sont susceptibles d'être représentées au sein d'une commission paritaire déterminée (article 45).

B. La reconnaissance de fait des organisations syndicales par le législateur n'est certes pas une innovation.

Déjà l'ancienne loi du 14 juin 1921 instaurant la journée des huit heures et la semaine des quarante-huit heures subordonnait certains de ses arrêtés d'exécution à l'accord des organisations auxquelles la majorité des travailleurs de l'entreprise ou de la branche d'activité intéressées étaient affiliés (articles 2, 5, 7 et 14). Et la loi du 9 juillet 1936 sur la semaine de quarante heures ne parle-t-elle pas des « associations professionnelles d'employeurs et des associations professionnelles de travailleurs, les plus représentatives des intérêts en cause » (article 2).

Même la Constitution mentionne au nombre des personnes susceptibles d'être élues sénateur, « ceux qui, en qualité de membres effectifs, ont exercé pendant cinq ans, les fonctions de président ou de secrétaire d'une association professionnelle, industrielle ou agricole comprenant depuis cinq ans, au moins 500 membres » (article 56bis, 18°).

La représentation des organisations syndicales au sein des organes et établissements créés par la loi est devenue la règle générale non seulement pour les organes de l'organisation de notre économie mais encore pour les organismes de la sécurité sociale (loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public, de sécurité sociale et de prévoyance sociale) voire aussi, pour un certain nombre d'établissements économiques et financiers (voir par exemple Banque nationale : arrêté royal n° 29 du 24 août 1939, article 24; Société nationale de crédit à l'industrie : arrêté royal du 22 octobre 1937, article 1er, 4°).

Les organisations syndicales se sont déjà vu reconnaître la capacité d'intenter des actions, notamment pour poursuivre l'annulation des élections aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, pour demander qu'il soit statué sur l'existence ou l'inexistence de raisons d'ordre économique ou technique pouvant justifier le licenciement des travailleurs membres de ces conseils, ou encore pour exiger la révocation du mandat de ces membres pour faute grave (loi du 20 septembre 1948, articles 21, § 1er, alinéa 7, et 24; loi du 10 juin 1952, article 1er, § 4, c, 2°, et h).

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs reconnu « qu'une association ou une organisation dépourvue de la personnalité civile participe très réellement à la vie communautaire en tant qu'entité sociale, authentique et autonome et s'affirmant très souvent avec force; que dans l'accomplissement de sa tâche, l'autorité est de plus en plus souvent amenée à reconnaître ce fait social et à y conformer son action, notamment en associant ces organisations comme telles à son action, c'est-à-dire en leur confiant des tâches et des attributions dont la contre-partie est l'existence éventuelle d'obligations — obligations à l'égard desquelles, comme dans le cas des personnes morales, les membres de l'association s'identifient entièrement à l'association elle-même; que lorsque ces organisations se trouvent ainsi englobées dans le champ d'activité de l'autorité, ce fait n'implique pas seulement, dans le cas de l'autorité, la reconnaissance du groupe en tant qu'entité sociale autonome, mais aussi une confirmation juridique de celui-ci, qui, tout en ne lui octroyant pas la personnalité civile, le fait entrer dans l'ordre juridique, dérogeant ainsi à l'inexistence de son être juridique, et de ses activités juridiques autonomes » (Conseil d'Etat, 6 avril 1966, Moulin, n° 11.749).

C. Le présent projet ne se borne pas à associer les organisations syndicales à l'action de l'autorité, en prévoyant qu'elles composent les commissions paritaires. Il leur reconnaît, au surplus, le pouvoir de conclure des conventions. Et il ne s'agit même pas de conventions ordinaires de droit civil qui ne s'imposeraient qu'à elles-mêmes, mais de conventions qui, de par leur nature, obligeront également des tiers étrangers à

onder de representatieve organisaties nog die moeten aanwijzen, welke voor vertegenwoordiging, in een bepaald paritair comité in aanmerking komen (artikel 45).

B. De feitelijke erkenning door de wetgever van de representatieve vakorganisaties is ongetwijfeld geen innovatie van dit ontwerp.

De vroegere wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturedag en van de achtenveertigurenweek maakte reeds het nemen van bepaalde uitvoeringsbesluiten afhankelijk van het akkoord der organisaties, waarbij de meerderheid der werknemers van het betrokken bedrijf of de betrokken bedrijfstak waren aangesloten (artikelen 2, 5, 7 en 14). En in de wet van 9 juli 1936 op de veertigurenweek wordt reeds melding gemaakt van de « beroepsverenigingen van werkgevers en werknemers, die de betrokken belangen het best vertegenwoordigen » (artikel 2).

Zelfs in de Grondwet worden onder degenen die tot senator kunnen worden gekozen, genoemd « zij die, als werkende leden, gedurende vijf jaren, het ambt hebben vervuld van voorzitter of secretaris van een beroeps-, nijverheids- of landbouwvereniging tellende, sinds vijf jaren, ten minste 500 leden » (artikel 56bis, 18°).

De vertegenwoordiging van de vakorganisaties in door de wet opgerichte lichamen en instellingen, is regel geworden niet alleen in de organen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, maar ook in de instellingen van sociale zekerheid (wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging) en zelfs in een aantal economische en financiële instellingen (zie bijvoorbeeld Nationale Bank : koninklijk besluit n° 29 van 24 augustus 1939, artikel 24; Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid : koninklijk besluit van 22 oktober 1937, artikel 1, 4°).

Bevoegdheid om rechtsvorderingen in te stellen werd aan de vakorganisaties reeds toegekend om de vernietiging van de verkiezingen voor ondernemingsraden en veiligheidscomités te vragen, om een uitspraak te vragen over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen, die tot het ontslag van de leden van die raden kunnen leiden, alsmede om de intrekking van het mandaat van die leden wegens ernstige tekortkoming te vorderen (wet van 20 september 1948, artikelen 21, § 1, zevende lid, en 24; wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, c, 2°, en h).

De Raad van State heeft overigens erkend, dat « de van rechtspersoonlijkheid verstoken vereniging of organisatie zich in het maatschappelijk verkeer zeer reëel als een echte op zichzelf bestaande sociale entiteit doet kennen die zich zeer dikwijls met grote kracht doet gelden; dat de overheid er langsom meer toekomt bij de vervulling van haar taak dit sociaal feit te erkennen en er haar optreden op af te stemmen, meer bepaald ook door die organisaties als zodanig bij haar werking te betrekken, dit wil zeggen door hun taken en hun bevoegdheden toe te wijzen en hun, in functie daarvan, eventueel ook verplichtingen op te leggen waarbij, zoals voor de rechtspersonen, de leden der vereniging volledig achter de vereniging zelf verdwijnen; dat, wanneer die organisaties op die wijze binnen de werkingssfeer van de overheid worden getrokken, zulks niet alleen de erkenning van de groep als autonome sociale entiteit vanwege de overheid insluit, maar tevens ook een berechtiging van die groep uitmaakt, welke hem, zonder de rechtspersoonlijkheid toe te kennen, toch binnen het gebied van het recht brengt en een afwijking betekent van de ontkenning van zijn juridisch bestaan en zelfstandige juridische werkzaamheid » (Raad van State, 6 april 1966, Moulin, n° 11.749).

C. Door dit ontwerp worden de vakorganisaties niet alleen bij de werking van de overheid betrokken, doordat zij de paritaire comités samenstellen. Bovendien wordt hun de bevoegdheid toegekend om overeenkomsten te sluiten. Die overeenkomsten zijn zelfs geen gewone burgerrechtelijke overeenkomsten, welke alleen hen zelf binden; uiteraard binden zij ook derden die volkomen buiten de organisatie staan,

l'organisation, et qui, rendues obligatoires, auront même valeur de règlements assortis de sanctions pénales.

Plus que toute autre législation, le projet fait entrer l'organisation syndicale dans « l'ordre juridique » comme une entité sociale authentique et autonome et reconnaît « son être juridique et ses activités juridiques autonomes ».

La nature spécifique de la convention collective emporte du reste la nécessité de reconnaître à l'organisation syndicale la capacité juridique de conclure des conventions et d'y mettre fin. Le projet devra, en outre, intervenir dans les rapports entre l'organisation et ses membres, étant donné que la qualité de membre d'une organisation, l'affiliation à celle-ci et la démission ainsi que la dissolution de l'organisation même se répercutent directement sur la force obligatoire de la convention (articles 23, 26, 27, 31, 33 et 34).

Quand l'organisation syndicale n'a pas la personnalité civile, il s'attache à tous ces rapports de fait des effets juridiques exactement comme s'il s'agissait de rapports de droit. Il en va de même pour la représentation de l'organisation dans les actions en justice (article 66).

Si, dans son arrêt du 6 avril 1966 précité, le Conseil d'Etat a, d'une part, reconnu l'entrée de l'association de fait dans l'ordre juridique, il a, d'autre part, souligné les difficultés qu'elle soulève dans la pratique :

« Considérant que lorsque l'autorité est amenée à attribuer des pouvoirs à des organisations qui, bien qu'ayant une existence sociale réelle, n'ont cependant pas d'existence juridique reconnue par la loi, elle se trouve confrontée avec deux difficultés : premièrement, vérifier si le groupe qui prétend exercer ces pouvoirs existe réellement et possède les caractéristiques requises, et deuxièmement, déterminer les actes et les personnes dont les actes sont imputables au groupe, c'est-à-dire établir quelles personnes ont qualité pour agir au nom du groupe; qu'en fait, les mécanismes par lesquels le groupe dépourvu de personnalité civile se manifeste, ne diffèrent pas de ceux utilisés par les groupes jouissant de la personnalité civile, à cette différence près qu'à défaut de techniques admises et appropriées pour ce faire, il est extrêmement difficile, sinon impossible, de vérifier l'observation des règles prévues par l'association à cet effet; que, dès lors, l'autorité doit se borner — comme c'est le cas pour les syndicats — à considérer le problème de l'existence d'un groupe et de sa représentation comme une question de fait, à enregistrer les prétentions émises et à les accueillir sous réserve de leur confirmation par les faits ».

En ce qui concerne la représentation des organisations syndicales, tant pour la conclusion de conventions collectives de travail que pour l'action en justice, la situation de fait est consacrée par le projet lui-même (articles 2 et 66). Il n'empêche que la qualité de représentant ne pourra être reconnue à celui qui s'en prévaut conformément à ces dispositions que sous la double réserve formulée dans le même arrêt; le Conseil d'Etat pose à cet égard « que la personne qui se fait connaître de l'autorité comme représentante de son association, voit sa qualité reconnue sous réserve, d'une part, que la réalité de son pouvoir dans son association se manifeste aussi dans les faits et, d'autre part, qu'elle ne soit pas désavouée par des personnes qui, de notoriété publique, exercent des fonctions dirigeantes dans ladite organisation ».

Il ne fait aucun doute, dès lors, que la représentation des organisations syndicales dépourvues de la personnalité civile, tout comme d'ailleurs l'existence de l'organisation et ses rapports avec les membres, pourront encore donner lieu à de sérieuses difficultés pour l'application pratique du projet.

D. Afin d'éviter ces difficultés ou, à tout le moins, de les réduire au minimum, l'octroi de la personnalité civile aux organisations syndicales n'est pas, il est vrai, une condition

et kunnen zij door de algemeen verbindend verklaring zelfs tot een strafrechtelijk gesanctioneerde verordening worden omgevormd.

Meer dan gelijk welke andere wetgeving brengt het ontwerp de vakorganisatie « als een echte op zichzelf bestaande sociale entiteit » « binnen het recht » en erkent « zijn juridisch bestaan en zelfstandige juridische werkzaamheid ».

De eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst brengt trouwens mee, dat aan de vakorganisatie de rechtsbevoegdheid moet worden verleend om overeenkomsten aan te gaan en te beëindigen. Daarenboven moet het ontwerp ook ingrijpen in de verhouding tussen de organisatie en haar leden, doordat het lidmaatschap van de organisatie, de toetreding ertoe en het ontslag, evenals de ontbinding van de organisatie zelf, een rechtstreekse weerslag hebben op de binding van de overeenkomst (artikelen 23, 26, 27, 31, 33 en 34).

Indien de vakorganisatie geen rechtspersoonlijkheid heeft, worden aan al die feitelijke verhoudingen rechtsgevolgen verbonden, precies als waren het rechtsverhoudingen. Hetzelfde geldt de vertegenwoordiging van de organisatie om in rechte op te treden (artikel 66).

In zijn genoemd arrest van 6 april 1966 heeft de Raad van State het opnemen van de feitelijke vereniging in het rechtsleven erkend maar tevens gewezen op de juridische moeilijkheden die daardoor in de praktijk rijzen :

« Overwegende dat, wanneer de overheid ertoe komt bevoegdheden toe te kennen aan organisaties die als zodanig een reëel sociaal bestaan hebben, maar waarvan het optreden in het rechtsverkeer niet door het recht is geregeld, de overheid zich voor de moeilijkheid geplaatst ziet ten eerste na te gaan of een groep, die op de bevoegdheden aanspraak maakt, werkelijk als zodanig, en met de kenmerken die vereist zijn, bestaat, en ten tweede uit te maken welke handelingen van welke personen aan die groep kunnen worden toegerekend, met andere woorden wie kwaliteit heeft om namens de groep op te treden; dat in werkelijkheid de mechanismen waardoor de groep zonder rechtspersoonlijkheid zich manifesteert, niet verschillen van degenen die worden gebruikt door de groepen met rechtspersoonlijkheid, met dit enig verschil dat de verificatie van de naleving van de voor die zaken gestelde verenigingsregelen bij ontstentenis van erkende, daartoe geëigende technieken uiterst moeilijk zo niet onmogelijk is; dat er voor de overheid dan ook niets anders overblijft, zoals onder meer het geval is in verband met de vakverenigingen, dan het probleem van het bestaan van een groep en van de vertegenwoordiging van een dergelijke groep tot een feitenkwestie te herleiden en eenvoudig de voorgelegde aanspraken te registreren en te erkennen onder voorbehoud van de bevestiging ervan door de feiten ».

Wat de vertegenwoordiging van de vakorganisaties betreft, zowel om de collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan als om in rechte op te treden, wordt de feitelijke toestand in het ontwerp zelf vastgelegd (artikelen 2 en 66). Dit belet niet dat, wanneer iemand zich overeenkomstig die bepalingen als vertegenwoordiger aanmeldt, de erkenning van die hoedanigheid nog maar kan geschieden onder het dubbele voorbehoud dat de Raad van State in hetzelfde arrest heeft geformuleerd; de Raad stelt in dit verband namelijk dat « de persoon, die zich als vertegenwoordiger van zijn vereniging bij de overheid doet kennen, zijn kwaliteit erkend ziet enerzijds onder voorbehoud dat de realiteit van zijn gezag zich ook in feite in zijn vereniging manifesteert en, anderzijds, onder voorbehoud van zijn mogelijke verloochening door anderen waarvan de leidende rol in de betrokken organisatie een gekend feit is ».

Het lijkt dus geen twijfel dat in de praktische toepassing van het ontwerp de vertegenwoordiging van de vakorganisaties die geen rechtspersoonlijkheid hebben, evenals overigens het bestaan van de organisatie en de betrekkingen met haar leden, nog tot ernstige moeilijkheden aanleiding kunnen geven.

D. Om die moeilijkheden te vermijden, of althans tot het minimum te herleiden, is het weliswaar niet noodzakelijk, dat aan de vakorganisaties rechtspersoonlijkheid zou wor-

sine qua non. En ce qui concerne, par exemple, les agents des services publics, le Roi s'est borné à exiger que les organisations syndicales soient agréées et à subordonner cette agrégation à la seule condition qu'elles fassent parvenir à l'autorité compétente une copie de leurs statuts et la liste de leurs dirigeants responsables (arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, article 2).

Le présent projet pourrait se contenter d'une formalité plus simple encore. Au lieu d'exiger le dépôt des statuts, il pourrait ne réclamer que l'indication de la dénomination et des objectifs ou du champ d'activité de l'organisation ainsi que des personnes habilitées à la représenter aux fins de la conclusion de conventions collectives et en vue de l'action en justice. Le seul but de cette formalité serait de mettre la représentation à l'abri de toute critique quant à sa validité, tant de la part des autres organisations parties à la convention collective, des organisations qui ne sont pas déclarées représentatives, des personnes à qui la convention s'impose que du juge devant lequel l'organisation comparait. Les articles 2, alinéas 2 et 3, et 66, alinéa 2, du projet pourraient alors être supprimés.

L'accomplissement de ces formalités ne ferait en aucune manière échec à l'appréciation de fait du caractère représentatif de l'organisation, puisqu'il ne constitue pas en effet la preuve de la représentativité mais uniquement la manifestation du vœu de l'organisation d'être considérée comme telle. La constitution des commissions paritaires et des commissions professionnelles s'en trouverait simplifiée, le Ministre pouvant limiter son choix à celles des organisations représentatives de la branche d'activité qui ont rempli les formalités prescrites, comme serait alors superflu l'appel au *Moniteur belge* préalablement à toute nomination (voir le commentaire que l'exposé des motifs et le présent avis consacrent à l'article 45).

Les formalités proposées ne porteront pas davantage atteinte à l'autonomie et à la liberté des organisations syndicales. Elles restent bien en-deçà de ce que l'Organisation internationale du travail juge admissible à cet égard. Cette Organisation admet, en effet, que l'Etat exige la personnalité civile, puisqu'elle prévoit simplement que l'acquisition de la personnalité civile ne peut pas être subordonnée « à des conditions qui compromettent la liberté syndicale » (article 7 de la convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa 31<sup>e</sup> session, et approuvée par la loi du 13 juillet 1951).

Quel que soit le régime qui sera finalement retenu il reste que, par les droits toujours plus nombreux qu'elles se voient conférer et par leur association sans cesse plus étroite à la vie économique et sociale auxquels aboutit le projet, les organisations syndicales acquièrent de plus en plus d'attributs propres à la personnalité juridique.

#### Examen des articles.

##### Article premier.

I. En vertu de l'article 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, a, les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs sont réputées représentatives lorsqu'elles sont « constituées au plan national » et « représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail »; les organisations de travailleurs doivent en outre compter 50.000 membres au moins.

La représentation au Conseil central de l'économie n'est subordonnée à aucune condition légale (loi du 20 septembre 1948, article 1<sup>er</sup>). En ce qui concerne le Conseil national du travail, la loi ne requiert que des seules organisations de travail-

den toegekend. Wat bijvoorbeeld het overheidspersoneel betreft, heeft de Koning zich ertoe beperkt van de vakorganisaties een erkenning te eisen en daarvoor als enige voorwaarde te stellen, dat een afschrift van de standregelen en de lijst van de verantwoordelijke leiders aan de bevoegde overheid wordt toegezonden (koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van het personeel der openbare diensten, artikel 2).

In dit ontwerp zou zelfs met een minder vergaand vormvereiste kunnen worden volstaan. In plaats van de neerlegging van de standregelen te vorderen, zou alleen de opgave kunnen worden gevraagd van de benaming en het doel of de werkingssfeer van de organisatie, alsmede van de personen die de organisatie kunnen vertegenwoordigen om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan en in rechte op te treden. Door deze formaliteit zou alleen beoogd worden, dat de geldigheid van de vertegenwoordiging der organisatie niet in twijfel zou kunnen worden getrokken door de andere organisaties die bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken zijn, door de organisaties die niet als representatief worden erkend, door de personen die door de overeenkomst gebonden zijn of door de rechter voor wie de organisatie optreedt. In die omstandigheden zouden de artikelen 2, tweede en derde lid, en 66, tweede lid, van het ontwerp kunnen worden geschrapt.

De vervulling van die formaliteiten zou voorts geen afbreuk doen aan de feitelijke beoordeling van de representativiteit van de organisatie; daardoor wordt immers het bewijs niet geleverd, dat de organisatie representatief is, alleen dat zij zelf als zodanig wenst te worden beschouwd. Dit vereenvoudigt wel de samenstelling van de paritaire comités en de bedrijfscomités, aangezien de Minister zijn keuze van de organisaties die voor de betrokken bedrijfstak representatief zijn, kan beperken tot die welke de formaliteiten hebben vervuld; een oproep in het *Belgisch Staatsblad* vóór elke benoeming is dan niet meer nodig (zie commentaar bij artikel 45 in de memorie van toelichting en in dit advies).

De voorgestelde formaliteiten doen bovendien in geen geval enige afbreuk aan de zelfstandigheid en de vrijheid van de vakorganisaties. Zij gaan heel wat minder ver, dan de Internationale Arbeidsorganisatie op dat gebied toelaatbaar acht. Deze aanvaardt immers, dat de Staat eist dat de vakorganisaties rechtspersoonlijkheid hebben, aangezien zij als enige voorwaarde stelt, dat het verkrijgen van de rechtspersoonlijkheid niet afhankelijk mag worden gesteld « van zodanige voorwaarden dat de vakverenigingsvrijheid in het gedrang komt » (artikel 7 van het verdrag n° 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, aangenomen door de Algemene Conferentie der Internationale Arbeidsorganisatie, in de loop van haar 31<sup>e</sup> zitting, te San-Francisco, op 9 juli 1948, goedgekeurd bij de wet van 13 juli 1951).

Welke regeling men ook treft, door het meer en meer toekennen van rechten aan de vakorganisaties en ze nauwer in het sociaal-economisch leven te betrekken, zoals het ontwerp doet, bekomen zij in feite meer en meer aan de rechtspersoonlijkheid verbonden attributen.

#### Onderzoek van de artikelen.

##### Artikel één.

I. Volgens artikel 1, 1° en 2°, a, worden de interprofessionele werknemers- en werkgeversorganisaties als representatief erkend, indien zij « nationaal zijn opgericht » en « in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn »; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen.

Om in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigd te zijn wordt geen enkele wettelijke voorwaarde gesteld (wet van 20 september 1948, artikel 1). Wat de Nationale Arbeidsraad betreft, alleen ten aanzien van de werknemers-

leurs qu'elles soient « fédérées sur le plan national » (loi du 29 mai 1952, article 2, § 2, alinéa 3).

Il s'ensuit que la représentation au sein des deux organes précités n'est pas un critère réellement déterminant de la représentativité des organisations intéressées. Le seul objet de cette condition est de souligner que ce sont les mêmes organisations interprofessionnelles qui doivent être regardées comme représentatives pour l'application et du présent projet et des lois des 20 septembre 1948 et 29 mai 1952.

Quant à la condition prescrivant que les organisations doivent être constituées sur le plan national, elle s'écarte de la notion « fédérées sur le plan national », qu'utilise la loi du 29 mai 1952. Cette dernière notion suggère l'idée d'une organisation nationale groupant des organismes autonomes, ce qui, en termes juridiques néerlandais, s'exprime par « centrale organisatie » (Sociaalrechtelijk woordenboek, v° centrale organisatie). L'avis du Conseil national du travail n° 196 montre que cet organe lui-même préfère la formule « constitué sur le plan national ». Il s'indiquerait en conséquence, de mettre la loi du 29 mai 1952 en concordance, sur ce point, avec le présent projet. Dans le même ordre d'idées, il serait souhaitable de formuler dans la loi du 29 mai 1952 la condition que les organisations de travailleurs doivent compter au moins 50.000 membres. En effet, si l'intention du Gouvernement est de faire entrer les mêmes organisations en ligne de compte pour l'application des diverses lois, le mieux est d'inscrire cette condition dans la loi à laquelle les autres lois font référence.

L'adaptation parallèle de la loi du 29 mai 1952 permettrait, en outre, de simplifier davantage encore le texte de l'article 1<sup>er</sup>, 1° et 2°. Dans l'hypothèse où les conditions requises seraient formulées dans ladite loi, l'on pourrait se borner, dans le présent projet, à dire « organisations interprofessionnelles représentées au Conseil national du travail ».

II. Sont également considérées comme représentatives, aux termes de l'article 1<sup>er</sup>, 2°, c, « les fédérations nationales interprofessionnelles et professionnelles représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce, de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle, qui ont été agréées conformément aux dispositions de la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes ».

Bien que les classes moyennes soient représentées aussi au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail, il s'indique néanmoins de mentionner les organisations dont il est question ci-dessus, à côté de celles visées à l'article 1<sup>er</sup>, 2°, a.

Elles ne sont pas, en effet, directement représentées au sein desdits conseils. Conformément à la loi du 6 mars 1964 précitée, leurs représentants sont présentés par le Conseil supérieur des classes moyennes (article 3). Ce conseil se compose de membres élus par les chambres nationales professionnelles et interprofessionnelles des classes moyennes (article 1<sup>er</sup>), dont les membres sont, à leur tour, choisis par les organisations nationales professionnelles et interprofessionnelles agréées (articles 4 et 7). Le résultat de cette procédure est que les organisations représentatives ne sont pas toutes représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; il est permis, même, de douter si les délégués présentés siègent bien, au sein de ce conseil, en qualité de représentants de l'organisation dont ils font partie et s'ils ne représentent pas plutôt l'ensemble des organisations des classes moyennes agréées.

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

organisations wordt bepaald, dat zij « op nationaal plan verbonden » moeten zijn (wet van 29 mei 1952, artikel 2, § 2, derde lid).

Hieruit volgt, dat de vertegenwoordiging in beide genoemde lichamen geen werkelijk criterium is om de representativiteit van de betrokken organisaties te bepalen. De enige draagwijdte van die voorwaarde is, dat dezelfde interprofessionele organisaties als representatief moeten worden aangemerkt voor de toepassing van dit ontwerp en van de wetten van 20 september 1948 en 29 mei 1952.

Wat de voorwaarde betreft, dat de organisaties nationaal opgericht moeten zijn, deze verschilt van het begrip « op nationaal plan verbonden zijn », dat in de wet van 29 mei 1952 wordt gebruikt. Dit laatste wijst op een nationale overkoepeling van organisaties, welk begrip in de Nederlandse rechtsterminologie wordt weergegeven door de term « centrale organisatie » (Sociaalrechtelijk Woordenboek, V° centrale organisatie). Uit het advies n° 196 van de Nationale Arbeidsraad blijkt, dat dit lichaam zelf de voorkeur geeft aan de formulering « nationaal zijn opgericht ». Er bestaat derhalve aanleiding om de wet van 29 mei 1952 op dit stuk met onderhavig ontwerp in overeenstemming te brengen. In dat zelfde verband zou het aanbeveling verdienen de voorwaarde, dat de werknemersorganisaties ten minste 50.000 leden moeten tellen, in de wet van 29 mei 1952 op te nemen. Indien de bedoeling immers is dezelfde organisaties voor de toepassing van de verschillende wetten in aanmerking te nemen, wordt die voorwaarde best vermeld in de wet, waarnaar in de andere wetten wordt verwezen.

De gelijktijdige aanpassing van de wet van 29 mei 1952 zou het bovendien mogelijk maken, de tekst van artikel 1, 1° en 2°, van dit ontwerp nog te verlichten. Indien de gestelde voorwaarden in die wet worden opgenomen, volstaat het in dit ontwerp melding te maken van « de interprofessionele organisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn ».

II. Volgens artikel 1, 2°, c, worden als representatieve werkgeversorganisaties ook aangemerkt « de nationale interprofessionele en professionele federaties, welke representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel, de kleine nijverheid, de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen en welke volgens de bepalingen van de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand erkend werden ».

Hoewel de middenstand ook vertegenwoordigd is in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, bestaat er toch aanleiding om van de genoemde organisaties apart melding te maken naast die genoemd in artikel 1, 2°, a.

Deze organisaties zijn immers niet rechtstreeks in die raden vertegenwoordigd. Overeenkomstig de genoemde wet van 6 maart 1964 worden die vertegenwoordigers voorgedragen door de Hoge Raad voor de middenstand (artikel 3). Deze raad bestaat uit leden, verkozen door de Nationale Professionele en Interprofessionele Kamers voor de middenstand (artikel 1), wier leden op hun beurt verkozen worden door de erkende nationale beroepsorganisaties en interprofessionele organisaties (artikelen 4 en 7). Uit deze procedure volgt, dat niet alle representatieve organisaties in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; zelfs kan twijfel erover bestaan of de voorgedragen afgevaardigden in die raden wel zetelen als vertegenwoordigers van de organisatie waartoe zij behoren en of zij niet eerder alle erkende middenstandsorganisaties vertegenwoordigen.

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

III. Enfin, selon l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, *d*, peuvent être de même considérées comme organisations représentatives des employeurs « les organisations professionnelles d'employeurs qui, dans une branche d'activité déterminée, sont déclarées représentatives par le Roi, après avis du Conseil national du travail ».

L'exposé des motifs justifie cette disposition par les considérations suivantes : « Il peut, en effet, se faire que dans certaines branches d'activité, les employeurs soient groupés dans d'autres organisations que celles visées à l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, *a* et *b*, et qu'il s'agisse néanmoins d'organisations ayant un réel caractère de représentativité. Ne pas offrir à de telles organisations le moyen de remplir une fonction efficace dans le domaine des relations collectives irait à l'encontre de l'intérêt général ».

Il n'appert pas de l'exposé des motifs qu'une même situation soit inconcevable en ce qui concerne les organisations de travailleurs. Si des raisons objectives pour exclure de l'application du projet les organisations de travailleurs parfaitement représentatives mais non affiliées à une organisation interprofessionnelle font défaut, il conviendrait d'insérer dans l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, une disposition similaire à celle de l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, *d*.

Le parallélisme entre le 1<sup>o</sup> et le 2<sup>o</sup> serait alors tel que la fusion en pourrait être opérée de façon à donner de la notion d'« organisation représentative » une définition générale; dans pareil cas, seules les organisations des classes moyennes visées à l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, *c*, nécessiteraient encore une mention à part.

IV. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, il faut entendre par « travailleurs » les « personnes qui, en vertu ou non d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne ... ».

Dans son avis relatif au projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, le Conseil d'Etat a fait observer que ce projet élargissait sensiblement le sens du terme « travailleur » et s'écartait de l'acception normale de celui-ci en droit social. Le Conseil d'Etat a proposé en conséquence d'« assimiler » aux travailleurs les personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'autrui sans être engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (Chambre, Doc. parl. 471 (1962-1963), n<sup>o</sup> 1, page 14). Cette formule a depuis lors été adoptée dans plusieurs lois (lois des 6 et 15 juillet 1964 et celles des 8 et 12 avril 1965).

Par souci d'uniformité, il serait préférable que le projet procédât de la même manière. Mais, dans ce cas, mieux vaudrait scinder l'article 1<sup>er</sup> en trois articles.

Le premier de ces articles grouperait les termes qui, sans avoir de signification spéciale ou dérogatoire, sont employés dans le projet avec une fréquence telle que, leur sens ayant été préalablement précisé à l'article 1<sup>er</sup>, rien ne s'opposerait à leur remplacement dans les autres articles du projet par un terme plus bref. L'avantage de ce procédé est qu'il allège considérablement le texte. Disposer par exemple que, pour l'application du présent projet, il faut entendre par « organe paritaire » le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les commissions professionnelles permettrait, dans plus d'un intitulé et dans nombre d'articles, de remplacer cette fastidieuse énumération par deux termes et, pour ne citer qu'un exemple, de ramener à un seul les trois alinéas de l'article 9.

Le deuxième article grouperait les termes auxquels le projet réserve une acception plus large que ne le font certaines autres lois, et pour lesquels il est procédé par voie d'assimilation.

C'est le cas, non seulement des termes « travailleur » et « employeur » figurant à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, mais aussi de certains autres dont le projet fait un usage constant, tels que « contrat de louage de travail », « branche d'activité » et « entreprise ».

Le champ d'application du projet s'étendant aussi aux personnes non engagées dans les liens d'un contrat de louage de

III. Volgens artikel 1, 2<sup>o</sup>, *d*, kunnen ten slotte nog als representatieve werkgeversorganisaties worden aangemerkt « de beroepsorganisaties van werkgevers die in een bepaalde bedrijfstak door de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, representatief worden verklaard ».

Deze bepaling wordt als volgt in de memorie van toelichting verantwoord : « Het kan inderdaad voorkomen dat werkgevers uit sommige bedrijfstakken zijn verenigd in andere organisaties dan die welke in artikel 1, 2<sup>o</sup>, *a* en *b*, zijn bedoeld en die niettemin werkelijk representatieve organisaties zijn. Het zou indruisen tegen het algemeen belang, wanneer zulke organisaties niet de gelegenheid wordt geboden, metterdaad een functie te vervullen op het stuk van collectieve betrekkingen ».

Uit de memorie van toelichting blijkt niet, dat dezelfde toestand zich niet kan voordoen ten aanzien van de werknemersorganisaties. Indien geen objectieve redenen voorhanden zijn om werkelijk representatieve werknemersorganisaties die niet bij een interprofessionele organisatie zijn aangesloten, voor de toepassing van dit ontwerp uit te sluiten, zou in artikel 1, 1<sup>o</sup>, een gelijkaardige bepaling als die van artikel 1, 2<sup>o</sup>, *d*, moeten worden opgenomen.

In dat geval stemt het bepaalde onder 1<sup>o</sup> zozeer overeen met dat onder 2<sup>o</sup>, dat beide bepalingen zonder bezwaar kunnen worden samengesmolten tot een algemene omschrijving van « representatieve organisatie »; alleen dient dan nog afzonderlijk melding te worden gemaakt van de in artikel 1, 2<sup>o</sup>, *c*, genoemde middenstandsorganisaties.

IV. Volgens artikel 1, 3<sup>o</sup>, moeten onder werknemers worden verstaan « de personen die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon... ».

In zijn advies over het ontwerp van wet tot bescherming van het loon der werknemers heeft de Raad van State de aandacht erop gevestigd dat hierdoor de betekenis van de term « werknemer » ten zeerste wordt verruimd en afwijkt van de betekenis welke die term normaal in het sociaal recht heeft. Daarom heeft de Raad voorgesteld om degenen die niet door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn maar toch onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten, met werknemers gelijk te stellen (Kamer, Gedr. St. 471 (1962-1963), n<sup>o</sup> 1, blz. 14). Deze formule werd intussen in verschillende wetten gebruikt (wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965).

Ter wille van de eenvormigheid verdient het aanbeveling in dit ontwerp op dezelfde wijze te werk te gaan. Alsdan wordt artikel 1 echter best in drie artikelen gesplitst.

In het eerste artikel worden een aantal termen opgenomen, die zonder een bijzondere of afwijkende betekenis te hebben, in het ontwerp zo vaak voorkomen, dat zij in de volgende artikelen door een kortere aanduiding kunnen worden vervangen, wanneer de betekenis daarvan in artikel 1 wordt verklaard. Door dit procédé kunnen de teksten aanmerkelijk worden verlicht. Wanneer bijvoorbeeld wordt bepaald dat voor de toepassing van dit ontwerp onder « paritair orgaan » wordt verstaan de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de bedrijfscomités, kan die opsomming in menig opschrift en artikel door die twee woorden worden vervangen en bijvoorbeeld artikel 9, dat thans drie leden telt, tot één lid worden herleid.

In het tweede artikel worden vervolgens die termen vermeld, waarvan de betekenis in het ontwerp ruimer is dan in andere wetten en waarvoor het procédé van de gelijkstelling wordt gehanteerd.

Dit is niet alleen het geval voor de in artikel 1, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, genoemde termen « werknemer » en « werkgever », maar ook voor een aantal andere termen, die in het ontwerp vaak worden gebruikt, zoals « arbeidsovereenkomst », « bedrijfstak » en « onderneming ».

Doordat ook degenen die niet door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, onder het ontwerp vallen, moet onder



travail, il faut, en l'espèce, entendre par « contrat de louage de travail » toute relation de travail existant entre ceux qui effectuent des prestations de travail et ceux qui les font effectuer, même si cette relation de droit ne trouve pas son fondement dans un contrat de louage de travail proprement dit, ni dans aucun autre contrat relatif à l'exécution du travail. C'est la raison pour laquelle plusieurs articles du projet ont été complétés par une disposition qui les rend applicables « aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail » (articles 13, 24, 32 et 36). L'assimilation de cette relation de travail au contrat de louage de travail permettra de supprimer la disposition complémentaire précitée.

Si, dans le projet, les termes « branche d'activité » et « entreprise » ont un sens plus large que le sens normal, cela tient au fait que le ressort des commissions paritaires et, partant, le champ d'application des conventions collectives du travail ne se limitent pas « à chaque branche de l'industrie, du commerce et de l'agriculture » mais s'étendent à « toute profession libérale » et à « toute autre activité » (article 37).

Le troisième article, enfin, comprendrait les dispositions qui font l'objet de l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, du projet. Il s'agit là, en effet, non pas de définitions de termes, mais de l'énoncé des conditions auxquelles les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs doivent satisfaire pour être réputées représentatives. En reprenant ensuite dans l'article suivant les dispositions de l'article 66 du projet qui ont trait à la capacité juridique des organisations, on constituera un tout homogène, groupant les principales dispositions de droit syndical en rapport avec le présent projet. Elles formeront avec les deux premiers articles, les dispositions préliminaires et le chapitre 1<sup>er</sup> du projet.

V. Ne sont pas, en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, considérées comme travailleurs, « les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf lorsque ces personnes ou certaines catégories de celles-ci sont désignées par le Roi ».

La même exception est prévue par les lois des 6 et 15 juillet 1964 et par la loi du 8 avril 1965, qui ont trait, respectivement, au repos dominical, à la durée du travail et aux règlements du travail. Ainsi qu'il a été observé au cours des travaux préparatoires de la loi du 8 avril 1965, on entend par « organismes d'intérêt public », non pas les établissements d'utilité publique, de droit privé, tombant sous l'application de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, mais les établissements de droit public tels qu'ils sont visés, notamment, dans la loi du 16 mars 1954 concernant le contrôle de certains organismes d'intérêt public (Sénat 1963-1964, Doc. parl. n° 277, page 6).

En ce qui concerne la faculté d'étendre les dispositions du projet aux agents des services publics, le Conseil d'Etat a décidé qu'un arrêté royal rendant obligatoire une décision d'une commission paritaire peut s'appliquer aux entreprises publiques notamment lorsque celles-ci occupent des personnes en vertu d'un contrat de louage de travail et que de tels arrêtés royaux « ne sont pas incompatibles avec l'autorité que l'Etat exerce sur les personnes de droit public » (Conseil d'Etat 16 octobre 1959, n° 7298). Le présent projet laisse la porte ouverte à une extension des conventions collectives de travail aux agents des services publics non engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail.

#### Article 2.

I. L'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article prévoit que la convention collective de travail « a pour objet de régler les droits et les obligations des parties contractantes, de fixer les conditions géné-

« arbeidsovereenkomst » worden verstaan elke arbeidsverhouding tussen degenen die arbeid verrichten en doen verrichten, ook al vindt die rechtsbetrekking haar grond niet in een eigenlijke arbeidsovereenkomst en zelfs niet in enige andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid. Daarom werd menig artikel van het ontwerp aangevuld met de bepaling, dat het artikel ook toepassing vindt op « de arbeid door een persoon verricht onder het gezag van een andere persoon anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst » (artikelen 13, 24, 32 en 36). Deze aanvullende bepaling kan wegvallen, indien in artikel 2 die arbeidsverhouding met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld.

De ruimere betekenis van de termen « bedrijfstak » en « onderneming » vindt haar oorsprong in het feit dat de werkingssfeer van de paritaire comités en dus ook van de collectieve arbeidsovereenkomsten niet beperkt is tot « iedere tak van de nijverheid, de handel en de landbouw » maar zich ook uitstrekt tot « ieder vrij beroep » en « iedere andere activiteit » (artikel 37).

In een derde artikel ten slotte worden de bepalingen opgenomen, die in het ontwerp artikel 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, vormen. Het gaat hier immers niet om een verklaring van termen, maar om de omschrijving van de voorwaarden, waaraan de werkgevers- en werknemersorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend. Wanneer in een daaropvolgend artikel dan nog de bepalingen betreffende de rechtsbevoegdheid van de organisaties, die in het ontwerp artikel 66 vormen, worden toegevoegd, komt men tot een geheel, dat de bijzonderste voorschriften betreffende het vakverenigingsrecht in verband met dit ontwerp omvat. Samen met de eerste twee artikelen vormen zij de inleidende bepalingen van het ontwerp, die in het eerste hoofdstuk worden ondergebracht.

V. Volgens artikel 1, 3<sup>o</sup>, worden onder werknemers niet verstaan « de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, tenzij die personen of bepaalde categorieën van die personen door de Koning worden aangewezen ».

Deze uitzondering komt ook voor in de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur en de arbeidsreglementen. Zoals tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 8 april 1965 werd opgemerkt, worden onder instellingen van openbaar nut niet verstaan de privaatrechtelijke stichtingen, die vallen onder de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, maar de publiekrechtelijke openbare instellingen, zoals die ondermeer bedoeld zijn in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle van sommige instellingen van openbaar nut (Senaat, 1963-1964, Gedr. St. n° 277, blz. 6).

Wat betreft de mogelijkheid het ontwerp toepasselijk te verklaren op het overheidspersoneel, werd door de Raad van State beslist dat een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een beslissing van een paritair comité toepassing kan vinden op publieke bedrijven, wanneer deze bedrijven personen ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst tewerkstellen en dat zulke koninklijke besluiten « niet onbestaanbaar zijn met het gezag dat de Staat over publiekrechtelijke rechtspersonen uitoefent » (Raad van State 16 oktober 1959, Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf, n° 7298). Dit ontwerp laat de mogelijkheid open de collectieve arbeidsovereenkomsten ook toepasselijk te maken op overheidspersoneel dat niet door een arbeidsovereenkomst is gebonden.

#### Artikel 2.

I. Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomst « tot voorwerp (heeft) de rechten en plichten van de contracterende partijen te regelen, de alge-



rales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité ».

Ainsi que le dit l'exposé des motifs — très détaillé et complet —, cette définition se réfère à la triple distinction que la doctrine établit généralement entre les dispositions obligatoires, les dispositions normatives individuelles et les dispositions normatives collectives.

Les dispositions obligatoires sont, en tout état de cause, subordonnées aux dispositions normatives : l'objet principal de la convention collective de travail est d'établir des règlements qui intéressent les employeurs et les travailleurs, alors que les obligations assumées par les parties contractantes elles-mêmes tendent essentiellement à assurer le respect des dispositions normatives. C'est pourquoi il serait préférable de parler des dispositions obligatoires in fine seulement de la définition.

La distinction entre les dispositions normatives individuelles et les dispositions normatives collectives est, dans le projet, assortie d'effets juridiques sur le plan pratique : les premières ont, dans certains cas, un champ d'application plus étendu que les secondes (voir les articles 25, 27, 34 et 36). Il s'indiquait, dès lors, de faire ressortir cette distinction dans le texte de la définition comme le projet s'y est très justement résolu.

Toutefois certaines dispositions normatives collectives, il convient de ne pas le perdre de vue, peuvent être réputées avoir été incluses aussi dans le contrat de louage de travail individuel et avoir acquis, de ce fait, un caractère normatif individuel, telles par exemple l'interdiction d'occuper des femmes à certains travaux et les dispositions en matière de sécurité et d'hygiène. Dans cette mesure, ces dispositions doivent être considérées comme entrant dans les prévisions des articles susvisés. La distinction établie par ces articles n'est donc pas en tous points conforme à celle qui est faite à l'article 2. Pour cette raison, il serait préférable sans doute de qualifier les dispositions normatives individuelles, non pas de « fixation des conditions de travail », mais de « relations individuelles », par opposition aux « relations collectives ». De plus, en évitant l'emploi des termes « conditions de travail », on souligne nettement, comme le fait observer l'exposé des motifs, « que les conventions collectives du travail peuvent traiter — traitent déjà — des objets relevant du droit de la sécurité sociale ».

A propos des « relations collectives », lors de l'examen de la place à assigner au projet dans l'ensemble du droit social, le Conseil d'Etat a déjà attiré l'attention sur le fait que des matières économiques peuvent faire de même l'objet d'une convention collective (partie générale III, B). Il s'agit là, bien entendu, de matières qui intéressent non seulement les employeurs mais aussi les travailleurs, sinon il ne s'agirait plus de « relations collectives » et il n'y aurait pas lieu dès lors de recourir à des négociations collectives entre employeurs et travailleurs que la notion de convention collective présuppose. Toutefois, l'économique se répercutant presque toujours, au moins de manière indirecte, sur le social, cette réserve n'aura guère de conséquences dans la pratique. Afin de ne laisser subsister aucun doute à cet égard, il apparaît néanmoins souhaitable de préciser, dans la définition, qu'il s'agit de relations collectives entre employeurs et travailleurs. Cette modification paraît d'autant plus utile qu'elle précise en même temps la notion de « relations individuelles ». De plus, elle met en lumière que les dispositions normatives s'imposent aux employeurs et aux travailleurs, les dispositions obligatoires aux parties contractantes.

Pour tous ces motifs, le Conseil d'Etat propose de définir la convention collective comme un accord « déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité, et réglant les droits et obligations des parties contractantes ».

mene arbeidsvoorwaarden vast te stellen, de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren ».

Zoals in de zeer uitvoerige en volledige memorie van toelichting wordt uiteengezet, verwijst deze begripsomschrijving naar het driedig onderscheid, dat de rechtsleer algemeen maakt tussen de obligatoire, de individueel normatieve en de collectief normatieve bepalingen.

De obligatoire bepalingen zijn alleszins ondergeschikt aan de normatieve : hoofddoel van de collectieve arbeidsovereenkomst is regelingen te treffen die de werkgevers en de werknemers aanbelangen, en de verplichtingen die de contracterende partijen zelf op zich nemen, strekken hoofdzakelijk ertoe de naleving van de normatieve bepalingen te verzekeren. Daarom komt de vermelding van de obligatoire bepalingen best achteraan in de begripsomschrijving.

Aan het onderscheid tussen de individueel normatieve en de collectief normatieve bepalingen worden door het ontwerp praktische rechtsgevolgen verbonden : de eerste hebben in bepaalde gevallen een ruimere gelding dan de tweede (zie artikelen 25, 27, 34 en 36). Het is derhalve gepast, dat dit onderscheid ook in de begripsomschrijving tot uitdrukking komt, zoals het ontwerp terecht doet.

Niettemin mag niet uit het oog worden verloren, dat sommige collectief normatieve bepalingen tegelijkertijd ook kunnen worden geacht in de individuele arbeidsovereenkomst te zijn opgenomen, zodat zij tevens individueel normatief worden, bijvoorbeeld het verbod vrouwen voor bepaalde werkzaamheden te werk te stellen en bepalingen inzake veiligheid en hygiëne. In die mate moeten die bepalingen geacht worden eveneens onder de genoemde artikelen te vallen. Het in die artikelen gemaakte onderscheid komt dus niet volkomen overeen met dat gemaakt in artikel 2. Daarom ware het wellicht verkieslijk in de begripsomschrijving de individueel normatieve bepalingen niet aan te merken als « een vaststelling van arbeidsvoorwaarden » maar ze « individuele betrekkingen » te noemen, in tegenstelling tot de « collectieve betrekkingen ». Door het vermijden van de term « arbeidsvoorwaarden » wordt bovendien duidelijk onderstreept, dat, zoals de memorie van toelichting aanmerkt, « de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen handelen — en handelen reeds — over onderwerpen die tot het sociaal zekerheidsrecht behoren ».

Wat de « collectieve betrekkingen » aangaat, bij het onderzoek naar de plaats van het ontwerp in het sociaal recht werd de aandacht reeds erop gevestigd, dat ook economische aangelegenheden onderwerp van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zijn (algemeen deel, III, B). Vanzelfsprekend gaat het om aangelegenheden, die niet alleen de werkgevers, maar ook de werknemers aanbelangen, zoniet zou het niet meer om « collectieve betrekkingen » gaan en zou er overigens geen aanleiding zijn tot gezamenlijk overleg tussen werkgevers en werknemers, wat het begrip « collectieve arbeidsovereenkomst » toch impliceert. Aangezien echter het economische nagenoeg altijd een minstens indirecte weerslag op het sociale heeft, zal dit voorbehoud in de praktijk wel geen belangrijke gevolgen hebben. Om alle twijfel daaromtrent nochtans te vermijden, ware het toch wenselijk in de begripsomschrijving te preciseren dat het om collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers gaat. Deze toevoeging lijkt des te nuttiger, wanneer zij tevens het begrip « individuele betrekkingen » verduidelijkt. Meteen wordt dan ook de nadruk erop gelegd dat de normatieve bepalingen voor de werkgevers en werknemers gelden en de obligatoire voor de contracterende partijen.

Om al deze redenen wordt als begripsomschrijving voorgesteld, dat door de collectieve arbeidsovereenkomst « individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in de bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld ».













ces fins, puisque l'article 50 requiert la présence d'au moins la moitié des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs. Dans ce cas, l'organe paritaire se trouvera dans l'impossibilité de fonctionner normalement et la convention pourra, en vertu de l'article 8, alinéa 2, être conclue au sein du Conseil national du travail, bien que, en réalité, celui-ci se substituera alors à la commission paritaire. Il n'en va pas de même lorsque la convention n'est pas approuvée en commission paritaire ou lorsque la commission ne met pas à l'examen un projet de convention; le Conseil national du travail sera alors dans l'impossibilité d'agir lui-même.

II. Aux termes de l'alinéa 3 de l'article 8, le Conseil national ne délibère valablement que si au moins la moitié des délégués des employeurs et des délégués des travailleurs sont présents.

Une disposition identique est prévue à l'article 50, en ce qui concerne les commissions paritaires et les commissions professionnelles. Cet article a indubitablement une portée générale et vaut pour tous les actes de la commission paritaire, puisqu'il figure à la section qui traite du fonctionnement de ces commissions en général.

En ce qui concerne le Conseil national du travail, il n'est pas du tout aussi évident que l'article 8, alinéa 3, ait une portée aussi générale que l'article 50, alinéa 2; cette disposition est, en effet, reprise dans un article formant, à lui seul, une section qui traite exclusivement des conventions collectives conclues au Conseil national du travail.

Il y aurait incontestablement intérêt à assurer la concordance, sur ce point, entre le fonctionnement du Conseil national du travail et celui des commissions paritaires et des commissions professionnelles.

L'article 8, alinéa 3, devrait, dès lors, être détaché du chapitre II du projet pour être inséré dans la loi organique du Conseil national du travail, laquelle, à son tour, gagnerait à être incorporée dans le présent projet, ainsi qu'il a été dit dans la partie générale du présent avis (voir le III, A).

Une disposition analogue à celle de l'article 51 viendrait s'y ajouter, l'exposé des motifs précisant que la même règle s'applique au Conseil national du travail.

### III. L'alinéa 4 de l'article 8 est ainsi conçu :

« La convention conclue au sein du Conseil national du travail est adoptée à l'unanimité des voix des membres présents ».

Une disposition analogue se retrouve, en ce qui concerne les commissions paritaires et les commissions professionnelles, à l'article 50.

Elle est empruntée à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires (article 11). Comme c'est de décisions qu'il s'agit dans cet arrêté-loi, il se conçoit que l'unanimité soit exigée, ces décisions pouvant être rendues obligatoires.

Mais une disposition du même ordre se justifie-t-elle lorsqu'il s'agit de véritables conventions collectives ?

L'on comprend que la convention collective doit être approuvée par toutes les organisations intéressées. Pour les commissions paritaires et les commissions professionnelles, cette condition est prévue implicitement à l'article 7, h, 2, qui requiert la signature d'un membre « de chaque organisation représentée à la commission ». Si, comme il a été proposé (voir l'observation III concernant l'article 7), cette disposition est rendue applicable au Conseil national du travail, les conventions conclues au sein de ce conseil devront l'être par toutes les organisations.

Cette prescription est tellement importante qu'il se recommande de l'insérer expressément dans le projet. L'alinéa 4 de l'article 8 pourra alors être omis. La règle qu'il édicte n'atteint pas, en effet, le but poursuivi puisque l'alinéa 3 n'exigeant la présence que de la moitié des délégués des tra-

eenkomstig artikel 50 ten minste de helft van de werkgeversafgevaardigden en van de werknemersafgevaardigden aanwezig moeten zijn. In dat geval kan het paritair orgaan dus niet normaal werken en kan de overeenkomst, krachtens artikel 8, tweede lid, in de Nationale Arbeidsraad worden aangegaan hoewel deze zich in werkelijkheid alsdan in de plaats van het paritair comité stelt. Anders is het wanneer de overeenkomst in het paritair comité niet wordt goedgekeurd of het comité een ontwerp van overeenkomst niet in behandeling neemt; alsdan kan de Nationale Arbeidsraad niet optreden.

II. Volgens het derde lid van artikel 8 beraadslaagt en beslist de Nationale Arbeidsraad alleen geldig, wanneer ten minste de helft van de werkgeversafgevaardigden en van de werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Dezelfde bepaling komt ook voor in artikel 50 ten aanzien van de paritaire comités en de bedrijfscomités. Dit artikel heeft ongetwijfeld een algemene draagwijdte en geldt voor alle handelingen van het paritair comité, aangezien het voorkomt in de afdeling die over de werking van die comités in het algemeen handelt.

Wat de Nationale Arbeidsraad betreft, is het niet zo duidelijk of artikel 8, derde lid, dezelfde algemene draagwijdte heeft als artikel 50, tweede lid; die bepaling komt immers voor in een artikel, dat een afdeling vormt welke uitsluitend handelt over de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Het ware ongetwijfeld wenselijk, dat op dit punt overeenstemming zou bestaan tussen de werking van de Nationale Arbeidsraad en die van de paritaire comités en de bedrijfscomités.

Artikel 8, derde lid, dient derhalve uit hoofdstuk II van het ontwerp te worden gelicht en zijn plaats te vinden in de organieke wet op de Nationale Arbeidsraad, die zelf in dit ontwerp zou moeten worden ondergebracht, zoals in het algemeen deel van dit verslag is voorgesteld (zie onder III, A).

Daaraan moet een gelijkaardige bepaling als die van artikel 51 worden toegevoegd, aangezien volgens de memorie van toelichting dezelfde regel voor de Nationale Arbeidsraad geldt.

### III. Het vierde lid van artikel 8 luidt :

« De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangenomen met eenparigheid van de stemmen der aanwezige leden. »

Een gelijkaardige bepaling komt voor in artikel 50 wat de paritaire comités en de bedrijfscomités betreft.

Zij is overgenomen uit de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités (artikel 11). In die besluitwet gaat het om beslissingen en het is begrijpelijk dat deze eenparig moeten worden goedgekeurd, omdat zij algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

Het is echter zeer de vraag of dezelfde bepaling nog zin heeft, wanneer het om ware collectieve arbeidsovereenkomsten gaat.

Begrijpelijk is wel dat de collectieve overeenkomst door alle betrokken organisaties moet worden goedgekeurd. Wat de paritaire comités en de bedrijfscomités betreft, ligt deze voorwaarde impliciet besloten in artikel 7, h, 2, volgens hetwelk de handtekening vereist is van een lid « van elke in het comité vertegenwoordigde organisatie ». Wordt deze bepaling ook toegepast op de Nationale Arbeidsraad, zoals werd voorgesteld (zie opmerking III bij artikel 7), dan volgt hieruit dat ook de in deze raad gesloten overeenkomsten door alle organisaties moeten worden aangegaan.

Gelet op het belang van dit voorschrift, verdient het aanbeveling een dergelijke bepaling uitdrukkelijk in het ontwerp op te nemen. Alsdan kan echter het vierde lid van artikel 8 worden geschrapt. Door die regel wordt het beoogde doel immers niet bereikt. Want, aangezien volgens het derde lid



vailleurs et des délégués des employeurs, il pourra se faire que les représentants d'une ou de plusieurs organisations soient absents; la règle de l'unanimité ne fera pas obstacle, dans ces cas, à ce qu'une convention intervienne valablement sans l'accord de toutes les organisations représentées.

Le principe que la convention collective conclue au sein d'un organe paritaire doit l'être par toutes les organisations représentées dans cet organe se heurtera toutefois à des difficultés pratiques dans l'hypothèse où une organisation ne serait représentée au sein de l'organe intéressé que par un membre effectif, alors que le suppléant de ce dernier représente une autre organisation qui n'exerce pas d'autre mandat au sein de l'organe.

Dans ce cas, en effet, les organisations sont toutes deux représentées au sein de l'organe paritaire. Mais si le membre effectif est présent, le suppléant ne sera pas admis à siéger, et son organisation sera dès lors dans l'impossibilité de conclure la convention. Il en sera de même dans le cas du remplacement du membre effectif par son suppléant; la convention ne pourra être conclue que par l'organisation du suppléant et non pas par celle du membre effectif.

L'application du principe analysé exige donc que le mandat de membre effectif et celui de membre suppléant soient attribués à la même organisation. Il importera d'y veiller lors de la constitution des organes paritaires.

IV. Il découle des observations qui précèdent que l'alinéa 3 de l'article 8 doit être détaché du chapitre II et que l'alinéa 4, ainsi que les dispositions correspondantes relatives aux commissions paritaires et aux commissions professionnelles, trouveraient mieux leur place dans la section première du chapitre II, cette section ayant trait au mode de conclusion de la convention.

Plus rien ne justifierait alors le maintien des deux alinéas restants de l'article 8 dans une section distincte. Ces alinéas pourraient du reste être aisément incorporés dans la section première, en liaison notamment avec l'article 3.

#### Article 9.

I. Selon cet article, les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire pourront être rendues obligatoires, à la demande de l'organe lui-même ou d'une des organisations représentées en son sein.

Cette disposition est reprise par trois fois, respectivement pour le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les commissions professionnelles. Lors de l'examen de l'article 1<sup>er</sup>, il a été observé que les trois alinéas de cet article peuvent être réduits à un seul (voir l'observation IV).

II. Si la demande tendant à rendre la convention obligatoire émane de l'organe paritaire lui-même, la décision doit, selon l'exposé des motifs, être prise à l'unanimité des voix, comme cela se pratique actuellement dans les commissions paritaires, en application de l'article 11 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. C'est ce qui ne ressort toutefois pas du texte du projet, les articles 8, alinéa 4, et 50, alinéa 1<sup>er</sup>, n'exigeant l'unanimité que pour la conclusion de conventions collectives. Dans cette matière, la règle de l'unanimité n'a d'ailleurs aucun sens puisque les organisations peuvent toujours agir en lieu et place de l'organe. La majorité ordinaire suffit.

#### Article 10.

Cet article prévoit qu'avant qu'une convention collective ne soit rendue obligatoire, un avis est publié au *Moniteur belge* afin de mettre tous les intéressés en mesure de faire connaître leurs observations.

van hetzelfde artikel maar de helft van de werknemers- en werkgeversafgevaardigden aanwezig moet zijn, is het mogelijk dat de vertegenwoordigers van een of meer organisaties afwezig zijn; de eenparigheid zou alsdan niet kunnen beletten, dat de overeenkomst toch geldig zou kunnen worden gesloten, zonder dat alle vertegenwoordigde organisaties hun instemming ermee hebben betuigd.

Het beginsel dat een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan moet worden aangegaan door alle organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, stuit echter op praktische moeilijkheden, wanneer in het betrokken orgaan een organisatie alleen vertegenwoordigd is door een werkend lid, terwijl diens plaatsvervanger een andere organisatie, welke daarnaast geen ander mandaat in het orgaan heeft, vertegenwoordigt.

In dat geval zijn immers beide organisaties in het paritair orgaan vertegenwoordigd. Maar wanneer het werkend lid aanwezig is, kan de plaatsvervanger geen zitting hebben en kan zijn organisatie de overeenkomst niet aangaan. Hetzelfde gebeurt wanneer de plaatsvervanger het werkend lid vervangt; alsdan kan de overeenkomst alleen worden aangegaan door de organisatie van de plaatsvervanger en niet door die van het werkend lid.

De toepassing van het besproken beginsel eist derhalve dat het mandaat van werkend lid en dat van plaatsvervangend lid aan dezelfde organisatie moeten worden toevertrouwd. Bij de samenstelling van de paritaire organen zal hiermee rekening moeten worden gehouden.

IV. Uit de voorgaande opmerkingen blijkt, dat het derde lid van artikel 8 uit hoofdstuk II moet worden gelicht en het vierde lid, samen met de overeenkomstige bepalingen betreffende de paritaire comités en de bedrijfscomités, beter zijn plaats vindt in afdeling 1 van hoofdstuk II, omdat zij betrekking heeft op de wijze van sluiten van de overeenkomst.

Alsdan is er geen reden om van de twee overblijvende leden van artikel 8 een aparte afdeling te maken. Deze kunnen overigens gemakkelijk hun plaats vinden in afdeling 1 en meer bepaald in verband worden gebracht met artikel 3.

#### Artikel 9.

I. Volgens dit artikel kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten, algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan zelf of van één der vertegenwoordigde organisaties.

Deze bepaling wordt driemaal herhaald respectievelijk voor de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de bedrijfscomités. Bij de bespreking van artikel 1 werd reeds opgemerkt dat de drie leden van dit artikel tot een enkel kunnen worden teruggebracht (zie opmerking IV).

II. Indien het verzoek tot algemeen verbindend verklaring door het paritair orgaan zelf wordt gedaan, moet, volgens de memorie van toelichting, de beslissing met eenparigheid van stemmen worden genomen, zoals thans het geval is voor de paritaire comités ingevolge artikel 11 van de besluitwet van 9 juni 1945. Zulks volgt echter niet uit de tekst van het ontwerp, aangezien de eenparigheid door de artikelen 8, vierde lid, en 50, eerste lid, maar is voorgeschreven voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. In deze aangelegenheid heeft eenparigheid overigens geen zin, aangezien de organisaties afzonderlijk steeds in de plaats van het orgaan kunnen optreden. De gewone meerderheid volstaat derhalve.

#### Artikel 10.

Luidens dit artikel moet, alvorens een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, een bericht in het *Staatsblad* worden bekendgemaakt om alle belanghebbenden in de mogelijkheid te stellen opmerkingen te maken.

Pour que cette formalité atteigne le but qu'elle poursuit, il est indispensable que les intéressés aient connaissance de la teneur de la convention. Or, il n'en sera pas ainsi, puisque le texte de la convention elle-même ne sera pas publié.

Certes, l'exposé des motifs déclare à ce sujet : « Lorsque la demande tendant à rendre obligatoire la convention collective est introduite au moment de la conclusion, l'avis au public dont il est question au présent article sera publié en même temps que l'extrait de la convention collective elle-même (voir article 28) ».

Selon l'article 28, l'extrait ne doit cependant pas davantage mentionner le contenu de la convention. Le champ d'application de cet article est du reste limité, de par son texte et de par la place qu'il occupe au sein de la section 4 du chapitre II, aux conventions collectives non rendues obligatoires. S'il doit s'appliquer, comme l'affirme l'exposé des motifs, à toute convention conclue au sein d'un organe paritaire, il convient de modifier le texte en conséquence.

En vue de mettre les intéressés en mesure de prendre connaissance du texte de la convention, le *Moniteur belge* devrait également indiquer le lieu où le texte intégral de la convention sera déposé aux fins de consultation, comme le fait la législation française par exemple (Code du travail, livre 1<sup>er</sup>, article 31 k).

Cette mention s'impose d'autant plus que, selon l'exposé des motifs, « la formalité du dépôt ... pourrait être décentralisée géographiquement » (commentaire de l'article 28 *in fine*). Toutefois, lorsque les avis visés aux articles 10 et 28 sont publiés conjointement, il est clair que les mentions prescrites ne doivent être insérées qu'une seule fois.

#### Article 11.

I. Aux termes de cet article, le Ministre « peut soumettre à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat le texte d'une convention collective pour laquelle force obligatoire a été demandée. Le Conseil d'Etat rend son avis dans les quinze jours ».

La compétence de la section de législation du Conseil d'Etat étant réglée par l'article 2 de la loi du 23 décembre 1946, la disposition en cause, qui élargit cette compétence, serait le mieux à sa place dans ledit article 2. Comme telle, elle doit être insérée dans les dispositions finales du projet qui énumèrent les modifications que celui-ci apporte à d'autres lois.

La fixation d'un délai dans lequel l'avis doit être donné, est justifiée dans l'exposé des motifs par la considération « que la publication de l'arrêté rendant une convention collective obligatoire doit intervenir dans le plus bref délai ».

Il appert de l'article 14, alinéa 2, que la demande tendant à rendre une convention obligatoire ne suit pas toujours immédiatement la conclusion de celle-ci. Dans ce cas, il n'y a apparemment aucun motif pour imposer un délai aussi bref.

D'autre part, à en juger d'après l'exposé des motifs, la faculté de demander l'avis du Conseil d'Etat serait limitée, dans l'esprit du Gouvernement, aux cas de conventions collectives qui soulèvent des problèmes juridiques délicats ou complexes. Un délai d'examen et de réflexion plus important peut dès lors être hautement souhaitable.

Aussi le Conseil d'Etat suggère-t-il de prévoir dans le projet que le délai dont la section de législation disposera pour donner son avis ne sera pas inférieur à quinze jours.

La disposition examinée touchant la compétence et le fonctionnement du Conseil d'Etat, le projet devrait être présenté et contresigné également par le Ministre de l'Intérieur.

Opdat door deze formaliteit het beoogde doel kan worden bereikt, is vereist, dat de belanghebbenden de inhoud van de overeenkomst kennen. Zulks is niet het geval, aangezien de tekst van de overeenkomst zelf niet wordt bekendgemaakt.

Weliswaar wordt in de memorie van toelichting verklaard : « Wanneer een verzoek tot algemeen verbindend verklaring wordt ingediend op het ogenblik van de sluiting, zal het bericht aan het publiek waarvan sprake in dit artikel, tegelijk met het uittreksel van de collectieve arbeidsovereenkomst zelf worden gepubliceerd (zie artikel 28) ».

Volgens dit artikel 28 moet het daarin bedoelde uittreksel echter evenmin de inhoud van de overeenkomst bevatten. Overigens is het toepassingsgebied van dit artikel, luidens de tekst en de plaats, die het in afdeling 4 van hoofdstuk II inneemt, beperkt tot de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten. Indien het, overeenkomstig de memorie van toelichting, voor alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten geldt, dient de tekst dienovereenkomstig gewijzigd te worden.

Opdat bovendien de belanghebbenden van de tekst van de overeenkomst zouden kunnen kennis nemen, dient in het *Staatsblad* ook melding te worden gemaakt van de plaats waar de integrale tekst ter inzage ligt, zoals bijvoorbeeld ook is voorgeschreven door de Franse wetgeving (Code du travail, boek I, artikel 31 k).

Tot die vermelding bestaat des te meer aanleiding, aangezien blijkens de memorie van toelichting « de indieningsformaliteit... geografisch zou kunnen gedecentraliseerd worden » (commentaar bij artikel 28 *in fine*). Wanneer echter de in de artikelen 10 en 28 bedoelde berichten samen worden bekendgemaakt, moeten de voorgeschreven vermeldingen vanzelfsprekend maar eenmaal worden opgenomen.

#### Artikel 11.

I. Volgens dit artikel kan de Minister « de tekst van een collectieve arbeidsovereenkomst waarvoor de algemeen verbindend verklaring werd aangevraagd voor advies voorleggen aan de afdeling wetgeving van de Raad van State. De Raad van State geeft zijn advies binnen vijftien dagen ».

Aangezien de bevoegdheid van de afdeling wetgeving van de Raad van State geregeld wordt door artikel 2 van de wet van 23 december 1946, zou de besproken bepaling, die deze bevoegdheid verruimt, best haar plaats in dit artikel 2 vinden. Alsdan moet zij worden opgenomen in de slotbepalingen van het ontwerp, waarin de wijzigingen van andere wetten worden opgenomen.

Het bepalen van een termijn waarbinnen het advies moet worden gegeven, wordt in de memorie van toelichting verantwoord door de overweging, dat « het besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk moet worden gepubliceerd ».

Uit artikel 14, tweede lid, blijkt dat de vraag tot algemeen verbindend verklaring niet altijd onmiddellijk na het sluiten wordt gedaan. In dat geval is blijkbaar wel geen klemmende reden voorhanden om zulke korte termijn voor het geven van advies voor te schrijven.

Bovendien blijkt volgens de memorie van toelichting de Regering de mogelijkheid om het advies van de Raad van State te vragen, te willen voorbehouden voor collectieve arbeidsovereenkomsten die delicate of ingewikkelde rechtsproblemen doen rijzen. Een langere termijn voor onderzoek en overleg kan alsdan beslist wenselijk zijn.

Daarom verdient het aanbeveling te bepalen dat de termijn die aan de afdeling wetgeving wordt gelaten om advies te geven, niet korter dan vijftien dagen mag zijn.

Aangezien de besproken bepaling de bevoegdheid en de werking van de Raad van State raakt, dient het ontwerp mede door de Minister van Binnenlandse Zaken te worden voorgedragen en ondertekend.

II. La jurisprudence de la section de législation veut que celle-ci ne donne son avis qu'après l'accomplissement de toutes les autres formalités auxquelles est subordonnée l'intervention de l'arrêté et pour autant que le projet de texte ne soit plus susceptible de modification. Il s'ensuit que l'avis ne pourra être demandé qu'après l'expiration du délai prévu à l'article 10, aux fins de la consultation des intéressés.

#### Article 12.

Cet article est ainsi conçu :

« La convention collective rendue obligatoire s'impose aux employeurs et aux travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire au sein duquel la convention a été conclue ».

L'exposé des motifs note, fort justement, qu'il se peut « que certains employeurs ou certains travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire échappent à l'application de la convention collective rendue obligatoire » et que l'arrêté rendant la convention obligatoire n'a pas pour effet de mettre cette restriction à néant.

Il serait, dès lors, plus exact d'y ajouter que la convention collective rendue obligatoire ne s'impose à tous les employeurs et travailleurs que dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

#### Article 13.

I. Cet article dispose :

« Les stipulations d'un contrat individuel de louage de travail et les dispositions d'un règlement de travail ne peuvent déroger aux dispositions d'une convention collective rendue obligatoire, sauf lorsque les conditions prévues dans le contrat individuel ou dans le règlement de travail sont plus favorables pour les travailleurs.

» Ce principe est également applicable aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail ».

Ces dispositions sont encore reprises aux articles 24 et 32, et y ont trait respectivement aux conventions non rendues obligatoires et aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire. Puisqu'elles valent, dès lors, pour toutes les conventions collectives de travail, une seule insertion dans la section première du chapitre II suffit.

Et à supposer même que l'article 24 soit maintenu à sa place dans la section 4, encore l'article 13 serait-il superflu. En effet, les clauses d'un contrat de louage de travail et les stipulations d'un règlement de travail qui sont contraires à une convention non rendue obligatoire, le seront tout autant après que la convention aura acquis la force obligatoire, celle-ci ne faisant en somme qu'élargir et renforcer le champ d'application de la convention.

II. Lors de l'examen de l'article 5 il a été expliqué que des dispositions plus favorables d'une convention collective de travail ne dérogent pas à une loi impérative ayant pour objet d'assurer aux travailleurs une protection minimale. Les mêmes motifs valent pour le contrat de louage de travail ou le règlement de travail par rapport à la convention collective de travail.

Il est de règle que la convention collective, lorsqu'elle fixe un régime de salaire, prévoit des salaires minimaux. La clause d'une convention individuelle qui octroie au travailleur une rémunération plus élevée ne déroge dès lors pas audit régime.

L'hypothèse n'est cependant pas exclue d'une convention collective déterminant un salaire maximal. Dans ce cas, il serait contraire à la convention collective de stipuler une rémunération plus élevée encore qu'une clause de cet ordre

II. Volgens de rechtspraak van de afdeling wetgeving van de Raad van State, wordt maar advies gegeven, nadat alle andere vormvereisten voor het tot stand brengen van het besluit zijn vervuld en de ontwerp-tekst niet meer voor wijziging vatbaar is. Hieruit volgt dat het advies maar kan worden gevraagd, nadat de in artikel 10 bedoelde termijn voor raadpleging van de belanghebbenden is verstreken.

#### Artikel 12.

Dit artikel luidt :

« De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst verbindt alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van de paritaire instelling waarin de overeenkomst werd gesloten. »

In de memorie van toelichting wordt echter terecht gewezen op de mogelijkheid « dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet toepasselijk is op zekere werkgevers of werknemers die onder de betrokken paritaire instelling ressorteren » en dat die beperking door de algemeen verbindend verklaring niet wordt te niet gedaan.

Daarom ware het juister eraan toe te voegen dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst alle werkgevers en werknemers maar bindt in zover zij vallen onder de werkingsfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

#### Artikel 13.

I. Dit artikel bepaalt :

« De bedingen van een individuele arbeidsovereenkomst en de bepalingen van een arbeidsreglement mogen niet afwijken van de bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst behoudens indien de voorwaarden die in de individuele overeenkomst of in het arbeidsreglement zijn opgenomen voor de werknemers voordeliger zijn.

» Dit beginsel is eveneens van toepassing op de arbeid door een persoon verricht onder het gezag van een andere persoon anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst. »

Deze bepalingen worden nog tweemaal herhaald in de artikelen 24 en 32, respectievelijk ten aanzien van de niet algemeen verbindend verklaarde en de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten. Aangezien zij dus gelden voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten, volstaat het ze eenmaal in afdeling 1 van hoofdstuk II op te nemen.

En zelfs indien artikel 24 op zijn plaats in afdeling 4 zou blijven, zou artikel 13 nog overbodig zijn. Want indien de bedingen van een individuele arbeidsovereenkomst en de bepalingen van een arbeidsreglement strijdig zijn met een niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, zijn zij het evenzeer na de algemeen verbindend verklaring, waardoor de werkingsfeer van dezelfde overeenkomst toch maar wordt uitgebreid en versterkt.

II. Bij de bespreking van artikel 5 werd uiteengezet, dat voordeliger bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst niet afwijken van een imperatieve wet die een minimale bescherming aan de werknemers beoogt te geven. Dezelfde redenen gelden ten aanzien van de verhouding tussen de collectieve arbeidsovereenkomst en de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst een loonregeling wordt vastgesteld, worden in de regel daarin minimumlonen bepaald. Een beding van een individuele overeenkomst, dat een hoger loon aan de werknemer toekent, wijkt derhalve niet af van die loonregeling.

Nu is het wel mogelijk, dat in een collectieve arbeidsovereenkomst een maximumloon zou worden bepaald. In dat geval zou het bedingen van een hoger loon strijdig zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst, ook al is dit beding

soit plus favorable au travailleur; elle devrait donc être réputée non avenue.

Dès lors, le membre de phrase « sauf lorsque les conditions prévues dans le contrat individuel ou le règlement de travail sont plus favorables » est pour partie inexact et pour partie superflu; il convient de le supprimer.

III. L'alinéa 2 de l'article 13 devient superflu si, à l'article 2 du projet, toute relation de travail est assimilée à un contrat de louage de travail (voir l'observation IV concernant l'article 1<sup>er</sup>). Quant au règlement de travail, il est inutile de prévoir à l'article 2 une disposition similaire, étant donné, d'une part, que la loi du 8 avril 1965 est applicable, par définition, à toutes personnes qui accomplissent des prestations de travail dans un lien de subordination, même si elles ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (voir l'article 1<sup>er</sup>), d'autre part, qu'il n'existe évidemment pas de règlement de travail pour les personnes qui sont exclues de l'application de la loi (voir l'article 2).

#### Article 14.

##### I. Cet article est ainsi conçu :

« La convention collective rendue obligatoire ne peut avoir un effet rétroactif supérieur à six mois à partir de la date de sa conclusion.

» Toutefois, lorsque la demande tendant à rendre obligatoire la convention collective n'est pas faite au moment de sa conclusion, la convention collective ne peut avoir d'effet qu'à partir de la date de la demande ».

Le problème de la rétroactivité doit être examiné dans le cadre, plus vaste, de l'entrée en vigueur de la convention. Et il importe de distinguer, à cet égard, entre l'entrée en vigueur de la convention collective proprement dite et celle de l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

Tant les dispositions générales du projet (section I) que les sections relatives aux conventions non rendues obligatoires et aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire, sont muettes sur l'entrée en vigueur de la convention elle-même; tout au plus le projet prévoit-il que la date de cette entrée en vigueur doit être mentionnée dans la convention (article 7, f). Il s'ensuit que les parties contractantes déterminent librement cette date et peuvent, le cas échéant, attacher à la convention effet rétroactif.

Etant donné que les dispositions normatives de la convention lient directement les employeurs affiliés aux organisations contractantes ainsi que les travailleurs qu'ils occupent (article 23), la rétroactivité de la convention s'imposera également à ces employeurs et travailleurs, à l'exception des employeurs qui adhèrent à la convention ou qui s'affilient à l'organisation et de leurs travailleurs, les uns et les autres n'étant tenus qu'à partir de l'adhésion ou de l'affiliation (article 23, alinéa 4); à l'égard des autres employeurs, toute rétroactivité est exclue en vertu d'une disposition expresse (article 25, alinéa 2).

De la règle selon laquelle la convention collective elle-même peut rétroagir sans limite de durée, il suit que les restrictions formulées à l'article 14 visent l'extension de la force obligatoire et non point la convention proprement dite. Il serait du reste illogique que les parties ne puissent se lier elles-mêmes et lier leurs affiliés pour le passé quand elles demandent et obtiennent l'extension de la force obligatoire, alors qu'elles le pourraient dans le cas contraire.

Aussi est-ce à tort que l'article 14 prévoit, en son alinéa 1<sup>er</sup>, que « la convention » ne peut avoir un effet rétroactif supérieur à six mois et, en son alinéa 2, que « la convention » n'a effet qu'à partir de la date de la demande. Dans les

voordeliger voor de werknemer; zulk beding zou dus moeten worden geacht nietig te zijn.

Het zinsdeel « behoudens indien de voorwaarden die in de individuele overeenkomst of in het arbeidsreglement zijn opgenomen voor de werknemers voordeliger zijn », is derhalve ten dele onjuist en ten dele overbodig; het dient dan ook te worden geschrapt.

III. Het tweede lid van artikel 13 kan als overbodig worden geschrapt, wanneer in artikel 2 van het ontwerp elke arbeidsverhouding met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld (zie opmerking IV bij artikel 1). Wat het arbeidsreglement betreft, een gelijkaardige bepaling is in artikel 2 overbodig, aangezien de wet van 8 april 1965 uiteraard toepasselijk is op alle personen die in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten, ook al zijn zij niet door een arbeidsovereenkomst verbonden (zie artikel 1) en voor degenen die van de toepassing van de wet zijn uitgesloten (zie artikel 2) vanzelfsprekend geen arbeidsreglement bestaat.

#### Artikel 14.

##### I. Dit artikel luidt :

« Aan de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan geen terugwerkende kracht worden verleend van meer dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de sluiting ervan.

» Wanneer het verzoek dat tot doel heeft de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren, evenwel niet gedaan wordt op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst, heeft deze laatste slechts uitwerking vanaf de datum van het verzoek. »

Het vraagstuk van de terugwerkende kracht dient te worden geplaatst in het ruimer kader van de inwerkingtreding. Daarbij moet duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst zelf en die van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring.

Het ontwerp bevat noch in de algemene bepalingen (afdeling 1), noch in de afdelingen betreffende de niet algemeen verbindend verklaarde en de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten, enig voorschrift betreffende de inwerkingtreding van de overeenkomst zelf, tenzij dat de datum ervan in de overeenkomst moet voorkomen (artikel 7, f). Hieruit volgt, dat de contracterende partijen de datum van inwerkingtreding vrijelijk bepalen en dus eventueel ook kunnen overeenkomen, dat de overeenkomst terugwerkende kracht heeft.

Aangezien de normatieve bepalingen van de overeenkomst rechtstreeks bindend zijn voor de bij de contracterende organisaties aangesloten werkgevers en hun werknemers (artikel 23), geldt ook voor hen de terugwerkende kracht van de overeenkomst, behalve voor de toetredende en aansluitende werkgevers en hun werknemers, die eerst vanaf de toetreding of de aansluiting gebonden zijn (artikel 23, vierde lid); voor de overige werkgevers is terugwerkende kracht ingevolge een uitdrukkelijke bepaling uitgesloten (artikel 25, tweede lid).

Uit de regel, dat de collectieve arbeidsovereenkomst zelf onbeperkt terugwerkende kracht kan hebben, volgt dat de door artikel 14 opgelegde beperkingen alleen betrekking hebben op de algemeen verbindend verklaring en niet op de overeenkomst. Het ware trouwens niet logisch dat de partijen zich zelf en hun aangeslotenen niet voor het verleden zouden kunnen binden, wanneer zij de algemeen verbindend verklaring van hun overeenkomst vragen en bekomen, maar zulks wel zouden kunnen in het tegenovergestelde geval.

Ten onrechte bepaalt artikel 14 dus in het eerste lid dat « aan de overeenkomst » geen terugwerkende kracht van meer dan zes maanden kan worden verleend, en in het tweede lid, dat « de overeenkomst » maar uitwerking heeft

deux cas, ce sont les effets de l'arrêté royal rendant la convention obligatoire qu'il convient de régler.

Pour la même raison, est-ce à tort que l'exposé des motifs déclare : « dans le cas où la convention collective à rendre obligatoire aurait disposé d'une rétroactivité supérieure à six mois, le Roi pourra réduire ce délai aux limites fixées légalement sans commettre un excès de pouvoir ». Ce qu'il faut dans ce cas, c'est ne pas toucher à la convention même — cela irait à l'encontre d'ailleurs du principe proclamé dans l'exposé des motifs selon lequel le Roi ne peut modifier la convention — (voir le commentaire des articles 15, 16 et 17), mais limiter l'effet rétroactif de l'arrêté royal qui rend la convention obligatoire.

II. L'article 14 implique que dans le cas où la demande tendant à rendre la convention obligatoire, est faite au moment de la conclusion de la convention collective du travail, la force obligatoire rétroagira, en principe, toujours à la date de l'entrée en vigueur de la convention elle-même. En réalité, l'arrêté royal rétroagira donc toujours à la date de la conclusion de la convention ou à la date de l'entrée en vigueur qu'elle prévoit, à moins que cette dernière date ne soit pas antérieure à la publication de l'arrêté.

Il serait souhaitable que le projet le dise expressément.

III. Si donc des motifs sérieux propres à la nature de la convention collective de travail exigent que dans la mesure où il est donné force obligatoire à la convention, il soit dérogé au principe général de la non-rétroactivité, le Gouvernement est de même convaincu ainsi qu'il ressort nettement de l'exposé des motifs, de la nécessité de maintenir cette rétroactivité dans des limites raisonnables.

C'est pourquoi le projet prévoit un effet rétroactif limité : la force obligatoire ne peut remonter plus de six mois à compter de la date de la conclusion de la convention, et elle ne le peut que si la demande en a été faite au moment de cette conclusion.

La limitation de la rétroactivité à six mois au maximum est justifiée dans l'exposé des motifs en ces termes :

« Pour les raisons qui ont été exposées, il conviendrait cependant de maintenir cette rétroactivité dans des délais raisonnables bien déterminés, la simple notion du début des pourparlers étant trop vague. Il est apparu qu'un délai de six mois était suffisant pour permettre aux partenaires sociaux de faire aboutir leurs négociations : la marge de manœuvre est assez grande et le délai demeure normal à l'égard des tiers ».

Le Gouvernement se serait donc tenu à ce délai de six mois, la pratique ayant enseigné que les négociations au sein des organes paritaires prennent généralement fin dans ce délai. Le régime projeté reste dès lors fondé sur la conception que l'effet rétroactif ne peut remonter au-delà de la date à laquelle les pourparlers ayant abouti à la convention collective ont débuté au sein de l'organe paritaire.

Cette conception fondamentale n'est toutefois pas mise en lumière dans le texte du projet. Il en résulte que la force obligatoire pourra être assortie d'un effet rétroactif plus important que les pourparlers relatifs à la convention ne le justifient.

Le régime projeté diffère considérablement, sur ce point, de celui qui découle de la jurisprudence du Conseil d'Etat citée dans l'exposé des motifs et selon laquelle la force obligatoire ne peut, en aucun cas, rétroagir au-delà du début des pourparlers.

vanaf de datum van het verzoek. In beide gevallen moet de uitwerking van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden geregeld.

Eveneens ten onrechte, en om dezelfde reden, wordt in de memorie van toelichting verklaard « dat de Koning, ingeval aan de collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend moet worden verklaard, een terugwerkende kracht van meer dan zes maanden zou zijn toegekend, die termijn kan verkorten tot de wettelijk vastgestelde perken zonder daardoor zijn macht te buiten te gaan ». In dat geval moet niet aan de overeenkomst zelf worden geraakt wat overigens in strijd zou zijn met het door de memorie van toelichting zelf bevestigde beginsel, dat de Koning de overeenkomst niet kan wijzigen (zie toelichting bij de artikelen 15, 16 en 17), maar moet de terugwerkende kracht van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden beperkt.

II. In artikel 14 ligt impliciet besloten, dat, wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd bij het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst, de verbindend verklaring in beginsel altijd terugwerkt tot de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst zelf. Het koninklijk besluit zal in werkelijkheid dus altijd terugwerkende kracht hebben tot de datum van de sluiting van de overeenkomst of tot de in de overeenkomst bepaalde datum van inwerkingtreding, tenzij deze niet vóór de bekendmaking van het besluit zou vallen.

Het ware wenselijk dat zulks uitdrukkelijk in het ontwerp zou worden bepaald.

III. Terwijl er gegronde redenen, eigen aan de aard zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst, voorhanden zijn om ter zake van de algemeen verbindend verklaring van zulke overeenkomsten af te wijken van het algemeen rechtsbeginsel der niet-rétroactiviteit, blijkt uit de memorie van toelichting duidelijk dat de Regering evenzeer overtuigd is van de noodzakelijkheid om de terugwerkende kracht binnen redelijke grenzen te houden.

Daarom voorziet het ontwerp in een beperkte terugwerkende kracht : de algemeen verbindend verklaring kan tot ten hoogste zes maanden vóór het sluiten van de overeenkomst terugwerken en alleen dan wanneer zij wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt aangegaan.

De reden waarom de terugwerking op ten hoogste zes maanden wordt bepaald, wordt in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

« Om de uiteengezette redenen moet die retroactiviteit nochtans binnen welbepaalde redelijke termijnen worden gehouden, waarbij het gewoon begrip aanvang van de besprekingen te vaag is. Het is gebleken dat een termijn van zes maanden voor de sociale partners voldoende is om hun besprekingen ten einde te brengen : de tijd om te handelen is vrij groot en de termijn blijft normaal ten aanzien van de derden. »

De termijn van zes maanden blijkt dus door de Regering te zijn gekozen, omdat de besprekingen in de paritaire organen in de praktijk gewoonlijk binnen die tijd beëindigd zijn. Aan de ontworpen regeling blijft derhalve de opvatting ten grondslag liggen, dat de terugwerkende kracht niet verder mag reiken dan de aanvang van de besprekingen in het paritaire orgaan over de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

In de tekst van het ontwerp komt die grondgedachte echter niet tot haar recht. Het gevolg daarvan is, dat aan de algemeen verbindend verklaring een ruimere terugwerkende kracht kan worden gegeven dan die welke door de besprekingen over de overeenkomst verantwoord wordt.

In dit opzicht vertoont de ontworpen regeling een belangrijk verschil met de regeling die voortspuit uit de in de memorie van toelichting aangehaalde rechtspraak van de Raad van State, volgens welke de algemeen verbindend verklaring nooit verder kan terugwerken dan de aanvang van de besprekingen.

Sans doute, le critère du « début des pourparlers » est-il en soi assez vague, comme le souligne l'exposé des motifs. En réalité, il ne l'est que s'il faut déterminer le moment où les parties ont entamé entre elles des conversations. Si, en revanche, on prend comme point de départ le début des négociations au sein de l'organe paritaire, il n'y aura aucune incertitude. Le procès-verbal des réunions de l'organe paritaire permettra, en effet, de déterminer cette date avec précision.

Le projet pourrait dès lors prévoir, sans que la sécurité juridique s'en trouve compromise, que la convention collective de travail ne rétroagira jamais au-delà de la date à laquelle les pourparlers relatifs à la convention ont commencé au sein de l'organe paritaire intéressé. Si de plus on entend en tout cas maintenir cette rétroactivité dans des limites raisonnables, on pourrait encore ajouter à cette disposition que la convention ne pourra en aucun cas rétroagir au-delà de six mois avant sa conclusion, même si les pourparlers avaient commencé plus tôt.

Comme cette proposition s'écarte du régime envisagé par le Gouvernement, il sera suggéré ci-après deux textes concrétisant respectivement le régime de l'article 14 du projet et la suggestion faite ci-dessus (voir le texte proposé du projet, article 34).

Quel que soit le régime adopté, il ne suffit pas, pour limiter la rétroactivité « à un délai raisonnable », de prévoir un délai « à compter de la date de la conclusion de la convention ». En effet, si l'arrêté royal rendant la convention obligatoire n'intervient que bien longtemps après la conclusion de la convention, la rétroactivité sera, en réalité, de loin supérieure à six mois ou à la durée des pourparlers; l'exposé des motifs admet d'ailleurs que le cas s'est effectivement produit, et la jurisprudence du Conseil d'Etat le confirme (Conseil d'Etat, 8 septembre 1961, Demeter, n° 8772).

Il serait, dès lors, souhaitable de prévoir, en outre, que l'arrêté rendant la convention obligatoire ne peut avoir d'effet rétroactif que s'il est publié dans un délai déterminé à compter de l'introduction de la demande.

IV. L'exposé des motifs fait encore observer « que l'effet rétroactif d'une convention collective n'influence pas un contrat individuel venu à expiration avant la conclusion de la convention collective ».

Cette règle n'est nullement exprimée dans le texte de l'article 14. Si le Gouvernement désire qu'elle trouve application, il lui appartient de compléter le projet, tout en précisant si la règle s'applique à la convention collective proprement dite ou si, en revanche, elle ne vise que la force obligatoire; dans le premier cas, c'est à la section première, dans le second, à l'article 14, qu'elle trouve sa place.

Articles 16 et 17.

L'alinéa 1<sup>er</sup> de ces articles prévoit l'abrogation des arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions collectives à durée indéterminée ou des conventions collectives à durée déterminée avec clause de reconduction, lorsque les parties les dénoncent ou renoncent à leur reconduction.

A l'exception de la dernière phrase, les alinéas 2 à 5 inclusivement de l'un et de l'autre de ces articles ont trait à la dénonciation et à la renonciation à la reconduction de la convention proprement dite. Ces dispositions ont une portée générale et ne s'appliquent pas qu'aux conventions rendues obligatoires. Elles trouvent, dès lors, leur place à la section première du chapitre II, et doivent être rapprochées de l'article 4, alinéa 2.

Nu is het wel waar dat het criterium « aanvang van de besprekingen » als zodanig nogal vaag lijkt, zoals de memorie van toelichting aanstipt. Zulks is echter alleen het geval wanneer moet worden bepaald op welk ogenblik de besprekingen tussen de partijen onder elkaar zijn begonnen. Indien men daarentegen als aanvangsdatum neemt het ogenblik waarop de besprekingen in het paritair orgaan een aanvang hebben genomen, bestaat die onzekerheid niet. Die datum kan immers met zekerheid aan de hand van de notulen van de vergaderingen van het paritair orgaan worden vastgesteld.

Zonder de rechtszekerheid in gevaar te brengen zou dus in het ontwerp kunnen worden bepaald, dat de collectieve arbeidsovereenkomst nooit verder kan terugwerken dan tot de datum waarop de besprekingen over de overeenkomst in het betrokken paritair orgaan een aanvang hebben genomen. Om de terugwerkende kracht bovendien alleszins binnen redelijke grenzen te houden, kan aan die bepaling dan nog worden toegevoegd, dat de overeenkomst in geen geval meer dan zes maanden vóór het sluiten ervan kan terugwerken, zelfs indien de besprekingen vroeger begonnen waren.

Aangaande dit voorstel afwijkt van de door de Regering ontworpen regeling, worden hierna twee teksten voorgesteld, waarin onderscheidenlijk de regeling van artikel 14 van het ontwerp en het hiervoor geformuleerde voorstel tot uitdrukking worden gebracht (zie voorgestelde tekst van het ontwerp, artikel 34).

Welke van beide regelingen echter wordt aanvaard, om te bereiken dat de terugwerkende kracht « tot een redelijke termijn » wordt beperkt, volstaat niet een termijn te bepalen « te rekenen vanaf de datum van de sluiting » van de overeenkomst. Wanneer immers het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring eerst een lange tijd na het sluiten van de overeenkomst wordt genomen, is de terugwerkende kracht in werkelijkheid heel wat langer dan zes maanden of de duur van de besprekingen; dat zulks in de praktijk is voorgekomen, wordt overigens in de memorie van toelichting toegegeven en blijkt ook uit de rechtspraak van de Raad van State (Raad van State, 8 september 1961, Demeter, n° 8772).

Daarom verdient het aanbeveling in het ontwerp eveneens te bepalen, dat het besluit tot algemeen verbindend verklaring maar terugwerkende kracht kan hebben, indien het binnen een bepaalde tijd na het indienen van het verzoek wordt bekendgemaakt.

IV. In de memorie van toelichting wordt ten slotte nog opgemerkt « dat de retroactiviteit van een collectieve arbeidsovereenkomst geen invloed heeft op een vóór het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst verstreken individuele overeenkomst ».

Die regel ligt echter geenszins besloten in de tekst van artikel 14. Indien de Regering wenst dat hij toepassing vindt, dient het ontwerp in die zin te worden aangevuld. Daarbij zal dan duidelijk moeten worden bepaald of hij ten aanzien van de collectieve overeenkomst zelf geldt, dan wel alleen wat de algemeen verbindend verklaring betreft; in het eerste geval moet hij in afdeling 1 worden opgenomen, in het tweede geval vindt hij zijn plaats in artikel 14.

Artikelen 16 en 17.

Het eerste lid van deze artikelen schrijft de opheffing voor van de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule indien partijen de overeenkomst opzeggen of de vernieuwing ervan verzaken.

Met uitzondering van de laatste zin van beide artikelen hebben het tweede tot en met het vijfde lid betrekking op de opzegging en de verzaking van vernieuwing van de overeenkomst zelf. Deze bepalingen hebben een algemene draagwijdte en gelden niet alleen voor de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten. Zij vinden dus hun plaats in afdeling 1 van hoofdstuk II, en moeten in verband worden gebracht met artikel 4, tweede lid.

Les dispositions de la première phrase de l'alinéa 5 sont toutefois si évidentes que leur insertion expresse dans le projet en devient superflue. Elles posent, en effet, que la convention collective à durée indéterminée et la convention à durée déterminée avec clause de reconduction cessent de produire leurs effets à l'expiration du délai de préavis fixé dans les modalités de dénonciation.

Les autres dispositions des articles 16 et 17, à savoir l'alinéa 1<sup>er</sup> et la dernière phrase de l'alinéa 5, peuvent être réunies en un seul article, d'autant que la convention à durée déterminée avec clause de reconduction n'est, en réalité, qu'une forme de convention à durée indéterminée et que les deux sortes de conventions prennent fin par dénonciation, ainsi qu'il a été dit lors de l'examen de l'article 7, *d* et *e* (voir l'observation II).

#### Article 18.

I. Aux termes de l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, le Roi peut abroger l'arrêté rendant la convention obligatoire « lorsqu'il apparaît que cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui avaient justifié l'arrêté rendant ladite convention obligatoire ».

Il ressort de l'exposé des motifs que le terme « conditions » s'entend uniquement des circonstances de fait qui se sont à tel point modifiées, depuis que la convention a été rendue obligatoire, que l'abrogation de l'arrêté s'impose. Cette disposition ne permet cependant pas d'abroger l'arrêté ayant rendu la convention obligatoire s'il apparaît que toutes les conditions légalement requises pour que force obligatoire puisse être donnée à la convention n'ont pas été remplies.

Or, il se peut qu'une convention collective rendue obligatoire prévoit des dispositions contraires à une disposition légale ou réglementaire impérative ou à un traité ou règlement international. Il n'est pas non plus exclu qu'une disposition de la convention conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une commission professionnelle aille à l'encontre d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou qu'une disposition de la convention intervenue au sein d'une commission professionnelle soit contraire à une convention conclue au sein d'une commission paritaire.

Dans tous ces cas, la disposition contraire est frappée de nullité, en vertu des articles 5 et 22 du projet, et la convention contenant une telle disposition ne saurait donc avoir force obligatoire.

Si cette convention a déjà été rendue obligatoire, il appartient au Roi d'abroger l'arrêté y relatif. Le pouvoir de ce faire doit lui être attribué par une disposition expresse.

Afin de donner à l'organe paritaire intéressé la possibilité de mettre la convention en concordance avec la norme qui prévaut, il doit être averti aussi tôt que possible après la constatation ou l'apparition de l'illégalité. L'alinéa 2 de l'article 18 doit dès lors également trouver application à ce cas.

Un arrêté d'abrogation n'est pas, en principe, assorti d'effet rétroactif. Toutefois, lorsque l'abrogation est la conséquence d'une nullité survenue seulement après que la convention eut reçu force obligatoire — par exemple en raison de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi à laquelle cette convention est contraire —, la disposition frappée de nullité doit être abrogée à partir de ce moment. En pareil cas, l'arrêté d'abrogation devra donc rétroagir à la date à laquelle la nullité est survenue.

#### II. L'alinéa 2 de l'article 18 dispose :

« Si le Roi fait usage du droit d'initiative prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le Ministre qui a le travail dans ses attributions avertit au préalable le Conseil national du travail, la commission paritaire ou la commission professionnelle, selon le cas ».

De bepalingen van de eerste zin van het vijfde lid zijn echter zo vanzelfsprekend, dat het overbodig is ze uitdrukkelijk in het ontwerp op te nemen. Zij stellen immers, dat de collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de overeenkomst voor bepaalde tijd met een beding van vernieuwing, ophouden uitwerking te hebben op de datum waarop de opzeggingstermijn, die in de opzeggingsregels werd bepaald, verstrijkt.

De overblijvende bepalingen van de artikelen 16 en 17, met name het eerste lid en de laatste zin van het vijfde lid, kunnen dan in één artikel worden samengebracht. Zulks kan des te gemakkelijker geschieden, aangezien de overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule in werkelijkheid een vorm van overeenkomst voor onbepaalde tijd is en beide overeenkomsten door opzegging eindigen, zoals bij de bespreking van artikel 7, *d* en *e*, is toegelicht (zie opmerking II).

#### Artikel 18.

I. Volgens het eerste lid van dit artikel kan de Koning het algemeen verbindend verklarend besluit opheffen « wanneer het blijkt dat die overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en aan de voorwaarden die het besluit tot verbindend verklaring van genoemde overeenkomst gerechtigd hebben ».

Uit de memorie van toelichting blijkt, dat met « voorwaarden » alleen bedoeld worden de feitelijke omstandigheden die na de algemeen verbindend verklaring zodanige wijzigingen hebben ondergaan, dat een opheffing van het besluit is geboden. Deze bepaling maakt het daarentegen niet mogelijk, dat de algemeen verbindend verklaring wordt opgeheven, wanneer blijkt, dat niet is voldaan aan alle wettelijke voorwaarden om de overeenkomst algemeen verbindend te kunnen verklaren.

Het is nochtans mogelijk, dat een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bepalingen bevat, die strijdig zijn met een dwingende wets- of reglements-bepaling, of met een internationaal verdrag of verordening. Eveneens kan een bepaling van een overeenkomst, gesloten in een paritair comité of in een bedrijfscomité, strijdig zijn met een overeenkomst aangegaan in de Nationale Arbeidsraad en een bepaling van een overeenkomst aangegaan in een bedrijfscomité, in strijd zijn met een overeenkomst gesloten in een paritair comité.

In al deze gevallen is de strijdige bepaling met toepassing van de artikelen 5 en 22 van het ontwerp nietig en kan de overeenkomst die zulke bepaling bevat, niet algemeen verbindend zijn.

Indien zulke overeenkomst reeds algemeen verbindend is verklaard, staat het aan de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op te heffen. Deze bevoegdheid dient hem door een uitdrukkelijke bepaling in het ontwerp te worden toegekend.

Om het betrokken paritair orgaan de mogelijkheid te geven, zo vlug mogelijk na de vaststelling of het ontstaan van de onwettigheid, de overeenkomst in overeenstemming te brengen met de hogere rechtsnorm, moet het daarvan onmiddellijk worden verwittigd. Het tweede lid van artikel 18 dient derhalve ook in dit geval toepassing te vinden.

Een opheffingsbesluit heeft in beginsel geen terugwerkende kracht. Wanneer echter de opheffing het gevolg is van een nietigheid, die eerst na de algemeen verbindend verklaring is ontstaan, — bijvoorbeeld omdat een nieuwe wet waarmee de overeenkomst strijdig is, in werking is getreden, — bestaat er reden om de nietige bepaling vanaf dat ogenblik ongedaan te maken. Alsdan zal het opheffingsbesluit moeten terugwerken tot op de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

#### II. Het tweede lid van artikel 18 bepaalt :

« Indien de Koning gebruik maakt van het in het eerste lid bepaald recht van initiatief, verwittigt de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, vooraf, naar gelang van het geval, de Nationale Arbeidsraad, het paritair comité of het bedrijfscomité. »



Il est proposé le texte suivant, qui, plus juste, constitutionnellement, est, d'autre part, plus proche de celui de l'article 19 :

« Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire ».

#### Article 20.

I. En vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, le dispositif de la convention collective doit être publié au *Moniteur belge*, en annexe à l'arrêté royal rendant la convention obligatoire.

Ainsi que le note l'exposé des motifs, la publication du dispositif suffit, puisqu'aux termes de l'article 28 du projet le texte intégral de la convention doit être déposé aux fins de consultation par tous les intéressés, tout le monde pouvant ainsi en contrôler la régularité.

II. L'alinéa 2 de cet article prévoit que sont, de même, publiés au *Moniteur belge* les arrêtés royaux d'abrogation visés aux articles 16, 17 et 18.

Comme il s'agit, en l'espèce, de l'abrogation d'arrêtés qui concernent tous les employeurs et tous les travailleurs du pays, d'une branche d'activité ou d'un groupe d'entreprises, elle est censée « intéresser la généralité des citoyens », de sorte que sa publication est obligatoire en vertu de l'article 56 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

Les arrêtés d'abrogation doivent d'ailleurs être publiés de la même manière que les arrêtés qu'ils abrogent. L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 20 prescrivant que ceux-ci font l'objet d'une publication au *Moniteur belge*, il en va de même pour les premiers.

Dès lors, l'alinéa 2 peut être omis sans inconvénient.

#### Article 21.

I. Cet article permet aux organisations et aux employeurs qui n'ont pas été parties à une convention conclue au sein d'un organe paritaire d'y adhérer éventuellement par la suite.

Une disposition analogue est prévue pour les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (article 30). Les organisations peuvent, en outre, vouloir adhérer à une convention rendue obligatoire lorsqu'elles entendent s'en voir appliquer également les dispositions obligatoires auxquelles ne s'étend pas l'arrêté rendant la convention obligatoire.

Les dispositions relatives à l'adhésion s'appliquent dès lors à toutes les conventions collectives. Aussi, les articles 21 et 30 peuvent-ils être groupés en un seul article à insérer à la section première du chapitre II.

II. L'exposé des motifs fait remarquer « que la formalité du dépôt s'applique à l'adhésion (article 28) ». Cela ne ressort toutefois pas du texte de l'article. Celui-ci devrait être complété dans ce sens.

III. L'exposé des motifs précise encore que l'adhésion ne peut être partielle. Or, il n'y a aucune objection de principe à ce qu'elle le soit. L'adhésion est, en effet, subordonnée à l'accord de toutes les parties contractantes. Si ces dernières estiment l'adhésion partielle inopportune par essence ou non indiquée dans certains cas, elles pourront la refuser. Au besoin, la convention peut elle-même prévoir qu'une adhésion partielle est exclue.

IV. Enfin, l'exposé des motifs déclare que divers « points, qui constituent, soit l'application du principe contractuel de la convention collective, soit les conséquences de l'organisation des institutions paritaires, pourront être déterminés

Een grondwettelijk juister formulering van deze bepaling, die overigens nauwer aansluit bij die van artikel 19, is de volgende :

« Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan. »

#### Artikel 20.

I. Volgens het eerste lid van dit artikel moet het beschikend gedeelte van de collectieve arbeidsovereenkomst in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring.

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, volstaat de bekendmaking van het beschikend gedeelte, aangezien krachtens artikel 28 van het ontwerp de integrale tekst van de overeenkomst moet worden neergelegd en ter beschikking van alle belanghebbenden is, zodat iedereen de regelmatigheid van de overeenkomst kan nagaan.

II. Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de in de artikelen 16, 17 en 18 bedoelde opheffingsbesluiten in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt.

Aangezien het gaat om de opheffing van besluiten die alle werkgevers en werknemers van het ganse land of van een bepaalde bedrijfstak of groep van bedrijven betreffen, moeten zij geacht worden « belang te hebben voor de meerderheid van de burgers », zodat de bekendmaking verplichtend is krachtens artikel 56 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966.

Overigens moeten de opheffingsbesluiten op dezelfde wijze worden bekendgemaakt als de besluiten die worden opgeheven. En aangezien deze laatste volgens het eerste lid van artikel 20 in het *Staatsblad* moeten worden bekendgemaakt, is dat ook het geval voor de eerste.

Het besproken tweede lid kan derhalve zonder bezwaar worden weggelaten.

#### Artikel 21.

I. Dit artikel maakt het organisaties en werkgevers die geen partij zijn bij de in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogelijk later tot de overeenkomst toe te treden.

Een zelfde bepaling geldt ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan zijn aangegaan (artikel 30). Bovendien kan er voor de organisaties nog reden zijn om toe te treden tot een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, wanneer zij ook wensen te vallen onder de obligatoire bepalingen, die niet algemeen verbindend worden verklaard.

De bepalingen betreffende de toetreding gelden dus voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten. De artikelen 21 en 30 kunnen dan ook als één enkel artikel in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen.

II. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt « dat aan de toetreding de formaliteit van de indiening is verbonden (artikel 28) ». Dit blijkt echter niet uit dit artikel, dat derhalve in die zin moet worden aangevuld.

III. De memorie van toelichting stelt ook dat de toetreding niet gedeeltelijk mag zijn. Hiertegen kan nochtans geen principieel bezwaar bestaan. De toetreding wordt immers afhankelijk gemaakt van het akkoord van alle contracterende partijen. Achten deze de gedeeltelijke toetreding uiteraad of in bepaalde gevallen niet wenselijk, dan kunnen zij deze van de hand wijzen. Desnoods zou in de overeenkomst zelf kunnen worden bepaald, dat gedeeltelijke toetreding niet mogelijk is.

IV. Ten slotte wordt in de memorie van toelichting verklaard dat een aantal « punten die, hetzij de toepassing vormen van het contractueel beginsel van de collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij het gevolg zijn van de organisatie der

d'une façon plus précise par le Roi en exécution du présent projet ».

Selon le délégué du Gouvernement, l'exposé des motifs vise uniquement les mesures que le Roi est habilité à prendre en application de l'article 53, en matière de fonctionnement des commissions paritaires et des commissions professionnelles.

#### Article 22.

Cet article dispose que les conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires et des commissions professionnelles ne peuvent être contraires aux conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail, ni les conventions collectives intervenues au sein des commissions professionnelles être contraires à celles qui ont été conclues au sein de commissions paritaires.

Le projet est muet quant à l'éventuelle hiérarchie départageant les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire et celles qui l'ont été en dehors d'un tel organe. La logique commande que les premières priment. S'il en était autrement, les organisations représentées au sein de la commission paritaire, ou au sein de la commission professionnelle pourraient éluder l'application de l'article 22 en concluant en dehors de la commission une convention collective contenant précisément ces dispositions qu'elles ne pourraient prendre si elles élaboraient la même convention au sein de la commission.

L'exposé des motifs observe encore « que cet article ne vise que les conventions collectives non rendues obligatoires. En ce qui concerne la convention collective rendue obligatoire, ce sera l'article 5 qui sera d'application ».

Cette observation ne signifie pas que la hiérarchie entre les diverses sortes de conventions collectives cesserait de jouer dès lors que la convention est rendue obligatoire. Bien au contraire, ladite règle s'appliquera également dans ces cas. Mais ce ne sera qu'en vertu de l'article 5, lorsque c'est la convention de rang supérieur qui aura été rendue obligatoire. Si c'est la convention de rang inférieur et que celle-ci se heurte à une convention de rang supérieur intervenue ultérieurement et non rendue obligatoire, l'article 22 trouvera bien à s'appliquer et le Roi devra, en vertu de l'article 18, abroger l'arrêté qui a donné force obligatoire.

La hiérarchie établie par l'article 22 a donc une portée vraiment générale, surtout si, comme il a été proposé ci-dessus, on y englobe les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire. Il convient, en conséquence, de faire figurer cet article parmi les dispositions générales de l'article 1<sup>er</sup> et de le rapprocher plus spécialement de l'article 5.

#### Article 23.

I. Cet article prévoit que la convention non rendue obligatoire s'impose aux employeurs affiliés ou s'affiliant à une organisation qui a conclu la convention ou qui y adhère, aux employeurs ayant adhéré à la convention et à tous les travailleurs occupés par les employeurs liés.

La même disposition est prévue à l'article 31 pour les conventions qui ont été conclues en dehors d'un organe paritaire.

Ayant ainsi une portée générale, cette disposition peut sans inconvénient être insérée dans la section première du chapitre II, ce qui rendrait inutile sa répétition à la section 5.

II. L'alinéa 3 de l'article 23 dispose qu'en cas de cession d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter, jusqu'à ce qu'elle cesse ses effets, la convention collective qui liait l'ancien employeur.

paritaire instellingen, in uitvoering van dit ontwerp duidelijker (kunnen) worden bepaald door de Koning ».

Volgens de gemachtigde van de Regering worden hier uitsluitend bedoeld de maatregelen die de Koning met toepassing van artikel 53 kan nemen in verband met de werking van de paritaire comités en de bedrijfscomités.

#### Artikel 22.

Dit artikel bepaalt, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de paritaire comités en de bedrijfscomités niet strijdig mogen zijn met die gesloten in de Nationale Arbeidsraad en dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de bedrijfscomités, niet strijdig-mogen zijn met die gesloten in de paritaire comités.

In het ontwerp wordt niets bepaald omtrent de verhouding tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en die welke daarbuiten zijn aangegaan. Logischerwijze zouden de eerste voorrang moeten hebben op de laatste. Zoniet zouden de organisaties die in het paritair comité of het bedrijfscomité vertegenwoordigd zijn, de toepassing van artikel 22 kunnen ontwijken door een collectieve arbeidsovereenkomst buiten het comité te sluiten en die bepalingen erin op te nemen, welke zij niet mogen bedingen, wanneer zij dezelfde overeenkomst in het comité aangaan.

In de memorie van toelichting wordt anderzijds opgemerkt, « dat dit artikel slechts betrekking heeft op de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet algemeen verbindend werden verklaard. Wat betreft de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is artikel 5 van toepassing ».

Deze opmerking betekent niet, dat de hiërarchie tussen de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten niet meer zou gelden, wanneer de overeenkomst algemeen verbindend verklaard is. Integendeel, dezelfde regel geldt ook in dat geval. Zulks gebeurt echter alleen met toepassing van artikel 5, wanneer de overeenkomst van hogere rang algemeen verbindend is verklaard. Is de overeenkomst van lagere rang algemeen verbindend en komt zij in strijd met een later gesloten overeenkomst van hogere rang die niet algemeen verbindend verklaard is, dan vindt artikel 22 wel toepassing en zal de Koning de algemeen verbindend verklaring met toepassing van artikel 18 moeten opheffen.

De door artikel 22 bepaalde hiërarchie heeft dus werkelijk een algemene draagwijdte, vooral indien ook de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten daarbij worden betrokken zoals hiervoor is voorgesteld. Er bestaat derhalve aanleiding dit artikel bij de algemene bepalingen van artikel 1 onder te brengen en meer bepaald het in verband met artikel 5 te brengen.

#### Artikel 23.

I. Dit artikel bepaalt, dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bindend is voor de werkgevers die lid zijn of worden van een organisatie welke de overeenkomst heeft aangegaan of ertoe is toegetreden, voor de werkgevers die tot de overeenkomst zijn toegetreden en tot alle werknemers van alle gebonden werkgevers.

Dezelfde bepaling geldt krachtens artikel 31 ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan werden gesloten.

Zij heeft derhalve een algemene draagwijdte en kan zonder bezwaar in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen, zodat hetzelfde artikel niet moet worden herhaald in afdeling 5.

II. Het derde lid van artikel 23 bepaalt, dat in geval van overneming van een onderneming, de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst die de vroegere werkgever verbond, moet eerbiedigen totdat de overeenkomst ophoudt uitwerking te hebben.

Une modification de la convention, si importante soit-elle, n'a donc pas pour effet de dispenser le nouvel employeur de l'obligation de respecter la convention.

Selon l'exposé des motifs « la faillite doit être assimilée à la cession d'entreprise ». Cela n'est vrai que dans la mesure où l'on souligne par là que la faillite ne met pas fin aux obligations qui découlent de la convention collective de travail. Toutefois lorsque, après la faillite, l'entreprise reste affiliée à l'organisation qui conclut une nouvelle convention, elle sera également liée par cette convention, étant donné que la faillite laisse inchangée la personne morale, ne touchant qu'à la gestion de celle-ci. L'assimilation de la faillite à une cession d'entreprise est dès lors en partie inexacte, en partie superflue.

#### Article 24.

Cette disposition est identique à celle des articles 13 et 32. Aussi les trois articles peuvent-ils, pour les motifs et dans les formes indiqués lors de l'examen de l'article 13, être fusionnés en un seul.

#### Article 25.

Cet article prévoit que la convention collective non rendue obligatoire s'impose également, en ce qui concerne les conditions générales de travail, « aux employeurs autres que ceux visés à l'article 23 et qui sont compris dans le ressort de l'organisme paritaire au sein duquel la convention a été conclue, sauf stipulation contraire individuelle et écrite dans le contrat de louage de travail ».

Ainsi qu'il a été observé également à propos de l'article 12, il serait plus exact d'indiquer le champ d'application de l'article en disposant que la convention s'impose aux employeurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

#### Articles 26 et 27.

I. L'article 26 dispose que l'employeur qui démissionne de l'organisation ayant conclu la convention collective reste néanmoins tenu par la convention jusqu'à ce que celle-ci soit modifiée.

En vertu de l'article 27, la convention demeure applicable, en ce qui concerne les conditions générales de travail, aux membres d'une organisation signataire après la dissolution de celle-ci, et ce jusqu'à ce qu'elle soit modifiée.

Conformément aux articles 33 et 34, ces dispositions s'appliquent aussi aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire.

Elles ont, dès lors, une portée générale et peuvent être insérées, au même titre que celles de l'article 23, dans la section première du chapitre II. On évitera ainsi de devoir les répéter à la section 5.

II. L'exposé des motifs précise, à propos de l'article 26, ce qu'il faut entendre par « modification » de la convention collective ayant pour effet de dispenser l'employeur démissionnaire ou les membres d'une organisation dissolue de l'obligation de respecter la convention : la modification doit être « radicale », notion que l'exposé des motifs illustre par une série d'exemples.

Cette interprétation limitative ne se dégage toutefois pas du texte des articles. Afin que ceux-ci soient le reflet exact des intentions du Gouvernement, il serait souhaitable de préciser qu'il doit s'agir d'une modification « entraînant un changement notable des obligations qui en découlent (de ces relations) ».

Een wijziging van de overeenkomst, hoe belangrijk deze ook moge zijn, heeft dus niet tot gevolg dat de nieuwe werkgever ze niet meer zou moeten eerbiedigen.

Volgens de memorie van toelichting moet faillissement « met overname van een onderneming gelijkgesteld worden ». Dit is echter maar waar in zover daardoor wordt onderstreept, dat het faillissement geen einde maakt aan de verplichtingen die uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien. Wanneer de onderneming na het faillissement echter lid blijft van de organisatie die een nieuwe overeenkomst aangaat, is zij ook door deze overeenkomst gebonden aangezien het faillissement geen verandering aanbrengt in de rechtspersoon maar alleen in het beheer ervan. De gelijkstelling van het faillissement is derhalve ten dele onjuist en ten dele overbodig.

#### Artikel 24.

Deze bepaling is dezelfde als die van de artikelen 13 en 32. Deze drie artikelen kunnen tot een enkel worden herleid om de redenen en in de vorm vermeld bij de bespreking van artikel 13.

#### Artikel 25.

Dit artikel schrijft voor dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ook verbindend is, wat de algemene arbeidsvoorwaarden betreft, voor « de andere werkgevers dan die bedoeld in artikel 23 en die vallen onder de bevoegdheid van de paritaire instelling waarin de overeenkomst werd gesloten, behalve wanneer de arbeidsovereenkomst voorziet in individuele en schriftelijke tegenstrijdige bepalingen ».

Zoals ook in verband met artikel 12 is opgemerkt, ware het juister de werkingssfeer van het artikel aan te duiden door te bepalen dat de overeenkomst bindend is voor de werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

#### Artikelen 26 en 27.

I. Artikel 26 bepaalt dat de werkgever die ontslag neemt uit de organisatie welke de collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, na zijn ontslag niettemin door de overeenkomst gebonden blijft totdat deze wordt gewijzigd.

Luidens artikel 27 blijft de overeenkomst ook na de ontbinding van een der ondertekenende organisaties toepasselijk op de leden van die organisatie wat de algemene arbeidsvoorwaarden betreft, eveneens totdat de overeenkomst wordt gewijzigd.

Deze bepalingen gelden krachtens de artikelen 33 en 34 ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan werden gesloten.

Zij hebben derhalve een algemene draagwijdte en kunnen zoals die van artikel 23, in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen, zodat dezelfde artikelen niet moeten worden herhaald in afdeling 5.

II. In de memorie van toelichting wordt bij artikel 26 nader verklaard wat moet worden verstaan onder « wijziging » van de collectieve arbeidsovereenkomst, die tot gevolg heeft dat de ontslagnemende werkgever of het lid van een ontbonden organisatie niet meer door de overeenkomst is gebonden : het moet gaan om een « radicale » wijziging, wat door een aantal voorbeelden wordt verduidelijkt.

Deze beperkende verklaring wordt echter niet in de tekst van de artikelen tot uitdrukking gebracht. Om deze met de bedoeling in overeenstemming te brengen, verdient het aanbeveling te preciseren, dat het moet gaan om een wijziging « die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortvloeiende verplichtingen (in die betrekkingen) tot gevolg heeft ».

III. Les articles dont il s'agit parlent respectivement d'organisations « qui ont conclu la convention » et d'organisations « signataires ». Logiquement, ces articles doivent aussi s'appliquer lorsqu'une organisation a adhéré à la convention. En effet, l'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et lui impose les mêmes obligations qu'aux parties contractantes. Il serait, dès lors, préférable de parler « d'organisations liées par une convention ».

D'autre part, à juger d'après le texte, l'article 26 ne vise que l'employeur qui « démissionne » de l'organisation. Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer la même règle à l'employeur qui est exclu de l'organisation. Il convient dès lors d'écrire : « l'employeur dont l'affiliation à l'organisation prend fin ».

#### Article 28.

##### I. L'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article porte :

« L'objet d'une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail, d'une commission paritaire ou d'une commission professionnelle, et non rendue obligatoire, sa date, sa durée ainsi que son champ d'application sont mentionnés dans les avis officiels publiés au *Moniteur belge* ».

Pour les motifs exposés lors de l'examen de l'article 10, l'avis publié au *Moniteur belge* doit également mentionner le lieu où le texte de la convention a été déposé.

A l'examen de l'article 10, il est en outre apparu que l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 28 est applicable à toutes les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire. Il y a lieu, en conséquence, de supprimer les mots « et non rendue obligatoire »; d'autre part, l'étendue du champ d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> peut être soulignée par la place qui sera réservée à l'article dans le projet lui-même.

II. Les alinéas 2 et 3 de l'article 28 règlent le dépôt des conventions collectives.

Étant également applicables aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (article 35), ces dispositions trouvent leur place au sein de la section première du chapitre II.

III. L'exposé des motifs fait observer « que la formalité du dépôt s'applique également à la dénonciation d'une convention collective à durée indéterminée et à la renonciation à une clause de reconduction ». Cela ne ressort toutefois pas du texte du projet. Celui-ci doit être complété sur ce point.

#### Articles 30 à 35.

Ces articles forment la section 5 du chapitre II, qui a trait aux « conventions collectives du travail conclues au niveau d'une ou plusieurs entreprises », c'est-à-dire aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (voir l'observation concernant l'article 3).

Ces articles reprennent tous des dispositions de la section 4, laquelle a trait aux « conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail, au sein d'une commission paritaire ou au sein d'une commission professionnelle et non rendues obligatoires par le Roi ». Il s'agit des articles 21, 23, 24, 26, 27 et 28, alinéas 2 et 3, figurant à cette section.

Lors de l'examen de ces articles, il a été observé que les dispositions qu'ils contiennent s'appliquent, en réalité, à toutes les conventions collectives et devaient dès lors figurer au titre de dispositions générales à la section première du chapitre II. De ce fait, toute la subdivision du chapitre II est évidemment modifiée, d'autant que d'autres articles encore doivent trouver leur place à la section première (voir article 8, observation IV, article 13, observation I, article 14,

III. In de besproken artikelen is onderscheidenlijk sprake van organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst « gesloten » en « ondertekend » hebben. Logischerwijze moeten deze artikelen eveneens toepassing vinden, wanneer een organisatie tot een overeenkomst is toegetreden. Door de toetreding bekomt de organisatie immers dezelfde rechten en plichten als de contracterende partijen. Het ware derhalve verkieslijk te spreken van « door een overeenkomst gebonden organisaties ».

Anderzijds is, volgens de tekst, artikel 26 alleen van toepassing op de werkgever die ontslag « neemt » uit de organisatie. Er is geen reden om die regel niet toe te passen, wanneer de werkgever door de organisatie zelf ontslagen wordt. Derhalve leze men : « de werkgever wiens lidmaatschap van de organisatie een einde neemt ».

#### Artikel 28.

##### I. Het eerste lid van dit artikel luidt :

« Van het voorwerp van een in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of in een bedrijfscomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die niet algemeen verbindend is verklaard, van de datum ervan, de duur ervan, evenals van haar toepassingsgebied wordt melding gemaakt in de officiële berichten, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* ».

Om de redenen vermeld bij de bespreking van artikel 10, moet in de aankondiging in het *Belgisch Staatsblad* ook melding worden gemaakt van de plaats waar de tekst van de overeenkomst is neergelegd.

Uit de bespreking van artikel 10 is tevens gebleken, dat het eerste lid van artikel 28 toepassing vindt op alle collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten. Derhalve moeten de woorden « die niet algemeen verbindend is verklaard » worden geschrapt; bovendien kan de ruime werkingssfeer van het eerste lid verduidelijkt worden door de plaats die aan dat artikel in het ontwerp wordt gegeven.

II. Het tweede en het derde lid van artikel 28 regelen de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Aangezien deze bepalingen ook gelden voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan zijn gesloten (artikel 35), vinden zij hun plaats in afdeling 1 van hoofdstuk II.

III. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt, « dat de formaliteit van indiening, ook vereist is voor de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor de verzaking van een verlengingsclausule ». Dit blijkt echter niet uit de tekst van het ontwerp, dat derhalve in die zin moet worden aangevuld.

#### Artikelen 30 tot 35.

Deze artikelen vormen afdeling 5 van hoofdstuk II die betrekking heeft op de « collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van een of meer ondernemingen », dit wil zeggen de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan (zie opmerking bij artikel 3).

Al deze artikelen herhalen bepalingen van afdeling 4, die betrekking heeft op de « collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of in een bedrijfscomité gesloten en niet door de Koning algemeen verbindend verklaard ». Het betreft de in deze afdeling opgenomen artikelen 21, 23, 24, 26, 27 en 28, tweede en derde lid.

Bij de bespreking van deze artikelen is opgemerkt, dat de desbetreffende bepalingen in werkelijkheid gelden voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten en derhalve als algemene bepalingen in afdeling 1 van hoofdstuk II moeten worden opgenomen. Hierdoor wordt vanzelfsprekend de ganse indeling van hoofdstuk II gewijzigd, te meer daar nog andere artikelen eveneens hun plaats in afdeling 1 moeten vinden (zie artikel 8, opmerking IV, artikel 13, opmerking I, artikel 14,

observation IV, articles 16 et 17, alinéas 2 à 4, article 22, article 36, observation I, article 40, observation II, article 50), ou changer de place (voir article 8, observation II, article 11, observation I, et article 28, observation I).

Toutes ces modifications entraîneront, tout d'abord, la disparition des sections 2, 5 et 6, et la réduction de la section 4 à quelques articles seulement (les articles 25 et 29). Ensuite, il faut reprendre un si grand nombre de dispositions dans la section première qu'il est souhaitable de la scinder, pour plus de clarté. C'est pourquoi la division du texte proposé diffère à ce point de celle du projet.

#### Article 36.

I. Cet article prévoit que le contrat de louage de travail demeure tel que la convention collective l'a implicitement modifié lorsque celle-ci cesse de produire ses effets, sauf stipulation contraire individuelle et écrite.

Cet article forme, à lui seul, la section 6 du chapitre II : « Effet de la cessation de la convention collective du travail sur les contrats individuels ». S'agissant d'une disposition de portée générale, il n'y a aucune raison d'en faire une section à part; l'article trouve sa place à la section première.

II. L'alinéa 2 prévoit que l'article « est également applicable aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail ».

Si l'article 2 du projet assimile toute relation de travail à un contrat de louage de travail (voir l'observation IV concernant l'article 1<sup>er</sup>), l'alinéa 2 devient superflu.

#### Articles 37, 38 et 39.

I. Ces articles sont ainsi conçus :

« Article 37. — Dans chaque branche de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, dans chaque profession libérale ou pour toute autre activité, le Roi peut instituer une commission paritaire d'employeurs et de travailleurs.

» Le Roi institue cette commission, soit d'initiative, soit à la demande d'une ou de plusieurs des organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs.

» Dans les deux cas, le Roi consulte les organisations intéressées, au moyen d'un avis publié au *Moniteur belge*.

» Article 38. — Dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 37, le Roi peut instituer des commissions paritaires distinctes pour les ouvriers, pour les employés ou pour d'autres catégories de travailleurs.

» Article 39. — Le Roi détermine le champ d'application personnel, professionnel et territorial des commissions paritaires ».

Des commissions paritaires ne peuvent, en vertu de l'article 1<sup>er</sup> actuellement en vigueur de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, être instituées que dans l'industrie, dans le commerce, dans l'agriculture, et, depuis qu'est intervenue la loi du 28 juillet 1962, pour les professions libérales.

Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, à propos de l'article 37, les mots « ou pour toute autre activité » ont été ajoutés parce qu'il résulte des avis de la section d'administration du Conseil d'Etat (avis A.14.038/IV-6-396 du 27 décembre 1965 et l'avis A.14.095/IV-6-400 du 14 juin 1966) que le texte actuel se prête à « une interprétation qui, d'une part, rend précaire la légalité de certaines commissions paritaires (actuellement celle des services de santé et celle de la coif-

opmerking IV, artikel 16 en 17, tweede tot vierde lid, artikel 22, artikel 36, opmerking I, artikel 40, opmerking II, artikel 50), en nog andere artikelen eveneens van plaats moeten veranderen (zie artikel 8, opmerking II, artikel 11, opmerking I, en artikel 28, opmerking I).

Al deze wijzigingen hebben vooreerst tot gevolg, dat de afdelingen 2, 5 en 6 volkomen vervallen en dat in afdeling 4 nog maar enkele artikelen gehandhaafd blijven (artikelen 25 en 29). Vervolgens dienen in afdeling 1 zoveel bepalingen te worden opgenomen dat het duidelijkheidshalve wenselijk is deze te splitsen. Dit verklaart, waarom de indeling van de hierna voorgestelde tekst zo sterk afwijkt van die van het ontwerp.

#### Artikel 36.

I. Dit artikel bepaalt dat de individuele arbeidsovereenkomst zoals zij stilzwijgend door de collectieve arbeidsovereenkomst werd gewijzigd, verder blijft bestaan nadat de collectieve arbeidsovereenkomst heeft opgehouden uitwerking te hebben, behalve bij strijdig individueel en schriftelijk beding.

Dit artikel vormt afdeling 6, van hoofdstuk II — « uitwerking van de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst ». Aangezien de bepaling een algemene draagwijdte heeft, is er geen reden een aparte afdeling ervan te maken en vindt het artikel zijn plaats in afdeling 1.

II. Het tweede lid bepaalt dat het artikel « insgelijks van toepassing (is) op de arbeid verricht door een persoon onder het gezag van een andere persoon, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst ».

Wanneer in artikel 2 van het ontwerp elke arbeidsverhouding als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt (zie opmerking IV bij artikel 1), is dit tweede lid overbodig.

#### Artikelen 37, 38 en 39.

I. Deze artikelen luiden als volgt :

« Artikel 37. — In iedere tak van de nijverheid, de handel, de landbouw, voor ieder vrij beroep of voor ieder andere activiteit kan de Koning een paritair comité van werkgevers en van werknemers oprichten.

» De Koning richt dat comité op, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer representatieve organisaties van werkgevers of werknemers.

» In beide gevallen raadpleegt de Koning de betrokken organisaties door middel van een bericht dat in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

» Artikel 38. — Onder dezelfde voorwaarden als die bepaald in artikel 37 kan de Koning afzonderlijke paritaire comités oprichten voor de werklieden, voor de bedienden of voor andere categorieën van werknemers.

» Artikel 39. — De Koning bepaalt welke personen, welke bedrijven en welk gebied tot het toepassingsgebied van de paritaire comités behoren. »

Volgens het thans geldende artikel 1 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, kunnen paritaire comités alleen worden opgericht in de nijverheid, de handel en de landbouw en, sedert de wet van 28 juli 1962, voor de vrije beroepen.

Zoals in de memorie van toelichting bij artikel 37 wordt verklaard, worden de woorden « of voor iedere andere activiteit » eraan toegevoegd, omdat uit adviezen van de afdeling administratie van de Raad van State (advies A.14.038/IV-6-396 van 27 december 1965 en advies A.14.095/IV-6-400 van 14 juni 1966) is gebleken dat de huidige tekst ruimte laat « voor een interpretatie die enerzijds de wettigheid van bepaalde paritaire comités (vooralsnog de

ture) et, d'autre part, empêche l'institution d'une commission paritaire dans certains secteurs ».

Comme le projet permet la création d'une commission paritaire pour n'importe quelle activité, l'énumération « chaque branche de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, toute profession libérale et toute autre activité », donnée à l'article 37, est superflue.

Il ressort, d'autre part, des articles 38 et 39 que la création de commissions paritaires ne doit pas nécessairement se faire par branche d'activité : ces commissions peuvent également être instituées pour une catégorie de travailleurs ou pour une région déterminée.

En fait, le projet laisse au Roi la plus grande liberté possible en matière de création de commissions paritaires et de détermination de leur ressort. Aussi les dispositions examinées peuvent-elles être rédigées de manière beaucoup plus concise. Les articles 37, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, 38 et 39 peuvent être réunis en un article unique ainsi conçu :

« Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine pour chaque commission le ressort, les personnes et la branche d'activité ou les entreprises qui y ressortissent ».

II. Le texte de l'article 37, alinéa 3, serait plus exact s'il prévoyait, à l'exemple de l'article 18, alinéa 2, du texte proposé (voir l'observation II concernant cet article) que le Ministre lorsqu'il envisage de proposer au Roi la création d'une commission paritaire, avertit les organisations par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*.

Il convient d'observer, en outre, comme le fait d'ailleurs l'exposé des motifs, que, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat 17 avril 1951, Verenigde Parketnijverheid, n° 833), la consultation des organisations s'impose aussi « pour un arrêté qui modifie ultérieurement la compétence d'une commission paritaire préexistante ou qui précise la compétence d'une commission paritaire préexistante sur un point qui pouvait donner lieu à controverse ».

Il se recommande de confirmer cette jurisprudence de manière expresse dans le texte de l'article 37, alinéa 3.

III. L'exposé des motifs examine, à propos de l'article 39, quelle répercussion la modification du ressort d'une commission paritaire a sur l'applicabilité des conventions collectives aux employeurs et aux travailleurs que la modification a pour effet d'assujettir à une autre commission paritaire.

Selon l'exposé des motifs, ces employeurs et travailleurs restent liés par les conventions conclues au sein de leur ancienne commission jusqu'à ce que la nouvelle commission leur rende applicable une convention de même objet; les conventions existantes de la nouvelle commission ne leur seront applicables qu'après qu'il en aura été expressément convenu au sein de celle-ci.

Afin d'éviter toute contestation, il serait souhaitable de régler ce problème dans le texte même du projet; la disposition ayant cet objet trouverait sa place au chapitre II.

En ce qui concerne l'application des conventions collectives conclues au sein de la commission paritaire à laquelle les intéressés cessent d'appartenir, il y a lieu d'attirer l'attention sur le fait que la solution préconisée par l'exposé des motifs peut avoir pour conséquence que les anciennes conventions demeurent applicables parce qu'aucune convention de même objet n'est conclue au sein de la nouvelle commission paritaire; cette situation pourra se produire principalement en ce qui concerne les dispositions normatives collectives, tels que l'octroi d'avantages sociaux complémentaires par un fonds de sécurité d'existence ou l'octroi d'avantages aux syndiqués. Aussi apparaît-il préférable de prévoir des limites à l'applicabilité des anciennes conventions, par exemple jus-

gezondheidsdiensten en kappersbedrijf) in twijfel trekt en anderzijds de oprichting van een paritair comité in bepaalde sectors verhindert ».

Doordat volgens het ontwerp een paritair comité voor gelijk welke activiteit kan worden opgericht, is de opsomming in artikel 37 « in iedere tak van de nijverheid, de handel, de landbouw, voor ieder vrij beroep of voor iedere andere activiteit » overbodig geworden.

Anderzijds blijkt uit de artikelen 38 en 39, dat de indeling van de paritaire comités niet noodzakelijk per tak van bedrijvigheid moet geschieden : zij kunnen ook worden opgericht voor een bepaalde categorie van werknemers of voor een bepaald gebied.

In werkelijkheid beschikt de Koning dus over de ruimst mogelijke vrijheid bij de oprichting van de paritaire comités en het bepalen van hun ressort. Derhalve kunnen de besproken bepalingen veel bondiger worden gesteld en kunnen de artikelen 37, eerste en tweede lid, 38 en 39 tot één enkel artikel als volgt worden samengebracht :

« De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren. »

II. De formulering van artikel 37, derde lid, zou juist zijn, wanneer daarin, naar het voorbeeld van de voor artikel 18, tweede lid, voorgestelde tekst (zie opmerking II bij dit artikel), zou worden bepaald dat de Minister de organisaties verwittigt door een bericht in het *Staatsblad*, wanneer hij overweegt de oprichting van een paritair comité aan de Koning voor te stellen.

Voorts dient te worden opgemerkt, zoals de memorie van toelichting overigens doet, dat volgens de rechtspraak van de Raad van State (R.S. 17 april 1951, Verenigde Parketnijverheid, n° 833), de raadpleging van de organisaties « ook vereist (is) voor een besluit waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand comité nadien wordt gewijzigd of waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand paritair comité wordt omschreven omtrent een punt dat aanleiding kan geven tot betwisting ».

Het verdient aanbeveling deze rechtspraak in de tekst van artikel 37, derde lid, uitdrukkelijk te bevestigen.

III. In de memorie van toelichting wordt naar aanleiding van artikel 39 onderzocht welke weerslag de wijziging in de werkingssfeer van een paritair comité heeft op de gelding van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ten aanzien van de werkgevers en de werknemers die ingevolge die wijziging onder een ander paritair comité vallen.

Deze werkgevers en werknemers blijven, volgens de memorie van toelichting, gebonden door de overeenkomsten gesloten in hun vroeger comité totdat het nieuw comité een overeenkomst over hetzelfde onderwerp op hen toepasselijk maakt; onder de bestaande overeenkomsten van het nieuw comité vallen zij maar nadat zulks in dit comité uitdrukkelijk is overeengekomen.

Om eventuele betwistingen daaromtrent te vermijden, ware het wenselijk dat de regeling van dit probleem in het ontwerp zelf zou worden opgenomen; zij zou dan haar plaats vinden in hoofdstuk II.

Wat betreft de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité waartoe de betrokkenen niet meer behoren, dient de aandacht erop te worden gevestigd, dat de door de memorie van toelichting voorgestelde oplossing tot gevolg kan hebben, dat de vroegere overeenkomsten van toepassing blijven, omdat in het nieuw paritair comité geen overeenkomst met hetzelfde onderwerp wordt gesloten; zulke toestand kan zich vooral voordoen wat de collectief normatieve bepalingen betreft, zoals de toekenning van bijkomende sociale voordelen door een fonds voor bestaanszekerheid of de toekenning van voordelen aan georganiseerden. Daarom ware het wellicht verkieslijk een beperking te stellen aan de gelding van de vroegere over-

qu'à ce que la nouvelle commission paritaire ait réglé l'application, aux employeurs et travailleurs intéressés, de l'ensemble des conventions en vigueur au sein de cette commission.

#### Article 40.

I. Aux termes de l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, le Roi peut, à la demande d'une commission paritaire, « instituer une ou plusieurs commissions professionnelles ».

L'exposé des motifs note à cet égard : « C'est une notion nouvelle qui rassemble sous un même vocable les commissions paritaires régionales prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et les sous-commissions professionnelles instituées dans la pratique par les commissions paritaires elles-mêmes ». Et, après avoir montré par une série d'exemples la diversité des formes que ces commissions adoptent dans la pratique, l'exposé poursuit : « Le texte proposé maintient l'existence des commissions paritaires régionales et institutionnalise les sous-commissions professionnelles qui en fait dépendent des commissions paritaires nationales ou régionales. Il est, en effet, de l'intérêt de certaines commissions paritaires que la loi prévoit la possibilité d'attribuer une existence légale à ces commissions professionnelles qui, actuellement, constituent des groupes de travail ».

La dénomination « commission professionnelle » ne paraît guère adéquate pour désigner ces organes. D'abord parce que ces commissions risquent ainsi d'être confondues avec les conseils professionnels créés en application de l'article 6 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ensuite parce qu'elles ne sont pas nécessairement instituées pour une branche d'activité ou une partie de celle-ci, mais pourront aussi former une subdivision territoriale de la commission paritaire.

Comme, en réalité, il s'agit, dans tous les cas, d'une subdivision d'une commission paritaire, mieux vaudrait appeler ces organes « sous-commissions paritaires ».

Si la commission paritaire compte de surcroît d'autres subdivisions, en application de son règlement d'ordre intérieur ou de la répartition interne des tâches, on pourrait, pour les distinguer des sous-commissions paritaires créées en vertu de la loi, les appeler « groupes de travail », ou, le cas échéant, « commissions restreintes » comme celles qui peuvent être créées au sein du Conseil national du travail conformément à l'article 6 de la loi du 29 mai 1952.

II. L'alinéa 2 de l'article 40 dispose, entre autres : « le Roi précise, après avis de la commission paritaire, si celle-ci doit approuver les conventions collectives adoptées par la commission professionnelle. L'approbation ou l'improbation doit s'effectuer dans le mois suivant la date à laquelle la convention collective a été transmise à la commission paritaire. Passé ce délai, la convention collective adoptée par la commission professionnelle est considérée comme approuvée ».

Ces dispositions, qui ont trait à l'élaboration et à la validité des conventions collectives de travail, trouveraient mieux leur place au chapitre II du projet, où elles pourraient être rapprochées de l'article 3.

#### Article 41.

I. Cet article dispose :

« Les arrêtés instituant les commissions paritaires et les commissions professionnelles fixent la dénomination, la composition et le champ d'application de celles-ci. Ils sont publiés au *Moniteur belge* ».

Selon l'exposé des motifs, il faut entendre par composition « les noms, prénoms et fonctions des présidents et vice-présidents, ainsi que les noms et prénoms des membres ».

eenkomsten, bijvoorbeeld totdat in het nieuwe paritair comité de toepassing van het geheel van de in dit comité geldende overeenkomsten op de betrokken werkgevers en werknemers is geregeld.

#### Artikel 40.

I. Luidens het eerste lid van dit artikel kan de Koning op verzoek van een paritair comité « een of meer bedrijfscomités oprichten ».

De memorie van toelichting merkt daarbij op : « Het is een nieuw begrip dat de gewestelijke paritaire comités die in de besluitwet van 9 juni 1945 zijn bepaald en de bedrijfs-subcomités die in de praktijk door de paritaire comités zelf zijn opgericht, onder een zelfde benaming samenbrengt ». Na aan de hand van verschillende voorbeelden te hebben gewezen op de grote verscheidenheid in de verschillende vormen van comités die in de praktijk bestaan, wordt in de memorie voorts opgemerkt : « De voorgestelde tekst behoudt het bestaan van gewestelijke paritaire comités en verleent een geldig bestaan aan de bedrijfssubcomités die in feite afhangen van nationale of gewestelijke paritaire comités. Voor sommige paritaire comités is het inderdaad van belang dat de wet in de mogelijkheid voorziet om een wettelijk bestaan te verlenen aan deze bedrijfscomités die nu als werkgroepen zijn ingesteld ».

Voor deze organen lijkt « bedrijfscomité » een minder aangepaste benaming, vooreerst omdat zij verwarring sticht met de bedrijfsraden opgericht met toepassing van artikel 6 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en vervolgens omdat die comités niet noodzakelijk voor een bepaalde bedrijfstak of een onderdeel daarvan worden opgericht, maar ook een territoriale onderverdeling van het paritair comité kunnen vormen.

Aangezien het in werkelijkheid steeds gaat om een zekere onderverdeling van een paritair comité, ware het verkieslijk deze organen « paritaire subcomités » te noemen.

Indien in het paritair comité daarenboven nog andere onderafdelingen zouden bestaan ingevolge het huishoudelijk reglement of een interne werkverdeling, zouden deze, ter onderscheiding van de krachtens de wet opgerichte subcomités, « werkgroepen » kunnen worden genoemd of eventueel « beperkte commissies », zoals die welke overeenkomstig artikel 6 van de wet van 29 mei 1952 in de Nationale Arbeidsraad kunnen worden opgericht.

II. Het tweede lid van artikel 40 bepaalt onder meer dat de Koning op advies van het paritair comité vaststelt « of de collectieve arbeidsovereenkomsten die het bedrijfscomité heeft aangenomen, door het paritair comité dienen te worden goedgekeurd. Gedurende de maand die volgt op de datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst aan het paritair comité is verzonden, dient de bekrachtiging of de niet-bekrachtiging plaats te hebben. Na het verstrijken van deze termijn wordt de collectieve arbeidsovereenkomst die door het bedrijfscomité is aangenomen, als goedgekeurd beschouwd ».

Deze bepalingen, die betrekking hebben op de totstandkoming en de geldigheid van collectieve arbeidsovereenkomsten, vinden beter hun plaats in hoofdstuk II van het ontwerp en kunnen in verband worden gebracht met artikel 3.

#### Artikel 41.

I. Dit artikel luidt :

« De besluiten tot oprichting van de paritaire comités en van de bedrijfscomités bepalen hun benaming, samenstelling en toepassingsgebied. Zij worden bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* ».

Volgens de memorie van toelichting moet onder samenstelling worden verstaan « de namen, voornamen en functies van de voorzitters en ondervoorzitters alsook de namen en voornamen der leden ».



Ces mentions trouvent leur place, non pas dans l'arrêté de création, mais dans l'arrêté de nomination, qui n'est ni organique ni réglementaire et qui, en vertu de l'article 48, § 1<sup>er</sup>, doit être renouvelé tous les quatre ans en ce qui concerne les membres.

II. L'article tout entier est superflu d'ailleurs.

La dénomination et le champ d'application sont des éléments qui relèvent fondamentalement de la création de la commission. Il n'y a dès lors pas lieu de prévoir expressément que mention doit en être faite dans l'arrêté de création; pour ce qui est du champ d'application, cela résulte du reste des articles 39 et 40.

Si par composition on entend le nombre de membres et, éventuellement, les organisations représentées, comme c'est le cas dans la législation actuelle (arrêté-loi du 9 juin 1945, article 3; arrêté royal du 5 janvier 1957, article 2, 6 et 7), la disposition en question est aussi superflue et en partie inexacte même, étant donné que l'article 44 prévoit déjà que le Roi fixe le nombre de membres, tandis qu'il résulte du commentaire relatif aux articles 42 et 45 que la désignation des organisations représentées peut être faite par le Ministre, chaque fois qu'il prépare des arrêtés de nomination.

Enfin, la publication des arrêtés de création au *Moniteur belge* est imposée par l'article 56 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, ces arrêtés étant censés « intéresser la généralité des citoyens ».

Articles 42 à 48.

I. Les articles 42 à 44 forment « la section 2 — Composition » du chapitre III, alors que les articles 45 à 48 sont groupés en une « section 3 — Nominations ».

Il vaudrait mieux réunir tous ces articles en une section unique, intitulée « Composition ». Les articles se suivraient selon le schéma ci-après :

1. la composition en général (article 42 partim);
2. toutes les dispositions relatives aux présidents et aux vice-présidents (articles 42, 1 partim, et 46, alinéas 1<sup>er</sup> à 3);
3. les dispositions concernant le nombre de membres (article 42, 2 partim, et 44);
4. les dispositions concernant la nomination des membres (article 45);
5. les dispositions relatives à la durée et à la fin du mandat des membres (article 48);
6. les dispositions relatives aux secrétaires (article 46, alinéa 4);
7. les dispositions concernant les conseillers (article 43);
8. la disposition relative à l'indemnité (article 47).

II. L'article 42 dispose que les commissions paritaires et les commissions professionnelles se composent d'un président, d'un vice-président, de secrétaires et « d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives des employeurs et des organisations représentatives des travailleurs ».

L'exposé des motifs fait observer à cet égard :

« Dans l'hypothèse où il n'existe pas d'organisations représentatives dans le secteur, le Roi procède aux nominations de membres, après avoir fait un appel public à des candidats individuels par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge* ».

Cette manière de procéder ne trouve aucun appui dans le texte même du projet. De plus, elle est en contradiction flagrante avec l'essence même des commissions paritaires qui sont considérées comme les organes qualifiés de négociation et de collaboration, étant composées de représentants d'organisations qui sont censés défendre les intérêts de l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur en cause. C'est pour cette raison que les commissions paritaires se voient attribuer certaines compétences en vue d'établir des réglementations qui s'imposent au secteur tout entier : elles

Deze vermeldingen horen niet thuis in het oprichtingsbesluit, maar in het benoemingsbesluit, dat niet organiek en reglementair is en, wat de leden betreft, krachtens artikel 48, § 1, om de vier jaar moet worden hernieuwd.

II. Het ganse artikel is overigens overbodig.

De benaming en het toepassingsgebied behoren fundamenteel tot de oprichting van het comité, zodat het niet uitdrukkelijk moet worden gezegd dat zij in het oprichtingsbesluit moeten voorkomen; wat het toepassingsgebied betreft, volgt dit trouwens uit de artikelen 39 en 40.

Indien men onder samenstelling het aantal leden en eventueel de vertegenwoordigde organisaties verstaat, zoals dit in de thans geldende wetgeving het geval is (besluitwet van 9 juni 1945, artikel 3; koninklijk besluit van 5 januari 1957, artikel 2, 6 en 7), is de betrokken bepaling eveneens overbodig en ten dele zelfs onjuist, aangezien artikel 44 reeds bepaalt dat de Koning het aantal leden vaststelt, terwijl uit de toelichting bij de artikelen 42 en 45 blijkt, dat de aanduiding van de vertegenwoordigde organisaties door de Minister kan geschieden, telkens hij de benoemingsbesluiten voorbereidt.

De bekendmaking in het *Staatsblad* van de oprichtingsbesluiten ten slotte volgt uit artikel 56 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966, omdat die besluiten moeten worden geacht « belang te hebben voor de meerderheid van de burgers ».

Artikelen 42 tot 48.

I. Terwijl de artikelen 42 tot 44 « afdeling 2 — Samenstelling » van hoofdstuk III vormen, zijn de artikelen 45 tot 48 gegroepeerd in « afdeling 3 — Benoemingen ».

Al deze artikelen zouden beter in één afdeling worden samengebracht onder het opschrift « samenstelling », waarbij de opeenvolging van de artikelen volgens het volgende schema zou kunnen gebeuren :

1. de samenstelling in het algemeen (artikel 42 partim);
2. alle bepalingen betreffende de voorzitters en de ondervoorzitters (artikelen 42, 1 partim, en 46, eerste tot derde lid);
3. de bepalingen betreffende het aantal leden (artikel 42, 2 partim, en 44);
4. de bepalingen betreffende de benoeming van de leden (artikel 45);
5. de bepalingen betreffende de duur en het einde van het mandaat der leden (artikel 48);
6. de bepalingen betreffende secretarissen (artikel 46, vierde lid);
7. de bepalingen betreffende de raadgevers (artikel 43);
8. de bepaling betreffende de vergoeding (artikel 47).

II. Artikel 42 bepaalt, dat de paritaire comités en de bedrijfscomités zijn samengesteld uit een voorzitter, een ondervoorzitter, secretarissen en « een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en van de representatieve werknemersorganisaties ».

De memorie van toelichting merkt daarbij aan :

« In de onderstelling dat in de sector geen representatieve organisaties bestaan, benoemt de Koning de leden na een openbare oproep tot afzonderlijke kandidaten door middel van een in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt bericht ».

Deze handelwijze vindt in geen geval steun in de tekst van het ontwerp. Zij is bovendien in flagrante strijd met het wezen zelf van de paritaire comités, die als de gekwalificeerde organen van overleg en samenwerking worden beschouwd, omdat zij samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van organisaties die geacht worden de belangen van alle werkgevers en werknemers van de betrokken sector te verdedigen. Het is om die reden dat aan de comités bepaalde bevoegdheden worden toegekend, die tot regelingen leiden welke voor de ganse sector gelden : zij geven

donnent leur avis sur et font des propositions concernant des mesures d'exécution obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs, les conventions collectives ne peuvent être rendues obligatoires que si elles ont été conclues au sein d'un organe paritaire (article 9) et même les conventions conclues au sein d'un tel organe mais non rendues obligatoires, s'imposent, en principe, à tous les employeurs (article 25), contrairement aux conventions intervenues en dehors de cet organe. De plus, les conventions collectives ne peuvent être conclues, au sein des commissions et des commissions professionnelles, que par des organisations et non pas par des employeurs agissant individuellement (article 7, a, et 23).

Si donc dans un secteur déterminé, il n'existe pas d'organisations représentatives, voire d'organisations interprofessionnelles pouvant présenter des candidats, il ne pourra pas être créé de commission paritaire. Dans ce cas, les conventions collectives pour ce secteur pourront, conformément à l'article 8, alinéa 2, être conclues au sein du Conseil national du travail, alors que la plupart des lois qui attribuent aux commissions paritaires une compétence particulière prévoient qu'en l'absence d'une telle commission, cette compétence est exercée par le Conseil national du travail (voir par exemple la loi du 6 juillet 1964, articles 3 et 13; la loi du 15 juillet 1964, articles 3 et 25; la loi du 8 avril 1965, articles 3 et 7) ou par le Roi, après avis ou sur la proposition de ce conseil (voir par exemple la loi du 19 août 1948, article 2bis; la loi du 15 juillet 1964, article 19).

III. L'article 45, alinéa 2, prévoit qu'en vue de la nomination des membres des commissions paritaires et des commissions professionnelles « les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont invitées à présenter, dans un délai d'un mois, une liste de deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué ».

Selon l'exposé des motifs, cette invitation se fait par la voie d'un avis publié au *Moniteur*.

Etant donné que chaque organisation doit se voir attribuer un certain nombre de mandats, les organisations qu'il y a lieu d'inviter à présenter des candidats sont connues d'avance. L'invitation ne doit dès lors pas se faire par la voie d'un avis publié au *Moniteur*; il suffira d'avertir individuellement les organisations intéressées.

Rien ne s'oppose à ce qu'un avis publié au *Moniteur belge* invite les organisations désireuses d'être représentées à la commission à justifier de leur représentativité du secteur intéressé. Il ne sera cependant pas encore possible, à ce moment, d'indiquer, dans cet avis, le nombre de mandats qui sera attribué à chaque organisation, ce nombre étant, en effet, fonction du nombre d'organisations reconnues comme étant représentatives et du degré de représentativité qui servira de base à la répartition des mandats.

Il y aurait lieu, en conséquence, de régler la procédure de nomination ainsi qu'il suit.

Tout d'abord, un avis publié au *Moniteur* invitera toutes les organisations à faire savoir si elles désirent être représentées au sein de la commission et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité. En cas de création d'une commission, cette invitation peut, au besoin, se faire dans l'avis visé à l'article 37, alinéa 3.

Il sera ensuite décidé, sur la base des réponses qui sont rentrées, quelles organisations sont susceptibles d'être représentées et combien de mandats il y a lieu d'attribuer à chacune d'elles.

Enfin, cette décision sera notifiée à chaque organisation, les organisations retenues étant invitées par la même occasion à présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur aura été attribué.

Cette procédure évitera des recours en annulation d'arrêtés de nomination, puisque les organisations lésées devront déjà interjeter appel de la décision qui leur aura été notifiée aupa-

advies over en doen voorstellen tot het nemen van uitvoeringsmaatregelen die voor alle werkgevers en werknemers algemeen bindend zijn, de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen alleen algemeen verbindend verklaard worden indien zij in een paritair orgaan gesloten zijn (artikel 9) en zelfs de niet-algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten die in zulk orgaan zijn gesloten, zijn in beginsel voor alle werkgevers bindend (artikel 25), wat niet het geval is voor de overeenkomsten buiten die organen gesloten. Bovendien kunnen in de paritaire comités en de bedrijfscomités collectieve arbeidsovereenkomsten alleen door organisaties en niet door werkgevers individueel worden aangegaan (artikel 7, a, en 23).

Indien derhalve in een bepaalde sector geen representatieve organisaties bestaan of zelfs geen interprofessionele organisaties voor het voordragen van kandidaten in aanmerking kunnen komen, kan geen paritair comité worden opgericht. In dat geval kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten voor die sector, overeenkomstig artikel 8, tweede lid, in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten, terwijl de meeste wetten die een bijzondere bevoegdheid aan de paritaire comités toekennen, doorgaans bepalen dat bij ontstentenis van zulk comité, die bevoegdheid wordt uitgeoefend door de Nationale Arbeidsraad (zie bijvoorbeeld wet van 6 juli 1964, artikelen 3 en 13; wet van 15 juli 1964, artikelen 3 en 25; wet van 8 april 1965, artikelen 3 en 7) of door de Koning op advies of voorstel van de Nationale Arbeidsraad (zie bijvoorbeeld wet van 19 augustus 1948, artikel 2bis; wet van 15 juli 1964, artikel 19).

III. Artikel 45, tweede lid bepaalt dat met het oog op de benoeming van de leden van de paritaire comités en de bedrijfscomités « de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties verzocht (worden), binnen een termijn van een maand, een lijst van twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend ».

Volgens de memorie van toelichting wordt dit verzoek gedaan door bekendmaking van een bericht in het *Staatsblad*.

Aangezien aan elke organisatie een bepaald aantal mandaten moet worden toegekend, zijn de organisaties die moeten verzocht worden kandidaten voor te dragen, te voren gekend. Dit verzoek moet derhalve niet gebeuren door een in het *Staatsblad* bekendgemaakt bericht; een individuele verwittiging van de betrokken organisaties volstaat.

Wel kunnen door een bericht in het *Staatsblad* de organisaties die wensen in het comité vertegenwoordigd te zijn, verzocht worden van hun representativiteit voor de betrokken sector te doen blijken. In dat bericht kan echter nog niet het aantal mandaten dat aan elke organisatie is toegekend, worden meegedeeld, aangezien zulks afhangt van het aantal organisaties dat als representatief wordt erkend, en van de mate van representativiteit die als grondslag voor de verdeling van de mandaten moet dienen.

De procedure voor de benoemingen dient derhalve als volgt te worden geregeld.

Vooreerst wordt een bericht in het *Staatsblad* bekendgemaakt, waarbij alle organisaties verzocht worden mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in het comité in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken. Bij de oprichting van het comité kan dit verzoek zo nodig worden gedaan in het bericht bedoeld in artikel 37, derde lid.

Ingevolge de toegekomen antwoorden wordt vervolgens beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend.

Deze beslissing wordt ten slotte aan elke organisatie meegedeeld en de in aanmerking komende organisaties worden daarbij verzocht twee kandidaten voor elk mandaat dat hun is toegekend, voor te dragen.

Deze procedure zal beroepen tot nietigverklaring van het benoemingsbesluit vermijden, aangezien de benadeelde organisaties reeds beroep moeten instellen tegen de hun te voren

ravant, à moins qu'un vice n'entache l'arrêté de nomination lui-même.

IV. En vertu de l'article 46, alinéa 5, les présidents, vice-présidents et secrétaires se trouvent dans l'exercice de leur mission sous l'autorité du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

La présidence des commissions paritaires doit pouvoir s'exercer en toute indépendance. Cela ressort notamment aussi des conditions de nomination prévues par l'article 46, alinéas 2 et 3. Placer les présidents et les vice-présidents sous l'autorité du Ministre pourrait compromettre cette indépendance.

Les secrétaires, en revanche, exercent leur mission sous l'autorité du président de la commission.

Il appartient uniquement au Ministre de veiller à ce que les commissions paritaires fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Si tel n'est pas le cas, le Ministre pourra, au besoin, proposer au Roi le remplacement du président ou du vice-président défaillant ou nommer de nouveaux secrétaires.

Pour tous ces motifs, il y a lieu de supprimer l'alinéa 5 de l'article 46 et de prévoir, en remplacement de cette disposition, que le Ministre qui a le travail dans ses attributions surveille le fonctionnement des commissions paritaires. Cette disposition trouverait le mieux sa place à l'article 53 du projet.

V. L'article 48, § 2, 1°, 2° et 4°, dispose que le mandat de membre prend fin « lorsque la durée du mandat est expirée », « en cas de démission » et « en cas de décès ». Cela va tellement de soi qu'il n'est pas besoin de le dire expressément.

#### Article 49.

I. En vertu de la disposition du 1° de cet article, les commissions paritaires et les commissions professionnelles ont pour mission « de conclure des conventions collectives de travail ».

Or, ces conventions sont conclues, non pas par les commissions, mais, au sein de celles-ci, par les organisations représentées.

Il serait, dès lors, plus exact de dire « concourir à l'élaboration de conventions collectives par les organisations représentées ».

II. En vertu du 4°, les commissions ont également pour mission « de remplir toute autre fonction qui leur est confiée par les lois et arrêtés ».

Juridiquement, cette disposition est superflue. Si elle était maintenue, elle ne pourrait en aucun cas avoir pour effet d'habiliter le Roi à étendre d'autorité la compétence des commissions, par exemple à des matières qui n'en relèvent pas normalement ou qui, en vertu de la loi, sont de la compétence d'autres organes.

Aussi, le texte ci-après est-il proposé pour l'éventualité du maintien de ladite disposition : « remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci ».

III. Lors de l'examen de l'article 42 (observation II), l'attention a été attirée sur le fait qu'en l'absence d'une commission paritaire la compétence de celle-ci est généralement exercée par le Conseil national du travail ou sur la proposition ou l'avis de ce conseil.

Le projet pourrait généraliser cette règle, ce qui éviterait de devoir la rappeler dans chaque loi particulière.

Même dans les cas où il est prévu actuellement que le Roi agit à la place de la commission paritaire (loi du 19 août 1948, article 2bis; loi du 15 juillet 1964, article 19), cette compétence pourrait être attribuée directement au Conseil

meegedeelde beslissing, tenzij een gebrek aan het benoemingsbesluit zelf kleeft.

IV. Volgens artikel 46, vijfde lid, staan de voorzitters, ondervoorzitters en secretarissen in de uitoefening van hun opdracht onder het gezag van de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort.

Het voorzitterschap van de paritaire comités moet in volle onafhankelijkheid kunnen worden uitgeoefend, zoals onder meer ook blijkt uit de benoemingsvoorwaarden gesteld door het tweede en derde lid van artikel 46. Het gezag van de Minister over de voorzitters en ondervoorzitters zou die onafhankelijkheid in het gedrang kunnen brengen.

De secretarissen daarentegen oefenen hun taak uit onder het gezag van de voorzitter van het comité.

De taak van de Minister is ertoe beperkt na te gaan of de paritaire comités overeenkomstig de geldende wets- en reglementsbepaling werken. Is zulks niet het geval, dan kan hij zo nodig aan de Koning voorstellen de in gebreke zijnde voorzitter of ondervoorzitter te vervangen of kan hij nieuwe secretarissen benoemen.

Om de voornoemde redenen dient het vijfde lid van artikel 46 te worden weggelaten en in de plaats te worden bepaald, dat de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, toezicht houdt op de werking van de paritaire comités. Deze bepaling vindt best zijn plaats in artikel 53 van het ontwerp.

V. Artikel 48, § 2, 1°, 2° en 4°, bepaalt, dat het mandaat van lid eindigt « wanneer de duur van het mandaat is verstreken », « in geval van ontslagneming » en « in geval van overlijden ». Dit is zo vanzelfsprekend, dat het niet uitdrukkelijk moet worden gezegd.

#### Artikel 49.

I. Volgens het bepaalde onder 1° hebben de paritaire comités en de bedrijfscomités als opdracht « collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten ».

Die overeenkomsten worden echter niet gesloten door de comités maar in de comités door de vertegenwoordigde organisaties.

Een juistere formulering ware derhalve : « collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen ».

II. Volgens het bepaalde onder 4° hebben de comités als opdracht « elke andere taak te vervullen die hun is toevertrouwd bij wetten en besluiten ».

Juridisch is deze bepaling overbodig. Mocht zij toch behouden worden, dan mag zij alleszins niet tot gevolg hebben, dat de koning de bevoegdheid van de comités eigenmachtig mag uitbreiden, bijvoorbeeld tot aangelegenheden waarvoor zij normaal niet bevoegd zijn of die krachtens de wet tot de bevoegdheid van andere lichamen behoren.

Daarom wordt voor het geval dat die bepaling gehandhaafd blijft, de volgende lezing voorgesteld : « elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd ».

III. Bij de bespreking van artikel 42 (opmerking II) is erop gewezen dat bij ontstentenis van een paritair comité dezer bevoegdheid doorgaans wordt uitgeoefend door of op voorstel of advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze regeling zou in dit ontwerp kunnen worden veralgemeend, zodat zij niet meer in elke bijzondere wet moet worden herhaald.

Ook wanneer thans de Koning in plaats van het paritair comité optreedt (wet van 19 augustus 1948, artikel 2bis; wet van 15 juli 1964, artikel 19), zou deze bevoegdheid rechtstreeks aan de Nationale arbeidsraad kunnen worden toegekend. In die gevallen gaat het immers om door het paritair comité

national du travail. En effet, il s'agit alors de décisions de commissions paritaires qui sont rendues obligatoires; comme le Conseil national du travail n'est pas, dans l'état actuel de la législation, investi d'une telle compétence, la décision de la commission paritaire est, logiquement, remplacée par un arrêté royal, pris sur l'avis ou sur la proposition de ce conseil.

Or, en vertu du présent projet, des conventions collectives peuvent également être conclues au sein du Conseil national du travail et elles sont susceptibles d'être rendues obligatoires (articles 8 et 9).

Il serait, dès lors, en tous points conforme à l'économie du projet de substituer, d'une manière générale, le Conseil national du travail à la commission paritaire qui fait défaut. Si dans tel ou tel cas déterminé pareille disposition se heurtait, exceptionnellement, à des objections, la loi particulière pourrait toujours prévoir un régime dérogatoire.

Si la proposition tendant à englober le statut du Conseil national du travail dans le présent projet est adoptée (voir partie générale, III, A), il s'indiquera d'insérer la disposition en cause dans l'article qui règle la compétence de ce conseil.

#### Article 50.

L'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article dispose que les conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires ou des commissions professionnelles sont adoptées à l'unanimité des voix des membres présents, « sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement ».

Cette disposition appelle pour ce qui est de l'unanimité, les mêmes observations que celles qui ont été faites à propos de l'article 8, alinéa 4 (voir l'observation III concernant cet article). Ainsi qu'il a été relevé, par la même occasion (voir l'observation IV), les deux dispositions devraient d'ailleurs être insérées dans la section I du chapitre II, puisqu'elles ont trait au mode de conclusion des conventions collectives.

Quant à la possibilité de déroger à la règle de l'unanimité en vertu d'une loi particulière, elle est dépourvue de sens dans le cas des conventions collectives de travail. Il n'y a du reste pas de loi particulière concernant ces conventions. Une majorité des trois quarts suffit, il est vrai, pour l'élaboration des décisions prises en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, mais il s'agit là de véritables décisions des commissions paritaires et non pas de conventions collectives. Prévoir, dans la loi, qu'une convention ne doit être adoptée qu'à la majorité ordinaire ou à une majorité des trois quarts pourrait avoir pour conséquence qu'une ou plusieurs des organisations représentées ne l'approuvent pas. Elle cesserait alors d'être une convention.

Ainsi qu'il a été observé à propos de l'article 8, alinéa 4, c'est l'accord des organisations, et non pas celui des membres, qui compte pour la conclusion d'une convention collective.

#### Article 54.

I. Aux termes de l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article, chaque commission paritaire et chaque commission professionnelle établit son règlement d'ordre intérieur.

Suivant l'exposé des motifs, le règlement ne requiert pas l'approbation du pouvoir exécutif parce « qu'il s'agit d'un acte qui doit régler uniquement les modalités de fonctionnement, d'ordre secondaire » et « parce que pareille procédure ne peut avoir d'effet que si l'absence de règlement ou de demande d'approbation est assortie de sanctions qui, en l'espèce, ne s'indiquent pas ».

Les mêmes considérations peuvent être invoquées à l'égard du Conseil national du travail, du Conseil central de l'éco-

nommes décisions qui généralement sont rendues obligatoires; comme le Conseil national du travail n'est pas, dans l'état actuel de la législation, investi d'une telle compétence, la décision de la commission paritaire est, logiquement, remplacée par un arrêté royal, pris sur l'avis ou sur la proposition de ce conseil.

Or, en vertu du présent projet, des conventions collectives peuvent également être conclues au sein du Conseil national du travail et elles sont susceptibles d'être rendues obligatoires (articles 8 et 9).

Il serait, dès lors, en tous points conforme à l'économie du projet de substituer, d'une manière générale, le Conseil national du travail à la commission paritaire qui fait défaut. Si dans tel ou tel cas déterminé pareille disposition se heurtait, exceptionnellement, à des objections, la loi particulière pourrait toujours prévoir un régime dérogatoire.

Si la proposition tendant à englober le statut du Conseil national du travail dans le présent projet est adoptée (voir partie générale, III, A), il s'indiquera d'insérer la disposition en cause dans l'article qui règle la compétence de ce conseil.

#### Artikel 50.

L'eerste lid van dit artikel bepaalt, dat de in paritaire comités of bedrijfscomités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden worden aangenomen « tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt ».

Cette disposition appelle pour ce qui est de l'unanimité, les mêmes observations que celles qui ont été faites à propos de l'article 8, alinéa 4 (voir l'observation III concernant cet article). Ainsi qu'il a été relevé, par la même occasion (voir l'observation IV), les deux dispositions devraient d'ailleurs être insérées dans la section I du chapitre II, puisqu'elles ont trait au mode de conclusion des conventions collectives.

Quant à la possibilité de déroger à la règle de l'unanimité en vertu d'une loi particulière, elle est dépourvue de sens dans le cas des conventions collectives de travail. Il n'y a du reste pas de loi particulière concernant ces conventions. Une majorité des trois quarts suffit, il est vrai, pour l'élaboration des décisions prises en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, mais il s'agit là de véritables décisions des commissions paritaires et non pas de conventions collectives. Prévoir, dans la loi, qu'une convention ne doit être adoptée qu'à la majorité ordinaire ou à une majorité des trois quarts pourrait avoir pour conséquence qu'une ou plusieurs des organisations représentées ne l'approuvent pas. Elle cesserait alors d'être une convention.

Ainsi qu'il a été observé à propos de l'article 8, alinéa 4, c'est l'accord des organisations, et non pas celui des membres, qui compte pour la conclusion d'une convention collective.

#### Artikel 54.

I. Luidens het eerste lid van dit artikel maakt elk paritair comité en elk bedrijfscomité zijn huishoudelijk reglement op.

Suivant l'exposé des motifs, le règlement ne requiert pas l'approbation du pouvoir exécutif parce « qu'il s'agit d'un acte qui doit régler uniquement les modalités de fonctionnement, d'ordre secondaire » et « parce que pareille procédure ne peut avoir d'effet que si l'absence de règlement ou de demande d'approbation est assortie de sanctions qui, en l'espèce, ne s'indiquent pas ».

Les mêmes considérations peuvent être invoquées à l'égard du Conseil national du travail, du Conseil central de l'éco-

nomie et des conseils professionnels dont le règlement d'ordre intérieur doit être approuvé par le Roi (loi du 29 mai 1952, article 6; loi du 20 septembre 1948, articles 4 et 9).

Si la loi concernant le Conseil national du travail est incorporée au présent projet (voir partie générale, III, A, de l'avis), il y aura lieu de la mettre en concordance, sur ce point, avec l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 54.

II. L'alinéa 2 de l'article 54 dispose :

« Le renouvellement des mandats des membres de la commission ne donne pas lieu à l'élaboration d'un nouveau règlement d'ordre intérieur ».

Cette disposition est superflue. Il va de soi que le règlement existant reste applicable jusqu'à ce qu'il ait été remplacé par un règlement nouveau, quand bien même de nouveaux membres auraient, entretemps, été nommés au sein de la commission. Si ceux-ci concluent à la nécessité d'un nouveau règlement, il leur appartient d'en faire la proposition à la commission, laquelle statuera suivant la procédure habituelle.

Article 55.

Cet article, qui forme le chapitre IV du projet, détermine la « hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs ». Aux termes de l'alinéa 2, il peut être dérogé à la hiérarchie des dispositions légales impératives, des conventions collectives, de la convention individuelle écrite et du règlement de travail, « lorsqu'une de ces sources prévoit, pour le travailleur, des dispositions plus favorables, sauf si une de ces sources est d'ordre public ».

En fait, cet article donne un aperçu schématique des diverses dispositions du projet qui régissent la valeur juridique des conventions collectives, en particulier les articles 5, 13, 23, 24, 25, 31 et 32 du projet, ainsi que de l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail et, en ce qui concerne la valeur juridique de l'usage, de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et de l'article 5 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Du point de vue de la doctrine et de la pratique du droit, un tel aperçu est sans doute fort utile. Il ne contient toutefois pas de nouvelles règles de droit, celles-ci étant toutes inscrites dans les articles du projet et dans les dispositions légales précitées.

Il ne résulte pas, il est vrai, de ces lois que « la loi, dans ses dispositions supplétives », prime « la convention individuelle verbale », ainsi que le prévoit l'article 55, 7<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup> du projet. Cette disposition pourrait donc être considérée comme une règle de droit nouvelle.

Elle ne l'est toutefois que parce qu'elle est contraire aux susdites lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi.

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 et l'article 5 des lois coordonnées du 20 juillet 1955, qui sont modifiés par les articles 67 et 68 du présent projet, disposent, en effet, que le contrat de louage de travail peut être conclu tant verbalement que par écrit. Ce qui a été convenu verbalement s'impose donc aux parties au même titre que ce qui a été stipulé par écrit. Or, lorsque la loi prévoit des prescriptions supplétives, celles-ci ne s'imposent que pour autant que rien n'ait été convenu entre parties. Etant donné que les dispositions légales précitées placent sur un même pied la convention verbale et la convention écrite, la disposition supplétive doit s'effacer tant devant la première que devant la seconde. Si le législateur entendait en disposer autrement, il devrait le dire expressément et clairement dans les lois relatives aux contrats de louage de travail.

Certes, il arrive que ces lois prescrivent explicitement que le contrat sera conclu par écrit (voir par exemple la loi du

het bedrijfsleven en de bedrijfsraden wier huishoudelijk reglement door de Koning moet worden goedgekeurd (wet van 29 mei 1952, artikel 6; wet van 20 september 1948, artikelen 4 en 9).

Indien de wet op de Nationale Arbeidsraad in dit ontwerp wordt opgenomen (zie algemeen deel, III, A), dient deze op dit punt met het eerste lid van artikel 54 in overeenstemming te worden gebracht.

II. Het tweede lid van artikel 54 bepaalt :

« De vernieuwing van de mandaten van de leden van het comité is geen aanleiding om een nieuw huishoudelijk reglement op te maken ».

Deze bepaling is overbodig. Het spreekt immers van zelf dat het bestaande reglement van toepassing blijft, totdat het door een nieuw wordt vervangen, ook al werden intussen nieuwe leden in het comité benoemd. Indien deze een nieuw reglement nodig achten, moeten zij te dien einde een voorstel bij het comité indienen, dat daarover volgens de gewone procedure moet beslissen.

Artikel 55.

Dit artikel, dat hoofdstuk IV van het ontwerp vormt, bepaalt « de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers ». Volgens het tweede lid kan van de hiërarchie tussen de imperatieve wetsbepalingen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de individuele geschreven overeenkomst en het arbeidsreglement worden afgeweken « wanneer een van deze bronnen in voor de werknemer gunstiger bepalingen voorziet, behalve wanneer een van die bronnen van openbare orde is ».

In werkelijkheid is dit artikel een schematisch overzicht van de verschillende bepalingen van het ontwerp die de rechtskracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten regelen, inzonderheid van de artikelen 5, 13, 23, 24, 25, 31 en 32, alsmede van artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en, wat de rechtskracht van het gebruik betreft, van artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en artikel 5 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Van doctrinair standpunt uit en voor de rechtspraak heeft zulk overzicht ongetwijfeld groot nut. Het bevat echter geen enkele nieuwe rechtsregel; deze komen immers alle voor in de aangehaalde artikelen van het ontwerp en van de genoemde wetten.

Weliswaar volgt uit die wetten niet dat « de wet in haar suppletieve bepalingen » boven « de individuele mondelinge overeenkomst » staat, zoals artikel 55, 7<sup>o</sup> en 8<sup>o</sup>, van het ontwerp bepaalt. Dit zou dus als een nieuwe rechtsregel kunnen worden aangezien.

Deze bepaling is echter alleen nieuw omdat zij strijdig is met de voornoemde wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden.

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 en artikel 5 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, die door de artikelen 67 en 68 van onderhavig ontwerp worden gewijzigd, bepalen immers dat de arbeidsovereenkomst zowel mondeling als schriftelijk kan worden aangegaan. Wat mondeling is overeengekomen, bindt dus partijen evengoed als dat wat schriftelijk is bedongen. Wanneer nu de wet voorschriften van aanvullend recht bevat, betekent zulks dat die voorschriften maar gelden in zover door partijen niets is overeengekomen. Doordat de voornoemde wetsbepalingen de mondelinge en de schriftelijke overeenkomst op gelijke voet plaatsen, moet de aanvullende wetsbepaling evengoed voor de mondelinge als voor de schriftelijke overeenkomst wijken. Wil de wetgever het anders regelen, dan moet hij zulks uitdrukkelijk en duidelijk bepalen in de desbetreffende wetten op de individuele arbeidsovereenkomsten.

Weliswaar verplichten deze wetten soms uitdrukkelijk tot het sluiten van een geschreven overeenkomst (zie hiervoor-

10 mars 1900, article 5bis, et les lois coordonnées du 20 juillet 1955, articles 2 et 3). Dans ces cas, la convention verbale est toutefois exclue et la question de la hiérarchie entre la convention verbale et la disposition légale supplétive ne se pose pas. Les dispositions précitées ne peuvent, dès lors, être censées régler la hiérarchie des deux sources de droit.

Il n'en va pas de même pour le contrat d'engagement maritime. En vertu de l'article 22 de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, « les conditions de l'engagement doivent être constatées par écrit... » sinon ce sont les dispositions de la loi qui lui sont applicables. Il y a donc prééminence absolue, pour ce genre de contrat, des dispositions légales supplétives sur les stipulations verbales.

Si le Gouvernement entend instaurer un régime identique ou analogue pour les autres contrats, il doit proposer au Parlement de modifier en conséquence les lois qui les régissent.

Il résulte de ce qui précède que l'article 55 du projet est en partie superflu parce qu'il fait double emploi avec d'autres dispositions du projet, en partie contraire aux lois relatives aux contrats de louage de travail. Dans la mesure où il déroge à celles-ci et où il détermine de manière générale les sources du droit des relations individuelles de travail entre les employeurs et les travailleurs, l'article examiné n'est pas à sa place dans le présent projet, lequel ne concerne que les relations de travail collectives, en particulier les conventions collectives.

D'ailleurs, si l'on donne un aperçu de la hiérarchie des sources juridiques du droit du travail, il doit être aussi complet que possible. Dans ce cas, il conviendrait de déterminer aussi, par exemple, la hiérarchie des conventions collectives entre elles : en vertu de l'article 22, la convention conclue au sein du Conseil national du travail prime la convention intervenue au sein d'une commission paritaire et, à son tour, celle-ci a la prééminence sur la convention conclue au sein d'une commission professionnelle, à quoi s'ajoute le problème du rapport hiérarchique entre une convention conclue au sein et une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, ainsi qu'il a été observé à l'examen de l'article 22. La détermination de la hiérarchie des sources de droit soulève, de surcroît, la question du rapport hiérarchique entre les arrêtés royaux pris en exécution de la loi et les conventions collectives rendues obligatoires : comme il s'agit d'arrêtés royaux, dans les deux cas, ils sont, en principe, équivalents.

Pour tous ces motifs, il y a lieu de supprimer l'article 55 du projet.

A propos de l'alinéa 2 de l'article 55, il a déjà été démontré, lors de l'examen de l'article 5, que pareille disposition n'atteint pas le but qu'elle a en vue. On peut ajouter, en ce qui concerne plus spécialement le présent article, que les sources de droit énumérées du 3° au 6°, à savoir les conventions collectives rendues obligatoires, les conventions individuelles et le règlement de travail, ne peuvent, de par leur nature, être d'ordre public, en sorte que la réserve concernant ces sources est sans objet.

#### Article 60.

I. Aux termes du 2° de cet article, sont punis « les travailleurs qui ont commis une infraction aux dispositions d'une convention collective, rendue obligatoire par le Roi dans les formes prévues par le chapitre II, section 3 ».

Il suit de cette disposition que le travailleur est punissable, non seulement lorsqu'il enfreint les obligations que la convention collective lui impose, mais aussi lorsqu'il renonce à des droits qui lui reviennent en vertu de cette même convention, par exemple s'il effectue du travail moyennant une rémunération inférieure à la rémunération minimale imposée, s'il travaille pendant une durée supérieure à celle qui a été convenue ou encore s'il ne prend pas les congés prévus par la convention.

beeld wet van 10 maart 1900, artikel 5bis; gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, artikelen 2 en 3). In die gevallen is de mondelinge overeenkomst echter uitgesloten, zodat de vraag naar de hiërarchie tussen het mondelinge beding en de aanvullende wetsbepaling niet rijst. Deze bepalingen kunnen dus niet worden geacht de rangorde tussen beide rechtsbronnen te regelen.

Anders is het met de arbeidsovereenkomst voor scheepelingen. Krachtens artikel 22 van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst moeten « de voorwaarden van de verbintenis... bij geschrifte worden vastgesteld », zoniet gelden de bepalingen van de wet. Voor deze overeenkomsten hebben de aanvullende wetsbepalingen dus absolute voorrang op het mondelinge beding.

Wil de Regering een zelfde of gelijkaardige regeling voor de andere overeenkomsten, dan moet zij aan het Parlement voorstellen de desbetreffende wetten dienovereenkomstig te wijzigen.

Uit het voorgaande volgt, dat artikel 55 van het ontwerp deels overbodig is, omdat het een herhaling vormt van andere bepalingen van het ontwerp, en deels strijdig is met de wetten op de individuele arbeidsovereenkomsten. In zover van deze laatste wetten wordt afgeweken en meer in het algemeen de rechtsbronnen van de individuele arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer worden bepaald, vindt het besproken artikel zijn plaats niet in dit ontwerp, dat alleen betrekking heeft op de collectieve arbeidsbetrekkingen, inzonderheid op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wanneer trouwens een overzicht van de hiërarchie der rechtsbronnen van het arbeidsrecht wordt gegeven, zou dit zo volledig mogelijk moeten zijn. Alsdan zou bijvoorbeeld ook melding moeten worden gemaakt van de hiërarchie die bestaat tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten onderling : volgens artikel 22 heeft de overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voorrang op die gesloten in een paritair comité en deze laatste op die gesloten in een bedrijfscomité, waarbij dan nog de vraag rijst naar de verhouding tussen de overeenkomsten gesloten in en buiten een paritair orgaan, zoals bij de bespreking van artikel 22 werd opgemerkt. Bij de vaststelling van de hiërarchie der rechtsbronnen komt bovendien nog de verhouding tussen de ter uitvoering van de wet genomen koninklijk besluiten en de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten aan de orde : aangezien het in beide gevallen om koninklijke besluiten gaat, zijn zij in beginsel gelijkwaardig.

Om alle voornoemde redenen dient artikel 55 van het ontwerp te worden geschrapt.

Wat het tweede lid van artikel 55 betreft, bij de bespreking van artikel 5 werd reeds aangetoond, dat door dergelijke bepaling het beoogde doel niet wordt bereikt. In verband met dit artikel kan daaraan nog worden toegevoegd, dat de onder 3° tot 6° genoemde rechtsbronnen, met name de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, de individuele overeenkomsten en het arbeidsreglement, uiteraard niet van openbare orde kunnen zijn en de desbetreffende beperking voor die bronnen derhalve geen zin heeft.

#### Artikel 60.

I. Volgens het 2° van dit artikel worden gestraft « de werknemers die zich schuldig hebben gemaakt aan de overtreding van de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen verbindend verklaard in de vormen bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 3 ».

Uit deze bepaling volgt, dat de werknemer strafbaar is, niet alleen wanneer hij inbreuk maakt op de verplichtingen die voor hem uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, maar ook wanneer hij de rechten welke hem ingevolge die overeenkomst toekomen, verzaakt, bijvoorbeeld wanneer hij arbeid verricht tegen een lager loon dan het opgelegde minimumloon, wanneer hij langer werkt dan het overeengekomen of wanneer hij in de overeenkomst bepaalde vakantie niet neemt.



La même réglementation se retrouve dans l'actuel arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires (article 16) ainsi que dans les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951 (article 59). Elle peut se justifier par la considération que le travailleur qui accepte de travailler à des conditions moins favorables que celles qui sont prévues par la convention collective perturbe les relations collectives de travail dans la branche d'activité intéressée, sape l'autorité de la convention et met indirectement en danger les avantages acquis par les autres travailleurs.

Si en principe les peines prévues à l'égard du travailleur se justifient, elles soulèveront toutefois des inconvénients d'ordre pratique dans l'hypothèse où le principe ne serait pas appliqué de façon conséquente et où la concordance entre les diverses lois sociales serait insuffisante sur ce point. Or, tel est indubitablement le cas.

C'est ainsi que l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale dispose en son article 37 :

« Par dérogation aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, la présente section est applicable aux décisions des commissions paritaires visées à l'article 19 ».

Cette disposition signifie qu'au cas où la durée du travail est réduite par les commissions paritaires, les infractions à ces décisions sont punies, non pas des peines prévues par la législation sur les commissions paritaires, mais de celles portées par la loi sur la durée du travail. Cette dernière ne punissant que les employeurs, et non pas les travailleurs, il s'ensuit que les travailleurs ne sont pas punissables lorsqu'ils enfreignent les dispositions d'une convention collective rendue obligatoire qui a été conclue au sein d'une commission paritaire et qui réduit le temps de travail, mais bien s'ils enfreignent une convention analogue de même objet conclue, celle-là, au sein du Conseil national du travail.

D'autre part, le travailleur qui ne prend pas les vacances que la loi lui accorde, est puni d'une peine de police, en vertu de l'article 59 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, alors qu'en application de l'article 60 du présent projet il encourt une peine correctionnelle s'il ne prend pas les vacances supplémentaires auxquelles il a droit en vertu d'une convention collective rendue obligatoire. La même différence se constate dans le chef de l'employeur qui n'accorde pas de vacances aux travailleurs qu'il occupe ou qui ne leur paie pas le pécule de vacances prévu.

Les autres lois sociales ne contiennent pas de dispositions pénales à l'égard des travailleurs. N'est pas punissable, par exemple, le travailleur qui travaille un des jours fériés payés prévus par l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an. Il serait, en revanche, passible de peines, s'il travaillait un des jours fériés complémentaires accordés par une convention collective rendue obligatoire.

Dans l'état actuel de la législation, l'infraction à un régime légal commise par le travailleur est ainsi assortie de peines moins sévères que l'infraction à une convention collective rendue obligatoire.

Il paraît dès lors indispensable de reconsidérer, dans son ensemble, la question des dispositions pénales en droit social. Il est vrai que la situation en ce domaine s'est déjà considérablement améliorée du fait de l'uniformité qui a pu être réalisée, sur le plan des pénalités, dans les lois sociales votées ces dernières années (voir les lois des 6 et 15 juillet 1964 et celles des 8 et 12 avril 1965).

Les observations qui précèdent montrent toutefois que la même uniformité doit être recherchée en ce qui concerne les peines prévues à l'égard du travailleur. Dans le présent projet, cette uniformité peut se réaliser de trois manières :

Dezelfde regeling komt reeds voor in de thans geldende besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités (artikel 16), evenals in de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, samengeordend de 9<sup>e</sup> maart 1951 (artikel 59). Zij kan verantwoord worden door de overweging, dat de werknemer die aanvaardt te werken onder minder gunstige voorwaarden dan door de collectieve arbeidsovereenkomst bepaald, de collectieve arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak stoort, het gezag van de overeenkomst ondermijnt en indirect de verworven voordelen van de andere werknemers in gevaar brengt.

Is de bestraffing van de werknemer principieel te verantwoorden, dan rijzen daartegen wel praktische bezwaren, wanneer het beginsel niet consequent is toegepast en op dit stuk geen voldoende overeenstemming tussen de verschillende sociale wetten bestaat. Zulks is ongetwijfeld het geval.

Alzo bepaalt artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's Lands bedrijfsleven :

« In afwijking van de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, is deze afdeling van toepassing op de in artikel 19 bedoelde beslissingen van de paritaire comités. »

Deze bepaling betekent dat, wanneer de arbeidstijd door de paritaire comités wordt verkort, de inbreuken op die beslissingen niet worden gestraft met de straffen bepaald in de wetgeving op de paritaire comités, maar met die bepaald in de wet op de arbeidsduur. Aangezien deze laatste alleen de werkgevers en niet de werknemers straft, volgt hieruit, dat de werknemers niet strafbaar zijn, wanneer zij inbreuk plegen op een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité waarbij de arbeidstijd wordt verkort, maar wel wanneer zij inbreuk plegen op eenzelfde overeenkomst over een ander onderwerp of op een overeenkomst over hetzelfde onderwerp maar gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Anderzijds wordt de werknemer die de hem door de wet verleende vakantie niet neemt gestraft met een politiestraf overeenkomstig artikel 59 van de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, terwijl hij met toepassing van artikel 60 van dit ontwerp een correctionele straf oploopt, wanneer hij de bijkomende vakantie waarop hij krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst recht heeft, niet neemt. Dit verschil bestaat trouwens ook voor de werkgever, die geen vakantie geeft aan de werknemers of het verschuldigde vakantiégeld niet betaalt.

In de overige sociale wetten komen geen strafbepalingen voor de werknemer voor. De werknemer is bijvoorbeeld niet strafbaar, wanneer hij arbeid verricht op een van de betaalde feestdagen toegekend krachtens de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal dagen per jaar. Hij zou daarentegen wel strafbaar zijn, indien hij moest werken op een bijkomende feestdag die door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst zou toegekend zijn.

In de huidige stand van de wetgeving wordt dus, wat de werknemer betreft, een inbreuk op een wettelijke regeling minder streng gestraft dan een afbreuk op een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het lijkt dus dringend geboden het vraagstuk van de strafbepalingen van het sociaal recht in zijn geheel te herzien. Weliswaar werd op dit gebied reeds een belangrijke verbetering tot stand gebracht, doordat in de sociale wetten der laatste jaren eenvormigheid in de strafbepalingen werd bereikt (zie de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965).

Uit de voorgaande opmerkingen blijkt echter, dat ook diezelfde eenvormigheid moet worden nagestreefd wat de bestraffing van de werknemer betreft. In verband met dit ontwerp kan deze op drie manieren worden verwezenlijkt :



1. soit en omettant, par suppression de l'article 60, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, du projet, les peines que celui-ci prévoit à l'égard du travailleur; la logique exige, dans ce cas, que soit également abrogé l'article 59, alinéa 2, des lois sur les vacances annuelles;

2. soit en prévoyant des peines à l'égard des travailleurs, dans toutes les lois qui leur accordent des avantages analogues à ceux pouvant être octroyés par des conventions collectives — solution qui embrasse pratiquement l'ensemble de la législation sociale;

3. soit en ne prévoyant de peines à l'égard du travailleur, dans le présent projet, que pour les seuls cas où il ne respecte pas les obligations qui lui incombent; il ne faudra alors adapter que les seules lois qui peuvent engendrer des obligations similaires.

Dans la deuxième hypothèse, il sera possible de fusionner la disposition du 1<sup>o</sup> et celle du 2<sup>o</sup> de l'article 60, en faisant également état des travailleurs au 1<sup>o</sup>; le 2<sup>o</sup> pourra alors être omis.

Dans la troisième hypothèse, le 2<sup>o</sup> devrait se lire ainsi : « les travailleurs qui ont manqué aux obligations qu'une convention collective rendue obligatoire leur impose ».

En tout état de cause, il convient d'abroger l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964. Cet article trouvait, en effet, sa raison d'être dans le grand écart entre les peines prévues par cette loi et celles établies par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, qui consistent en une amende de 100 à 100.000 francs. Le projet uniformisant ces peines, l'article 37 précité peut être supprimé.

II. L'exposé des motifs pose que « les manquements aux dispositions rétroactives des conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas sanctionnés pénalement » pour les motifs suivants :

« Partant du principe que les conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal, sauf disposition contraire dans l'arrêté royal, entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au *Moniteur belge* de l'arrêté royal qui les rend obligatoires ... il faut conclure que seules les infractions commises après cette période de dix jours sont sanctionnables pénalement.

En effet, l'application de sanctions pénales pour imposer le paiement d'arriérés de rémunérations irait à l'encontre du principe énoncé à l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code pénal.

Il est, en effet, évident que l'employeur ne saurait encourir des peines pour n'avoir pas respecté des obligations qui lui avaient été imposées avant la publication de la convention collective. Toutefois, lorsque cette obligation consiste dans le paiement d'une somme d'argent à titre soit de rémunération soit d'un autre avantage, la disposition rétroactive emporte obligation, pour l'employeur, de payer les arriérés à partir de la publication de l'arrêté.

Il n'est pas contraire à l'article 2 du Code pénal de sanctionner pénalement cette obligation. En effet, l'employeur sera puni, non pas pour avoir payé avant la publication de l'arrêté un salaire insuffisant, mais pour ne s'être pas conformé, postérieurement à cette publication, à l'obligation de payer les arriérés, née de cet arrêté.

#### Article 62.

Selon cet article, la peine peut être portée au double du maximum en cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation.

Il faut entendre, de toute évidence, la condamnation précédente du chef d'infraction aux dispositions du présent projet.

1. ofwel wordt de bestraffing van de werknemer in dit ontwerp achterwege gelaten door schrapping van artikel 60, eerste lid, 2<sup>o</sup>; alsdan zou logischerwijze ook artikel 59, tweede lid, van de wetten op de jaarlijkse vakantie moeten worden opgeheven;

2. ofwel zou de bestraffing van de werknemer moeten worden ingevoegd in alle wetten waardoor gelijkaardige voordelen aan de werknemers worden toegekend als die welke door collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden verleend — wat praktisch de ganse sociale wetgeving omvat;

3. ofwel wordt de bestraffing van de werknemer in dit ontwerp beperkt tot die gevallen, waarin hij de op hem rustende verplichtingen niet nakomt; alsdan moeten alleen die wetten worden aangepast, waaruit gelijkaardige verplichtingen voortspruiten.

In de tweede hypothese kan het bepaalde onder 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> van artikel 60 tot één bepaling worden samengevoegd door in het 1<sup>o</sup> ook melding te maken van de werknemers, zodat het 2<sup>o</sup> kan worden geschrapt.

In de derde hypothese dient het 2<sup>o</sup> als volgt te worden gelezen; « de werknemers die de verplichtingen niet nakomen, welke hun door een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zijn opgelegd ».

In elk geval dient artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 te worden opgeheven. dit artikel vindt zijn reden van bestaan immers in het grote verschil tussen de straffen bepaald in die wet en de straffen bepaald in de besluitwet van 9 juni 1945, welke bestaan uit een geldboete van 100 tot 100.000 frank. Aangezien deze straffen door dit ontwerp eenvormig worden gemaakt, kan genoemd artikel 37 worden geschrapt.

II. In de memorie van toelichting wordt gesteld, dat « tekortkomingen aan retroactieve bepalingen van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten ... niet strafrechtelijk vervolgbaar (zijn) » om de volgende reden ;

« Uitgaande van het beginsel dat de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, behoudens een tegenstrijdige bepaling in het koninklijk besluit zelf, in werking treden tien dagen na de datum van de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* van het koninklijk besluit waarbij zij algemeen verbindend zijn verklaard, ... mag worden besloten dat enkel de overtredingen die na dit tijdvak van tien dagen zijn gepleegd, strafrechtelijk vervolgbaar zijn.

Het opleggen van sancties om achterstallig loon te doen uitkeren druist inderdaad tegen het principe in, dat bij artikel 2, eerste lid, van het Strafwetboek is gesteld. »

Het is inderdaad duidelijk dat de werkgever niet kan worden gestraft omdat hij verplichtingen niet heeft nagekomen, die hem vóór de bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomst werden opgelegd. Wanneer de verplichting echter bestaat in de betaling van een geldsom, als loon of als een ander voordeel, brengt de retroactieve bepaling mee dat de werkgever verplicht is vanaf de bekendmaking van het besluit het achterstallige te betalen.

Het strafrechtelijk sanctioneren van die verplichting is niet in strijd met artikel 2 van het strafwetboek. De werkgever wordt immers niet gestraft, omdat hij vóór de bekendmaking van het besluit te weinig loon heeft uitbetaald, maar omdat hij na die bekendmaking zijn ingevolge het besluit ontstane verplichting tot betalen van het achterstallige niet is nagekomen.

#### Artikel 62.

Volgens dit artikel kan de straf op het dubbele van het maximum worden gebracht bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling.

Het betreft hier vanzelfsprekend een vorige veroordeling wegens inbreuk op de bepalingen van dit ontwerp.

## Article 64.

Cet article dispose :

« Par dérogation à l'article 100 du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 du Livre 1<sup>er</sup> de ce Code sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Toutefois, l'article 85 n'est pas appliqué en cas de récidive ».

L'exposé des motifs fait fort justement observer que lors de la rédaction des dispositions relatives à la surveillance et aux sanctions pénales, les auteurs du projet ont obéi au souci d'assurer l'uniformité avec les récentes lois en matière de réglementation du travail.

Dans ce but, il conviendrait, d'une part, de reprendre, à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la formule employée dans les lois des 6 et 15 juillet 1964 et dans la loi du 8 avril 1965 et, d'autre part, de supprimer l'alinéa 2, qui ne figure ni dans ces lois ni dans la loi du 12 avril 1965.

## Article 66.

I. L'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article est ainsi conçu : « Les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs peuvent ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour la défense des droits que leurs membres tiennent des conventions collectives conclues par elles, sans préjudice au droit de ces membres d'agir directement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance ».

Cette disposition reconnaît aux organisations syndicales capacité pour défendre de manière absolument autonome les intérêts de leurs membres devant les tribunaux. Elles n'ont pas besoin d'être mandatées à cette fin par leurs membres. A la rigueur, elles pourraient même ester en justice contre la volonté de ceux-ci.

En dehors de la défense des intérêts de leurs membres, les organisations en cause peuvent avoir intérêt à intenter d'autres actions encore en rapport avec le présent projet, tant en ce qui concerne le statut légal des conventions collectives qu'en ce qui concerne celui des commissions paritaires.

En matière de conventions collectives, par exemple, l'exécution ou la résolution de la convention peut être poursuivie, des dommages-intérêts peuvent être demandés du chef de l'inexécution des obligations contractées, la régularité d'une dénonciation intervenue peut être contestée ou une action peut être intentée en vue d'être associé à la conclusion d'une convention ou de pouvoir adhérer à celle-ci. L'annulation d'un arrêté royal rendant la convention obligatoire peut aussi être demandée.

En ce qui concerne les commissions paritaires il peut notamment être formé un recours en annulation d'une décision qui crée une commission ou en détermine le ressort, qui accorde ou refuse la représentation d'une organisation au sein d'une commission ou qui nomme certains membres au sein de celle-ci.

Ce sont là autant d'instances qui peuvent intéresser les organisations en tant que telles, indépendamment de l'intérêt que leurs membres pourraient avoir à certaines d'entre elles. Il ne fait, dès lors, aucun doute que les organisations peuvent, dans tous les cas visés ci-dessus, ester en justice dans la mesure où elles jouissent de la personnalité civile, où la loi leur confère expressément cette qualité, ou encore, où cette capacité est censée implicitement comprise dans le droit de conclure des conventions collectives ou dans le droit d'être représenté au sein des commissions paritaires.

Certaines organisations — en particulier celles des travailleurs — n'ont pas la personnalité civile et le projet ne la leur reconnaît pas ni n'exige qu'elles en soient dotées pour

## Artikel 64.

Dit artikel luidt :

« In afwijking van artikel 100 van het strafwetboek zijn het hoofdstuk VII en artikel 85 van het Eerste Boek van dit Wetboek van toepassing op de overtredingen in deze wet omschreven.

Het artikel 85 is nochtans niet van toepassing bij herhaling ».

Terecht wordt in de memorie van toelichting erop gewezen, dat bij het opstellen van de bepalingen betreffende het toezicht en de straffen gestreefd wordt naar eenvormigheid met de recente wetten inzake arbeidsreglementering.

Daarom gebruike men voor het eerste lid dezelfde formulering als die van de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965 en schrapple men het tweede lid, dat noch in de genoemde wetten, noch in de wet van 12 april 1965 voorkomt.

## Artikel 66.

I. Het eerste lid van dit artikel bepaalt : « De representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties mogen in rechte optreden, hetzij als eisende partij, hetzij als verwerende partij, ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, onverminderd het recht van deze leden om rechtstreeks te handelen, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen. »

Deze bepaling verleent aan de vakorganisaties een volkomen autonome bevoegdheid om de rechten van hun leden voor de rechtbanken te verdedigen. Zij behoeven daarvoor geen opdracht van hun leden en zij zouden desnoods tegen de wil van deze laatsten in, in rechte kunnen optreden.

Behoudens de verdediging van de rechten van hun leden kunnen de organisaties belang hebben om nog andere rechtsovereenkomsten in verband met dit ontwerp in te stellen, zowel betreffende het wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten als betreffende dit van de paritaire comités.

Wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, kan bijvoorbeeld de uitvoering of de ontbinding van de overeenkomst worden gevraagd, kan schadevergoeding wegens het niet nakomen van de aangegane verplichtingen worden geëist, kan de regelmatigheid van een opzegging worden betwist of kan een vordering worden ingesteld om bij het sluiten van een overeenkomst te worden betrokken of tot de overeenkomst te mogen toetreden.

Bovendien kan ook de nietigverklaring van een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Wat de paritaire comités betreft, kan onder meer een beroep tot nietigverklaring worden ingesteld tegen een beslissing, waarbij een comité wordt opgericht of zijn bevoegdheid wordt bepaald, waarbij de vertegenwoordiging van een bepaalde organisatie in een comité wordt aanvaard of geweigerd of waarbij bepaalde leden in een comité worden benoemd.

Al deze gedingen kunnen de organisaties als zodanig aanbelangen, ongeacht het belang dat hun leden eventueel bij sommige dezer gedingen kunnen hebben. Het lijkt derhalve geen twijfel dat de organisaties voor alle genoemde gedingen in rechte kunnen optreden, in zover hetzij zij rechtspersoonlijkheid hebben, hetzij die bevoegdheid haar uitdrukkelijk door de wet wordt verleend, hetzij die bevoegdheid geacht wordt impliciet vervat te liggen in het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan of in het recht om in de paritaire comités vertegenwoordigd te zijn.

Rechtspersoonlijkheid hebben sommige organisaties — inzonderheid die van werknemers — niet en dit ontwerp kent ze hun ook niet toe of eist het bezit ervan niet om

pouvoir conclure des conventions collectives ou être représentées au sein des commissions paritaires. Il ne leur confère pas davantage, en la matière, quelque capacité d'ester en justice, l'article 66 ne faisant état que de la « défense des intérêts que leurs membres tiennent des conventions collectives qu'elles ont conclues ».

Il ne semble toutefois pas qu'il entre dans les intentions du Gouvernement de limiter la capacité juridique des organisations à la seule défense des droits de leurs membres. L'exposé des motifs déclare, en effet : « Ce serait une aberration que d'accorder à un groupement la capacité de s'engager, de faire naître des droits et des obligations, d'une part, et de lui refuser la capacité d'ester en justice au sujet de ses engagements, d'autre part. En fait, ces deux capacités sont complémentaires... ».

D'autre part, dans une lettre du 28 octobre 1966 le Ministre de l'Emploi et du Travail a précisé, à la demande du Conseil d'Etat, la portée de l'article 66 du projet.

Selon cette lettre, ledit article implique « que ces organisations peuvent elles-mêmes tenter une action en vue de faire respecter la convention collective. Il n'a pas été insisté sur ce point parce qu'en pratique cette capacité n'aura aucune utilité. En effet, il est impensable, dans le cadre des relations sociales normales entre partenaires sociaux, que ceux-ci défèrent leurs litiges aux tribunaux. L'expérience acquise dans des pays qui ont expressément inséré dans leur législation une disposition de ce genre, montre qu'il n'en a jamais été fait usage (exemple les Pays-Bas et la France) ».

Quant aux litiges relatifs à la législation sur les commissions paritaires, le Ministre affirme que l'article 66 ne donne, en la matière, aucune capacité juridique aux organisations, mais « que rien ne s'oppose à ce qu'elle leur soit expressément reconnue », auquel cas l'article devrait être remanié.

Enfin, le Ministre souligne dans sa lettre « qu'un élargissement éventuel de la capacité d'ester en justice sur la base de l'article 66 ne conférerait pas pour autant à une partie le droit d'intenter une action à une autre sur la base de l'article 1382 du Code civil (pages 23, 24 et 131 de l'exposé des motifs du projet). Seules les obligations volontairement contractées (dispositions obligatoires de la convention collective) peuvent faire l'objet d'une telle action ».

Il ressort clairement de l'exposé des motifs et de la lettre du Ministre que le projet, en particulier l'article 66, implique, dans l'esprit du Gouvernement, capacité partielle d'agir en justice.

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il serait sans nul doute souhaitable qu'un problème aussi important et aussi délicat que celui de la capacité juridique des organisations dépourvues de la personnalité civile soit réglé par une disposition légale claire et expresse.

D'abord, parce qu'il n'est pas certain qu'à l'instar de l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 avril 1966 dont il a été question dans la partie générale de l'avis (voir le IV, B et C), la jurisprudence sera unanime à accepter la théorie de la capacité juridique implicite (cfr. Cass. 28 avril 1966, J.T. 1966, 544).

Ensuite parce que, si le législateur se rallie à la thèse du Gouvernement, limitant la capacité ainsi attribuée, un doute subsistera, en tout état de cause, sur les limites de cette capacité.

Certes, suivant la lettre du Ministre de l'Emploi et du Travail, le Gouvernement estime « qu'en pratique cette capacité n'aura aucune utilité » dans la mesure où il s'agit d'actions tendant à faire respecter la convention collective. Toutefois, ainsi qu'il a été montré ci-avant, d'autres actions pourront être intentées, tel par exemple un recours en annulation relatif à l'octroi ou au refus de la force obligatoire à la convention, et il n'est pas exclu, même dans le cadre des relations

collective arbeidsovereenkomsten aan te gaan of in de paritaire comités vertegenwoordigd te zijn. Evenmin verleent het ontwerp terzake enige bevoegdheid om in rechte op te treden, aangezien in artikel 66 alleen sprake is van de « verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ».

Het blijkt nochtans niet in de bedoeling van de Regering te liggen de rechtsbevoegdheid van de organisaties tot de verdediging van de rechten der leden te beperken. In de memorie wordt immers verklaard : « het zou een dwaling zijn enerzijds aan een groepering de bekwaamheid te verlenen om zich te verbinden om rechten en plichten te doen ontstaan, en, anderzijds, haar de bekwaamheid te ontzeggen om in rechte op te treden in verband met haar verbintenissen. In feite vullen deze twee soorten bekwaamheid elkaar aan ... ».

Bovendien heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in een brief van 28 oktober 1966 de draagwijdte van artikel 66 van het ontwerp op verzoek van de Raad van State nader toegelicht.

Volgens deze brief impliceert dit artikel « dat deze organisaties zelf een vordering kunnen instellen om de collectieve arbeidsovereenkomst te doen naleven. Er werd geen nadruk hierop gelegd omdat in de praktijk dergelijke bevoegdheid zonder nut zal zijn. Inderdaad, in het kader van normale sociale betrekkingen tussen de sociale partners is het ondenkbaar dat deze hun geschillen door de rechtbanken zouden laten beslechten. De ervaring van landen die in hun wetgeving een dergelijke bepaling uitdrukkelijk hebben opgenomen, leert dat hiervan nooit gebruik werd gemaakt (bijvoorbeeld Nederland en Frankrijk) ».

Wat de geschillen in verband met de wetgeving op de paritaire comités betreft, de Minister bevestigt dat artikel 66 aan de organisaties geen rechtsbevoegdheid ter zake geeft, maar verklaart dat « er geen bezwaar bestaat om hun die bevoegdheid uitdrukkelijk toe te kennen », in welk geval dit artikel zou moeten worden gewijzigd.

Tenslotte onderstreept de Minister in zijn brief « dat een eventuele verruiming van de bevoegdheid om in rechte op te treden op grond van artikel 66, een partij niet het recht geeft om een vordering in te stellen tegen een andere partij, op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek (memorie van toelichting van het ontwerp, blz. 23, 24 en 131). Alleen de vrijwillig aangegane verplichtingen (obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen aanleiding geven tot dergelijke vordering ».

Uit de memorie van toelichting en de brief van de Minister blijkt duidelijk, dat in de opvatting van de Regering een gedeeltelijke bevoegdheid om in rechte op te treden impliciet besloten ligt in het ontwerp, inzonderheid in artikel 66.

Ter wille van de rechtszekerheid verdient het ongetwijfeld aanbeveling een zo belangrijk en delicaat vraagstuk als dat van de rechtsbevoegdheid van organisaties zonder rechtspersoonlijkheid door een uitdrukkelijke en klare wetsbepaling te regelen.

Vooreerst omdat het niet zeker is, of, naar het voorbeeld van het in het algemeen deel van dit advies besproken arrest van 6 april 1966 van de Raad van State (zie onder IV, B en C), de rechtspraak de theorie van de impliciete bevoegdheidsverlening eensgezind zal aanvaarden (vgl. Cass. 28 april 1966, J.T. 1966, 544).

Bovendien zal alleszins onzekerheid omtrent de grenzen van de verleende bevoegdheid blijven bestaan, wanneer de wetgever de opvatting van de Regering om deze te beperken bijtreedt.

Weliswaar meent de Regering, volgens de brief van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, dat « in de praktijk dergelijke bevoegdheid zonder nut zal zijn », in zover het gaat om de vorderingen tot naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Maar zoals hiervoor werd aangehouden, kunnen ook nog andere vorderingen worden ingesteld, zoals een beroep tot nietigverklaring in verband met het al of niet algemeen verbindend verklaren van een over-

sociales normales entre partenaires sociaux, qu'une organisation estime avoir intérêt à l'introduction d'un tel recours. L'expérience acquise dans d'autres pays ne saurait, en l'espèce, être admise comme un critère déterminant, puisque, dans la législation des Pays-Bas et de la France, il s'agit uniquement des actions en dommages-intérêts et non pas des autres litiges qui peuvent surgir (voir la loi hollandaise du 24 décembre 1927, articles 15, 16 et 17, et le Code français du travail, article 31 r).

Si donc une disposition légale expresse réglant la capacité des organisations d'agir en justice est hautement souhaitable, cette disposition pourra être formulée de diverses façons selon l'étendue que le législateur entend donner à cette capacité.

1. Si l'on entend attribuer aux organisations n'ayant pas la personnalité civile, en ce qui concerne les actions pouvant résulter du projet, une capacité identique à celle des organisations jouissant de cette personnalité, l'on peut adopter la formule générale suivante :

« Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi (et des conventions conclues en vertu de celle-ci) donnerait lieu ».

Les mots « et des conventions conclues en vertu de celle-ci » peuvent être insérés dans le texte pour écarter le moindre doute quant à la portée de la disposition. Cette insertion n'est toutefois pas indispensable, les litiges dont il s'agit naissant également de l'application de la présente loi.

2. Si l'on entend limiter la capacité juridique des organisations aux litiges relatifs à la législation sur les commissions paritaires, la disposition suivante pourrait être insérée dans le projet :

« Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels les conventions conclues en application de la présente loi donneraient lieu ».

Ce texte englobe tant les litiges qui peuvent résulter de la convention proprement dite et qui peuvent être portés devant le juge ordinaire, que les recours en annulation touchant la force obligatoire des conventions.

3. Dans le cas où on envisagerait de n'habiliter les organisations qu'à former un recours en annulation devant le Conseil d'Etat, l'on pourrait insérer dans le projet l'une des dispositions proposées ci-dessous, selon que l'on entend ou non limiter cette capacité aux recours touchant la force obligatoire ou les commissions paritaires :

« Les organisations peuvent poursuivre devant la section d'administration du Conseil d'Etat l'annulation d'une décision prise par une autorité administrative :

— soit : quant à la force obligatoire d'une convention collective de travail,

— soit : en exécution de la législation sur les commissions paritaires,

— soit : en application de la loi ».

Il va sans dire que ces recours demeurent régis intégralement par la loi du 23 décembre 1946 et par ses arrêtés d'exécution, par exemple sur le plan de la compétence, de la recevabilité et de la procédure.

4. Si l'intention est de n'attribuer aux organisations que la seule capacité de défendre les droits qu'elles tiennent des conventions, on pourrait modifier l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 66 comme suit :

« Les organisations peuvent ester en justice pour la défense des droits qu'elles-mêmes ou leurs membres tiennent des conventions conclues par elles ».

Cette formule peut, le cas échéant, être combinée avec la disposition proposée au 3.

eenkomst, en het is niet uitgesloten dat een organisatie, zelfs in het kader van normale sociale betrekkingen tussen de sociale partners, oordeelt bij het instellen van zulk beroep belang te hebben. Ook de ervaring van andere landen is in dit opzicht niet maatgevend, want in de genoemde wetgeving van Nederland en Frankrijk gaat het uitsluitend om de vorderingen tot schadevergoeding en niet om de andere mogelijke geschillen (zie de Nederlandse wet van 24 december 1927, artikelen 15, 16 en 17, en de Franse Code du travail, artikel 31 r).

Is het hoogst wenselijk de bevoegdheid van de organisaties om in rechte op te treden door een uitdrukkelijke wetsbepaling te regelen, dan zijn nochtans verschillende formuleringen van die bepaling mogelijk, naar gelang van de omvang die de wetgever aan die bevoegdheid wenst te geven.

1. Indien men aan de organisaties zonder rechtspersoonlijkheid dezelfde rechtsbevoegdheid in verband met de vorderingen die uit dit ontwerp kunnen ontstaan, wil toekennen als aan de organisaties met rechtspersoonlijkheid, kan de volgende algemene formule worden gebruikt :

« De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet (en de ingevolge deze wet gesloten overeenkomsten) kunnen ontstaan ».

De woorden « en de ingevolge deze wet gesloten overeenkomsten » kunnen in de tekst worden ingevoegd om alle twijfel nopens de algemene draagwijdte van de bepaling uit te sluiten. Zij zijn evenwel niet noodzakelijk, omdat de desbetreffende geschillen ook uit de toepassing van deze wet ontstaan.

2. Indien men de rechtsbevoegdheid van de organisaties wil beperken tot de geschillen in verband met de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kan de volgende bepaling in het ontwerp worden ingevoegd :

« De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de met toepassing van deze wet gesloten overeenkomsten kunnen ontstaan ».

Onder deze tekst vallen zowel de geschillen die uit de overeenkomst zelf kunnen ontstaan en voor de gewone rechter worden gebracht, als de beroepen tot nietigverklaring in verband met de algemeen verbindend verklaring.

3. Indien men aan de organisaties alleen de bevoegdheid wil geven om beroepen tot nietigverklaring bij de Raad van State in te stellen, kan men een van de volgende bepalingen opnemen, naargelang men die bevoegdheid al dan niet wil beperken tot de beroepen in verband met de algemeen verbindend verklaring of in verband met de paritaire comités :

« De organisaties mogen aan de afdeling administratie van de Raad van State de nietigverklaring vragen van een beslissing die een administratieve overheid

— ofwel : in verband met de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst,

— ofwel : ter uitvoering van de wetgeving op de paritaire comités,

— ofwel : met toepassing van deze wet heeft genomen ».

Het spreekt vanzelf dat op deze beroepen de wet van 23 december 1946 en dezer uitvoeringsbesluiten integraal van toepassing blijven, bijvoorbeeld wat de bevoegdheid, de ontvankelijkheid en de rechtspleging betreft.

4. Indien men aan de organisaties alleen de bevoegdheid wil verlenen om de rechten die zij uit de overeenkomsten putten, te verdedigen, kan het eerste lid van artikel 66 als volgt worden gewijzigd :

« De organisaties mogen in rechte optreden ter verdediging van de rechten die zij zelf of haar leden putten uit de door haar gesloten overeenkomsten ».

Met deze formule kan eventueel de onder 3<sup>o</sup> voorgestelde bepaling gecombineerd worden.

L'attention est attirée sur le fait que, quelle que soit la disposition adoptée, il s'agit exclusivement de l'attribution aux organisations de la capacité d'ester en justice. La question de savoir si l'organisation possède un droit propre ou si elle a une obligation juridique déterminée donnant à l'action son fondement nécessaire, n'est pas en cause ici.

D'autre part, aucune des dispositions proposées ne reconnaît aux organisations une capacité juridique générale; elles visent uniquement les litiges qui pourraient naître de l'application de la loi en projet ou des conventions collectives.

Il s'ensuit que les dispositions proposées ne peuvent, en aucun cas, donner lieu à une action en dommages-intérêts fondée sur l'article 1382 du Code civil. Cet article règle, en effet, uniquement la responsabilité quasi-délictuelle et non pas la responsabilité qui peut résulter de l'inexécution d'une convention collective de travail.

L'exposé des motifs, dans son commentaire de l'article 2, souligne, quant à cette dernière responsabilité, que la portée des obligations que les organisations contractent les unes envers les autres dans les dispositions dites obligatoires, doit être définie par la convention même et que leur inexécution ne peut donner lieu à des dommages-intérêts que si, et dans la mesure où les parties contractantes l'ont elles-mêmes prévu.

Si le Gouvernement entend traduire cette intention dans le projet, il pourrait compléter les dispositions proposées au 1°, au 2° et au 4° par le texte suivant :

« Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément ».

Il est vrai que cette disposition concerne, non pas la capacité d'ester en justice, mais les droits et obligations mêmes des organisations intéressées. Elle n'en est pas moins à sa place à l'article 66, pour éviter que l'attribution de la capacité juridique ne donne lieu à des conclusions erronées quant à l'existence et à l'étendue du droit lui-même.

Enfin, il convient d'observer que cette disposition est applicable tant aux organisations qui ont la personnalité civile qu'à celles qui n'en sont pas dotées.

Aucune des dispositions qui viennent d'être examinées n'est reprise dans le texte proposé ci-après pour le projet. Il appartient, en effet, au Gouvernement de décider quelle est la disposition qui reflète le mieux ses intentions (voir l'article 4 du texte proposé).

## II. L'alinéa 2 de l'article 66 porte :

« A moins de dispositions spéciales prévues dans leurs statuts, les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs sont représentées en justice par leur secrétaire ».

Selon l'exposé des motifs « c'est l'hypothèse la plus ordinaire, toute organisation possédant un secrétaire chargé de la gestion journalière ».

Comme il s'agit d'associations de fait, dont les statuts ne sont pas connus, les fonctions de secrétaire peuvent cependant soit être inexistantes, soit avoir un contenu très différent, en sorte que, dans telle ou telle organisation, la personne chargée de la gestion journalière peut n'être pas le secrétaire mais une autre personne, le président par exemple.

C'est pourquoi il serait préférable d'employer une formule plus large et de confier la représentation en justice à « la personne qui est chargée de leur gestion journalière ».

Quelle que soit la formule retenue, la question de savoir si une personne déterminée peut agir au nom de l'organisation est et demeure une question de fait, qui devra être

De aandacht dient erop te worden gevestigd dat, welke van de voorgestelde bepalingen er ook in het ontwerp wordt opgenomen, het alleszins uitsluitend gaat om de toekenning van de bevoegdheid om in rechte op te treden. De vraag of de organisatie een bepaald recht of een bepaalde rechtsverplichting heeft die aan de vordering de nodige rechtsgrond verleent, komt daarbij niet aan de orde.

Voorts geeft geen dezer bepalingen een algemene rechtsbevoegdheid aan de organisaties, maar gaat het uitsluitend om geschillen die uit de toepassing van deze wet of ingevolge collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ontstaan.

Hieruit volgt, dat de voorgestelde bepalingen in geen geval aanleiding kunnen geven tot het vorderen van schadevergoeding met toepassing van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel regelt immers alleen de quasi-délictuele aansprakelijkheid en niet de aansprakelijkheid die eventueel uit de niet-naleving van een collectieve arbeidsovereenkomst kan ontstaan.

Wat laatstgenoemde aansprakelijkheid betreft, in de memorie van toelichting wordt bij de bespreking van artikel 2 van het ontwerp de nadruk erop gelegd, dat de draagwijdte van de verplichtingen die de organisaties tegenover elkaar aangaan in de zogenaamde obligatoire bepalingen, in de overeenkomst zelf moet worden omschreven en de niet-naleving ervan alleen tot schadevergoeding aanleiding kan geven, indien en in de mate waarin de contracterende partijen zulks zelf hebben geregeld.

Indien de Regering deze bedoeling in het ontwerp zelf tot uitdrukking wil brengen, zouden de hiervoor onder 1°, 2° en 4° voorgestelde teksten met de volgende bepaling kunnen worden aangevuld :

« Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld. »

Deze bepaling heeft weliswaar geen betrekking op de bevoegdheid om in rechte op te treden maar op de rechten en verplichtingen zelf van de betrokken organisaties. Niettemin vindt zij haar plaats in artikel 66, opdat uit de toekenning van rechtsbevoegdheid geen verkeerde conclusies ten aanzien van het bestaan en de omvang van het recht zelf zouden worden afgeleid.

Tenslotte dient te worden opgemerkt, dat deze bepaling evengoed toepassing vindt op de organisaties met rechtspersoonlijkheid als op die zonder rechtspersoonlijkheid.

In de hierna voorgestelde tekst van het ontwerp wordt geen der hiervoor besproken teksten opgenomen, omdat het de Regering toekomt te beslissen door welke bepaling haar bedoeling het best tot uitdrukking wordt gebracht (zie art. 4 van de voorgestelde tekst van het ontwerp).

## II. Het tweede lid van artikel 66 luidt :

« Behoudens bijzondere bepalingen waarin hun statuten voorzien, worden de representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties in rechte vertegenwoordigd door hun secretaris ».

Volgens de memorie van toelichting is dit « de meest normale hypothese », omdat « elke organisatie beschikt over een secretaris die belast is met het dagelijks beheer ».

Aangezien het echter gaat om feitelijke verenigingen, wier statuten niet gekend zijn, kan de functie van secretaris onbestaanbaar zijn of een zeer verschillende inhoud hebben, zodat in een bepaalde organisatie niet de secretaris, maar een ander persoon, bijvoorbeeld de voorzitter, met het dagelijks beheer is belast.

Daarom verdient een ruimere formulering wellicht de voorkeur en zou de vertegenwoordiging in rechte kunnen worden toevertrouwd aan « de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast ».

Welke omschrijving men echter ook gebruikt, steeds zal de vraag of een bepaald persoon namens de organisatie kan optreden, een feitenkwestie zijn en moeten worden beant-

résolue en fonction des critères que le Conseil d'Etat a dégagés dans son arrêt du 6 avril 1966 (voir partie générale, IV, C).

#### Articles 67 et 68.

Ainsi que le dit l'exposé des motifs, ces articles modifient « respectivement l'article 3 de la loi sur le contrat de travail et l'article 5 des lois sur le contrat d'emploi, étant donné que la hiérarchie des sources du droit social a été réglée par l'article 55 du présent projet ».

Même si, conformément à la suggestion faite ci-avant, l'article 55 du projet est omis, les articles en cause n'en doivent pas moins être modifiés, la hiérarchie des sources qu'ils déterminent n'étant pas conforme à celle du projet. Dans ce cas, il y a lieu de ne maintenir que la disposition selon laquelle c'est l'usage qui règle ce qui n'a pas été convenu entre parties.

Les textes proposés par le projet, qui reprennent l'alinéa 1<sup>er</sup> des articles existants, sont en outre imprécis. Ils n'indiquent comme source de droit que la convention, et, en ce qui concerne le contrat d'emploi, la loi, sans faire état des conventions collectives de travail et du règlement de travail. Bien qu'étant déterminée dans le présent projet, la hiérarchie de ces diverses sources de droit n'en devrait pas moins être rappelée dans les lois sur les contrats de louage de travail s'il y est question de la convention.

Enfin, l'occasion offerte par les modifications que le projet apporte à ces deux lois pourrait être mise à profit pour mieux en assurer la concordance quant aux articles intéressés.

Pour tous ces motifs, il est proposé de rédiger l'alinéa 1<sup>er</sup> des deux articles ainsi qu'il suit :

« Sans préjudice des dispositions légales en la matière ainsi que des dispositions des conventions collectives de travail et du règlement de travail applicables en vertu de la loi, l'objet et la nature de l'engagement, ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage ».

#### Article 69.

Le 3<sup>o</sup> de cet article abroge « les lois portant réglementation du travail à domicile au point de vue des salaires et de l'hygiène, coordonnées par l'arrêté royal du 5 avril 1952, à l'exception des dispositions relatives au carnet de salaire, à l'hygiène et au registre spécial ».

Or, l'abrogation des dispositions relatives au Comité national pour le travail à domicile entraîne celle des prescriptions en matière d'hygiène, ces dernières étant édictées sur la proposition de ce Comité (articles 34 et 35).

Il en résulte que l'article 24, relatif au carnet de salaires et au registre spécial ainsi que les dispositions concernant la surveillance et les dispositions pénales qui ont trait à l'application de celui-ci, restent d'application. Cette matière pourrait cependant être réglée aussi en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale légèrement modifiée; une adaptation de cette loi s'impose de toute manière, certaines des lois qu'elle énumère en son article 1<sup>er</sup> ayant été remplacées par des lois nouvelles. D'autre part, le carnet de salaires peut, dès à présent, être remplacé en partie par le décompte dont il est question à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. En outre, la commission paritaire pour le travail à domicile qui sera créée pourra, en application du présent projet, prendre les mesures nécessaires relatives au carnet de salaires et au registre spécial ainsi qu'en matière d'hygiène.

L'abrogation intégrale de la loi sur le travail à domicile devra suivre, de toute manière, sinon dans l'immédiat, du

woord met inachtneming van de criteria die de Raad van State in zijn arrest van 6 april 1966 heeft aangewezen (zie algemeen deel, IV, C).

#### Artikelen 67 en 68.

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, wijzigen deze artikelen « respectievelijk artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst en artikel 5 van de wetten betreffende het bediendencontract, daar in artikel 55 van dit ontwerp de hiërarchie van de bronnen van het sociaal recht is vastgesteld ».

Ook indien artikel 55 uit het ontwerp wordt weggelaten, zoals bij de bespreking van dit artikel werd voorgesteld, dienen de betrokken artikelen te worden gewijzigd, aangezien de daarin bepaalde hiërarchie der rechtsbronnen niet overeenstemt met die van het ontwerp. Alleen moet dan de bepaling gehandhaafd worden dat wat niet door partijen is bedongen, door het gebruik wordt geregeld.

Bovendien zijn de door het ontwerp voorgestelde teksten, die het eerste lid van de bestaande artikelen overnemen, niet nauwkeurig. Zij noemen alleen de overeenkomst en, wat de arbeidsovereenkomst voor bedienden betreft, de wet als rechtsbron, zonder gewag te maken van de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement. Ook al worden de verhoudingen tussen de verschillende rechtsbronnen in dit ontwerp bepaald, toch dient daaraan in de wetten op de arbeidsovereenkomst ook te worden herinnerd, wanneer men er gewag maakt van de overeenkomst.

Tenslotte zijn de wijzigingen die door dit ontwerp in beide wetten worden aangebracht, een gelegenheid om ze, wat de betrokken artikelen betreft, met elkaar meer in overeenstemming te brengen.

Om alle voornoemde redenen leze men het eerste lid van beide artikelen als volgt :

« Onverminderd de ter zake geldende wetsbepalingen en de krachtens de wet geldende bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik ».

#### Artikel 69.

Overeenkomstig het bepaalde onder 3<sup>o</sup> van dit artikel worden opgeheven « de wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 5 april 1952, met uitzondering van de bepalingen betreffende het loonboekje, de hygiëne en het speciaal register ».

Wanneer echter de bepalingen betreffende het Nationaal Comité voor de huisarbeid worden opgeheven, vervallen meteen ook de voorschriften inzake hygiëne, aangezien deze op voorstel van dit comité worden uitgevaardigd (artikelen 34 en 35).

Hieruit volgt, dat alleen artikel 24 betreffende het loonboekje en het loonregister en de daarbij horende toezichts- en strafbepalingen van toepassing blijven. Deze aangelegenheid zou echter ook kunnen worden geregeld met toepassing van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden voorgeschreven is door de sociale wetgeving, indien deze wet enigszins wordt aangepast; een aanpassing moet overigens toch gebeuren ingevolge de vervanging van verschillende in artikel 1 genoemde wetten door nieuwe. Voorts kan het loonboekje reeds ten dele worden vervangen door de afrekening waarvan sprake in artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Bovendien kan met toepassing van dit ontwerp het op te richten paritair comité voor de huisarbeid de nodige maatregelen in verband met het loonboekje en het loonregister alsook inzake hygiëne nemen.

Er bestaat dus alleszins aanleiding om, al is het niet onmiddellijk dan toch zo spoedig mogelijk, de wet op de



moins dans le délai le plus bref. Si le présent projet ne la réalise pas, il faudra, en tout cas, qu'il indique clairement les articles qui sont abrogés, à savoir les articles 1<sup>er</sup> à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36; les autres articles pourront, s'il y a lieu, être adaptés par le Roi, en application de l'article 73 du présent projet.

#### Article 70.

En vertu de cet article, les arrêtés pris en exécution de la loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

L'exposé des motifs fait observer, à ce sujet, que cette disposition s'applique également à la commission paritaire de l'aviation commerciale visée à l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la SABENA à modifier ses statuts.

Comme l'arrêté-loi du 9 juin 1945, l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 peut être abrogé, puisque, aussi bien, l'article 37 du projet rend possible la création de ladite commission paritaire.

#### Article 71.

Aux termes de cet article, les arrêtés royaux rendant obligatoires les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de la loi « restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité, sans préjudice des dispositions de l'article 18 ».

L'exposé des motifs déclare, sur ce point, que les conventions collectives à durée déterminée comportant une clause de reconduction restent en vigueur « jusqu'à l'expiration de la durée prévue par la convention, la possibilité de reconduction étant exclue ».

Il convient d'observer tout d'abord qu'il se peut que « la durée prévue par la convention » soit déjà venue à expiration à la date de l'entrée en vigueur du projet parce que l'on se trouve déjà, à ce moment, en période de reconduction.

Il ne ressort du reste pas du texte de l'article 71 que « la possibilité de reconduction est exclue ».

Ainsi qu'il a été dit lors de l'examen de l'article 7, *d* et *e* (observation II), la convention à durée déterminée avec clause de reconduction n'est, en réalité, qu'une forme de convention à durée indéterminée, dont la durée de validité n'expire que par l'effet d'une dénonciation. Si on leur applique l'article 71 tel qu'il est rédigé, ces conventions resteront d'application jusqu'à leur dénonciation.

Telle n'étant pas l'intention du Gouvernement, il y aurait lieu de compléter l'article ainsi qu'il suit :

« La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi ».

#### Article 72.

Aux termes de cet article, les conventions collectives non rendues obligatoires et conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent régies par les dispositions légales réglementaires en vigueur au moment de leur conclusion. « Toutefois, lorsque, après l'entrée en vigueur de la présente loi, ces conventions sont modifiées ou prolongées, les dispositions de celle-ci leur sont applicables à partir de leur modification ou de leur prolongation ».

Il s'ensuit qu'à la moindre modification que les parties entendent apporter à la convention, celle-ci doit tout entière, tant en ce qui concerne la forme que le contenu et la validité, satisfaire aux prescriptions du présent projet, entre autres à celles des articles 7 et 21 et suivants.

huisarbeid volledig op te heffen. Indien zulks niet in dit ontwerp geschiedt, moeten in elk geval de artikelen die worden opgeheven uitdrukkelijk worden vermeld, met name de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36; de overblijvende artikelen kunnen dan zo nodig door de Koning met toepassing van artikel 73 van dit ontwerp worden aangepast.

#### Artikel 70.

Volgens dit artikel blijven de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheid ervan verstrijkt.

De memorie van toelichting merkt daarbij op dat dit ook geldt voor het paritair comité voor de handelsluchtvaart, bedoeld bij artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de SABENA machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen.

Zoals de besluitwet van 9 juni 1945 kan ook dit artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 worden opgeheven, aangezien artikel 37 van het ontwerp de oprichting van genoemd paritair comité mogelijk maakt.

#### Artikel 71.

Luidens dit artikel blijven de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de inwerkingtreding van de wet, « onverminderd de bepalingen van artikel 18, van kracht totdat ze worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt ».

In de memorie van toelichting wordt daarbij aangemerkt, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule van kracht blijven « tot het verstrijken van de in de overeenkomst bepaalde tijd, daar de mogelijkheid tot vernieuwing is uitgesloten ».

Vooreerst dient te worden opgemerkt, dat « de in de overeenkomst bepaalde tijd » bij de inwerkingtreding van het ontwerp reeds kan verstreken zijn, omdat men zich op dat ogenblik al in een verlengingsperiode bevindt.

Bovendien blijkt uit de tekst van artikel 71 niet dat « de mogelijkheid tot vernieuwing is uitgesloten ».

Zoals bij de bespreking van artikel 7, *d* en *e*, werd opgemerkt (opmerking II) is de overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule in werkelijkheid een vorm van overeenkomst voor onbepaalde tijd en verstrijkt de geldigheidsduur ervan maar door opzegging. Indien men artikel 71 daarop toepast zoals het in het ontwerp is gesteld, blijven die overeenkomsten dus van toepassing totdat zij worden opgezegd.

Aangezien zulks de bedoeling niet blijkt te zijn, dient het artikel als volgt te worden aangevuld :

« De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag welke volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt. »

#### Artikel 72.

Volgens dit artikel blijven de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór de inwerkingtreding van de wet gesloten zijn, « onderworpen aan de reglementaire en wettelijke bepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten. Wanneer die overeenkomsten evenwel worden gewijzigd of verlengd na de inwerkingtreding van deze wet, zijn de bepalingen hiervan daarop van toepassing van de wijziging of die verlenging af ».

Hieruit volgt dat zelfs de geringste wijziging die partijen in de overeenkomst willen aanbrengen, tot gevolg heeft dat de ganse overeenkomst zowel naar de vorm als wat de inhoud en de geldigheid betreft, moet beantwoorden aan de voorschriften van dit ontwerp, onder meer die van de artikelen 7 en 21 en volgende.



Il en sera de même, par analogie avec l'article 71, en cas de reconduction tacite d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction. Afin de le faire clairement ressortir, il serait préférable de régler, par deux dispositions distinctes, les cas dans lesquels il doit être satisfait aux prescriptions de la présente loi, à savoir, d'une part, la modification de la convention — en ce compris la reconduction expresse si elle est à durée déterminée sans clause de reconduction — et, d'autre part, la reconduction tacite d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

#### TEXTE PROPOSE DU PROJET.

Dans la partie générale du présent avis, il est formulé une série d'observations qui peuvent conduire à de profondes modifications du projet.

Les problèmes examinés dans les observations touchant le droit syndical (voir IV) admettent plus d'une solution. N'ayant pas à prendre parti en cette matière, le Conseil d'Etat s'abstient de proposer des textes.

En ce qui concerne la révision de l'organisation de l'économie (voir III), on peut concevoir plusieurs formules. Dans l'ignorance des intentions précises du Gouvernement, le Conseil d'Etat ne saurait pas davantage proposer des textes concrets. Si le Gouvernement envisageait d'incorporer la loi concernant le Conseil national du travail dans le présent projet, les articles y relatifs, de même que les articles ayant trait aux commissions paritaires, devraient précéder le chapitre consacré aux conventions collectives. Ils délimitent, en effet, le cadre institutionnel dans lequel ces conventions sont normalement conclues. Au cas où le statut dudit Conseil ne serait pas repris dans le projet, une modification au moins devrait être apportée à la loi du 29 mai 1952 : l'insertion de l'article 8, alinéa 3, du projet (voir observation II concernant cet article), laquelle fait l'objet d'une des dispositions finales du texte que le Conseil d'Etat propose ci-après.

Ce texte, entièrement nouveau, est établi exclusivement en fonction du contenu que le Gouvernement lui-même entend donner au projet et tient évidemment compte des modifications qui sont le résultat des observations faites dans le présent avis. Pour chaque article il est renvoyé aux articles correspondants du projet ainsi qu'aux observations les concernant qui sont formulées dans la deuxième partie de l'avis, quand elles entraînent une modification de cette disposition.

Le texte proposé est suivi d'un tableau de concordance mentionnant, pour chacun des articles de projet du Gouvernement, les articles qui y correspondent dans le texte du Conseil d'Etat.

**Projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.**

**BAUDOUIN,**  
Roi des Belges,

*A tous, présents et à venir, SALUT.*

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, et de Notre Ministre de l'Intérieur,

**NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :**

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et Notre Ministre de l'Intérieur sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

Hetzelfde geldt naar analogie met artikel 71, wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule stilzwijgend wordt verlengd. Om hierop de nadruk te leggen, verdient het aanbeveling door twee afzonderlijke bepalingen te regelen, wanneer de voorschriften van deze wet moeten worden in acht genomen, enerzijds in geval van wijziging van de overeenkomst — waaronder ook de uitdrukkelijke verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder verlengingsbeding valt — en anderzijds in geval van stilzwijgende verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

#### VOORGESTELDE TEKST VAN HET ONTWERP.

In het algemeen deel van dit verslag werden een aantal opmerkingen gemaakt die een diepgaande wijziging van het ontwerp tot gevolg kunnen hebben.

Wat betreft de opmerkingen omtrent het vakverenigingsrecht (zie onder IV), aan de in dat verband besproken problemen kunnen verschillende oplossingen worden gegeven, waaromtrent het de Raad van State niet toekomt stelling te nemen. Daarom worden in dat verband geen teksten voorgesteld.

Wat de herziening van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie betreft (zie onder III), deze laat eveneens ruimte voor verschillende concrete formules. Aangezien het de Raad van State ontbreekt aan de nodige aanwijzingen omtrent de bedoeling van de Regering, kan hij evenmin concrete teksten voorstellen. Mocht de Regering de inschakeling van de wet op de Nationale Arbeidsraad in dit ontwerp overwegen, dan zouden de desbetreffende artikelen samen met die over de paritaire comités best het hoofdstuk over de collectieve arbeidsovereenkomsten voorafgaan, omdat zij het institutionele kader vormen, waarin die overeenkomsten normaal gesloten worden. Wordt het statuut van de Nationale Arbeidsraad niet in dit ontwerp opgenomen, dan moet ten minste één wijziging in de wet van 29 mei 1952 worden aangebracht, met name de invoeging van artikel 8, derde lid, van het ontwerp (zie opmerking II bij dit artikel); deze wordt opgenomen in de slotbepalingen van de voorgestelde tekst.

Hierna wordt een volledig nieuwe tekst voorgesteld, waarbij alleen rekening wordt gehouden met de inhoud die de Regering zelf aan het ontwerp heeft gegeven, vanzelfsprekend met in achtneming van de wijzigingen die het gevolg zijn van de in het advies gemaakte opmerkingen. Bij ieder artikel wordt verwezen naar de overeenkomstige artikelen van het ontwerp alsmede naar de daarbij in het tweede deel van dit advies geformuleerde opmerkingen, wanneer deze een wijziging in de inhoud van de bepaling tot gevolg hebben.

Na de voorgestelde tekst volgt ten slotte een vergelijkende tabel, waarin voor elk artikel van het ontwerp van de Regering wordt verwezen naar de overeenkomstige artikelen van de tekst voorgesteld door de Raad van State.

**Ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.**

**BOUDEWIJN,** Koning der Belgen,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.*

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

**HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :**

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Onze Minister van Binnenlandse Zaken zijn gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt :

## CHAPITRE PREMIER.

## Dispositions liminaires.

## ARTICLE PREMIER.

(article 3 partim; observation IV concernant l'article premier).

Dans la présente loi, il faut entendre par :

1. la convention : la convention collective de travail;
2. le Ministre : le Ministre qui a le travail dans ses attributions;
3. L'organe paritaire : le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires;
4. l'organisation : les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 3.

## ART. 2.

(articles 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, 13, alinéa 2, 24, alinéa 2, 32, alinéa 2, 36, alinéa 2; observation IV concernant l'article 1<sup>er</sup>).

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exclusion des personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à moins que le Roi n'étende le champ d'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;
2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1<sup>o</sup>;
3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;
4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs, qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;
5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.

## ART. 3.

(article 1, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, et l'observation III concernant cet article).

Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;
2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1<sup>o</sup>;
3. les organisations professionnelles qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

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

## HOOFDSTUK I.

## Inleidende bepalingen.

## EERSTE ARTIKEL.

(artikel 3 partim; opmerking IV bij artikel 1).

In deze wet wordt verstaan onder :

1. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
2. de Minister : de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort;
3. paritair orgaan : de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités;
4. organisatie : de in artikel 3 bedoelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

## ART. 2.

(artikelen 1, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, 13, tweede lid, 24, tweede lid, 32, tweede lid, 36, tweede lid; opmerking IV bij artikel 1).

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behalve de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, tenzij de Koning die personen of bepaalde categorieën ervan onder de toepassing van deze wet brengt;
2. werkgevers : de personen die de onder 1<sup>o</sup> bedoelde personen te werk stellen;
3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;
4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

## ART. 3.

(artikel 1, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, en opmerking III bij dit artikel).

Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt :

1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;
2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1<sup>o</sup> genoemde interprofessionele organisatie;
3. de vakorganisaties die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

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

## ART. 4.

(article 66 et observations concernant cet article).

... (Insérer dans cet article l'un des textes proposés lors de l'examen de l'article 66 (voir observation I), en le combinant avec les dispositions ci-après qui sont le reflet de l'article 66 du projet) ...

Les organisations peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

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

## CHAPITRE II.

## Les conventions collectives de travail.

## SECTION 1.

## Définition et contenu.

## ART. 5.

(article 2, alinéa 1<sup>er</sup> partim).

La convention collective de travail est un accord conclu entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs ou employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

## ART. 6.

(articles 2, alinéa 1<sup>er</sup> partim, 3 partim).

La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

## ART. 7.

(article 8, alinéas 1<sup>er</sup> et 2).

Le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Toutefois, une convention peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

## ART. 8.

(article 40, alinéa 2, deuxième et troisième phrases, et alinéa 3).

Le Roi décide, sur avis de la commission paritaire, si une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire requiert l'approbation de la commission paritaire.

Si l'approbation est requise, la commission paritaire se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

## ART. 4.

(artikel 66 en opmerkingen bij dit artikel).

... (In dit artikel dient een van de teksten voorgesteld bij de bespreking van artikel 66 (zie opmerking I) te worden opgenomen, waarmee de hierna volgende bepalingen, die de inhoud van artikel 66 van het ontwerp weergeven, moeten worden gecombineerd) ...

De organisaties mogen in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten. Het optreden van de organisaties laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

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

## HOOFDSTUK II.

## Collectieve arbeidsovereenkomsten.

## AFDELING 1.

## Begripsomschrijving en inhoud.

## ART. 5.

(artikel 2, eerste lid partim).

De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties of werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

## ART. 6.

(artikelen 2, eerste lid partim, 3 partim).

De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers.

## ART. 7.

(artikel 8, eerste en tweede lid).

De werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

Evenwel kan in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

## ART. 8.

(artikel 40, tweede lid, tweede en derde zin, en derde lid).

De Koning bepaalt, op advies van het paritair comité, of een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeft.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het paritair comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

**ART. 9.**

(articles 5, 6, 55, alinéa 1<sup>er</sup> partim; observation concernant l'article 5).

Sont nulles les dispositions d'une convention :

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique;
2. qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

**ART. 10.**

(article 22 et l'observation concernant cet article).

Sont nulles :

1. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail;
2. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève;
3. les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaires dont relèvent les entreprises intéressées.

**ART. 11.**

(articles 13, alinéa 1<sup>er</sup>, 24, alinéa 1<sup>er</sup>, 32, alinéa 1<sup>er</sup>, et 55, alinéa 1<sup>er</sup> partim).

Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

**SECTION 2.****Conclusion et fin.****ART. 12.**

(article 2, alinéa 3, et l'observation II concernant cet article).

Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

Si la convention est conclue au sein du Conseil national du travail, toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2, sont considérées comme une organisation unique représentée par les membres nommés sur la présentation du Conseil supérieur des Classes moyennes.

**ART. 13.**

(article 7, h partim).

La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

1. par la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres;
2. par la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;
3. par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

**ART. 9.**

(artikelen 5, 6, 55, eerste lid partim; opmerking bij artikel 5).

Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst die :

1. strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen;
2. de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen.

**ART. 10.**

(artikel 22 en opmerking bij dit artikel).

Nietig zijn :

1. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair comité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
2. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité waaronder het subcomité ressorteert;
3. de bepalingen van een overeenkomst gesloten buiten een paritair orgaan, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in een paritair comité of subcomité, waaronder de betrokken ondernemingen ressorteren.

**ART. 11.**

(artikelen 13, eerste lid, 24, eerste lid, 32, eerste lid, en 55, eerste lid partim).

Nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement, die strijdig zijn met bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werkgevers en werknemers bindend is.

**AFDELING 2.****Aangaan en beëindigen.****ART. 12.**

(artikel 2, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

De afgevaardigden van de organisaties worden geacht bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

Indien de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan, worden alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties beschouwd als één enkele organisatie, die vertegenwoordigd wordt door de leden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand.

**ART. 13.**

(artikel 7, h partim).

De overeenkomst wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door :

1. de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend;
2. de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
3. de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

## ART. 14.

(article 4, alinéa 1<sup>er</sup>,  
et l'observation concernant cet article).

La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit, le cas échéant, par un échange de lettres.

## ART. 15.

(articles 4, alinéa 2, 16, alinéas 2 à 4, 17, alinéas 2 à 4).

La convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

## ART. 16.

(article 7, a à g et h partim).

La convention mentionne obligatoirement :

1. la dénomination des organisations qui la concluent;
2. la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;
3. l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;
4. les personnes, la branche d'activité ou les entreprises, et le ressort auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;
5. la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;
6. la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion;
7. la date à laquelle la convention a été conclue;
8. la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 13, ou la mention prévue par cet article.

## ART. 17.

(articles 21 et 30).

Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité.

## ART. 18.

(articles 28, alinéas 2 et 3, 35;  
observation II concernant l'article 21;  
observation III concernant l'article 28).

La convention est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le dépôt est refusé, lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13 et 16.

## ART. 14.

(artikel 4, eerste lid, en opmerking bij dit artikel).

De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk, desnoods onder de vorm van briefwisseling, aangegaan.

## ART. 15.

(artikelen 4, tweede lid, 16, tweede tot vierde lid,  
17, tweede tot vierde lid).

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

## ART. 16.

(artikel 7, a tot g en h partim).

In de overeenkomst moet het volgende voorkomen :

1. de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan;
2. de benaming van het paritair orgaan, indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan;
3. de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden;
4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
5. de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;
7. de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;
8. de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 13 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

## ART. 17.

(artikelen 21 en 30).

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt.

Toetreding geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

## ART. 18.

(artikelen 28, tweede en derde lid, 35;  
opmerking II bij artikel 21; opmerking III bij artikel 28).

De overeenkomst wordt op het Ministerie van Teverkstelling en Arbeid neergelegd. Neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13 en 16.

Toute personne peut obtenir une copie de la convention déposée, contre paiement d'une redevance dont le montant est fixé par le Roi.

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

1. l'adhésion à la convention, d'une organisation ou d'un employeur;
2. la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

### SECTION 3.

#### Personnes et organisations liées par la convention.

##### ART. 19.

(articles 23, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4, 31, alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4, 55, alinéa 1<sup>er</sup> partim).

La convention lie :

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

##### ART. 20.

(articles 23, alinéa 3, 31, alinéa 3).

En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

##### ART. 21.

(articles 26 et 33).

L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.

##### ART. 22.

(articles 27 et 34).

En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleurs organisés en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.

##### ART. 23.

(article 36, alinéa 1<sup>er</sup>).

Le contrat de louage de travail implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire individuelle et écrite.

Iedereen kan een afschrift van de neergelegde overeenkomst bekomen tegen betaling van een retributie waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

Worden eveneens op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd :

1. de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst;
2. de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

### AFDELING 3.

#### Binding.

##### ART. 19.

(artikelen 23, eerste, tweede en vierde lid, 31, eerste, tweede en vierde lid, 55, eerste lid partim).

De overeenkomst is bindend voor :

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

##### ART. 20.

(artikelen 23, derde lid, 31, derde lid).

Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

##### ART. 21.

(artikelen 26 en 33).

De werkgever, wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden organisatie een einde neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat een wijziging erin wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortvloeiende verplichtingen tot gevolg heeft.

##### ART. 22.

(artikelen 27 en 34).

Wanneer een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft.

##### ART. 23.

(artikel 36, eerste lid).

De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het individueel en schriftelijk anders wordt bedongen.

## SECTION 4.

## Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.

## ART. 24.

(articles 8, alinéa 4, 50, alinéa 1<sup>er</sup>;  
observation III concernant l'article 8).

Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentés au sein de l'organe.

## ART. 25.

(articles 28, alinéa 1<sup>er</sup>, 29).

L'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire sont publiés par la voie d'un avis au *Moniteur belge*.

Est, de même, publiée par la voie d'un avis au *Moniteur belge*, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

## ART. 26.

(articles 25 et 55, alinéa 1<sup>er</sup>, partim).

Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

Cette disposition est applicable quinze jours après la publication visée à l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>.

## ART. 27.

(observation III concernant les articles 37, 38 et 39).

En cas de modifications du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

## SECTION 5.

## Extension de la force obligatoire des conventions.

## ART. 28.

(article 9).

La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

## ART. 29.

(article 10).

Avant que la convention ne soit rendue obligatoire, il est publié au *Moniteur belge* un avis invitant tous les intéressés à faire connaître au Ministre leurs observations et objections dans les quinze jours.

Si cet avis n'est pas publié en même temps que l'avis prévu à l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>, il reproduit les indications de celui-ci.

## AFDELING 4.

## In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.

## ART. 24.

(artikelen 8, vierde lid, 50, eerste lid;  
opmerking III bij artikel 8).

In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.

## ART. 25.

(artikelen 28, eerste lid, 29).

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingsfeer en de plaats van neerlegging bekendgemaakt door een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

Wordt eveneens door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt, de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

## ART. 26.

(artikelen 25 en 55, eerste lid partim).

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer, bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingsfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk een met de overeenkomstig strijdig beding is opgenomen.

Deze bepaling is van toepassing vijftien dagen na de bekendmaking bedoeld in artikel 25, eerste lid.

## ART. 27.

(opmerking III bij de artikelen 37, 38 en 39).

Wanneer de werkingsfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

## AFDELING 5.

## Algemeen verbindend verklaring.

## ART. 28.

(artikel 9).

De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

## ART. 29.

(artikel 10).

Alvorens een overeenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, wordt in het *Belgisch Staatsblad* een bericht bekendgemaakt, waarbij alle belanghebbenden worden uitgenodigd hun op- of aanmerkingen binnen vijftien dagen ter kennis van de Minister te brengen.

Indien dit bericht niet samen met het in artikel 25, eerste lid, bedoelde bericht wordt bekendgemaakt, worden de daarin opgesomde vermeldingen erin opgenomen.



## ART. 30.

(article 19).

Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

## ART. 31.

(article 20, alinéa 1<sup>er</sup>).

Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au *Moniteur belge*, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

## ART. 32.

(articles 12 et 55, alinéa 1<sup>er</sup> partim).

La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

## ART. 33.

(article 14 et les observations II et III concernant cet article).

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite au moment de la conclusion de celle-ci, l'arrêté royal lui donnant force obligatoire a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention. Celui-ci ne peut toutefois rétroagir au-delà de six mois avant la conclusion de la convention. De plus, il ne peut rétroagir au-delà de la date de la conclusion, que s'il est publié dans les ... qui suivent la demande.

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite postérieurement à la conclusion de la convention, l'arrêté a effet à partir de la date de la demande.

(Autre version pour la deuxième phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> : (« Celui-ci ne peut ... convention »), conformément à la proposition faite dans l'observation III concernant l'article 14 du projet :

« Celui-ci ne peut toutefois rétroagir au-delà de la date du début des négociations au sein de l'organe paritaire, ayant trait à la convention, avec un maximum de six mois avant la conclusion de celle-ci ».)

## ART. 34.

(articles 15, 16, alinéas 1<sup>er</sup> et 5, 17, alinéas 1<sup>er</sup> et 5).

L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée.

Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

## ART. 35.

(article 18 et l'observation I concernant cet article).

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, abroger l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, lorsque cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

## ART. 30.

(artikel 19).

Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.

## ART. 31.

(artikel 20, eerste lid).

Het beschikkend gedeelte van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst wordt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

## ART. 32.

(artikelen 12 en 55, eerste lid partim).

De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

## ART. 33.

(artikel 14 en opmerkingen II en III bij dit artikel).

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt gesloten, heeft zij uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Zij kan echter nooit meer dan zes maanden vóór de sluiting van de overeenkomst terugwerken. Bovendien kan zij alleen terugwerken tot vóór de datum van de sluiting van de overeenkomst, indien het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring wordt bekendgemaakt binnen ... nadat erom werd verzocht.

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd nadat de overeenkomst is gesloten, heeft zij uitwerking vanaf de datum waarop erom werd verzocht.

(Andere versie van de tweede zin van het eerste lid : (« Zij kan echter ... terugwerken ») overeenkomstig het voorstel geformuleerd in opmerking III bij artikel 14 van het ontwerp :

« Zij kan echter nooit verder terugwerken dan tot de datum waarop de besprekingen over de overeenkomst in het paritair orgaan een aanvang hebben genomen met een maximum van zes maanden te rekenen vanaf de sluiting van de overeenkomst ».)

## ART. 34.

(artikelen 15, 16, eerste en vijfde lid, 17, eerste en vijfde lid).

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst voor bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben bij het verstrijken van die tijd.

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding regelmatig wordt opgezegd, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.

## ART. 35.

(artikel 18 en opmerking I bij dit artikel).

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen, wanneer de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire intéressé.

### CHAPITRE III.

#### Les commissions paritaires.

#### SECTION PREMIERE.

#### Institution et compétence.

##### ART. 36.

(articles 37, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, 38 et 39).

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

##### ART. 37.

(article 37, alinéa 3, et l'observation II concernant cet article).

Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*.

##### ART. 38.

(article 40, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, première phrase).

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires. Après avis de cette commission paritaire, il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de ces sous-commissions.

##### ART. 39.

(article 49 et les observations II et III concernant cet article).

Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission :

1. de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;
2. de prévenir ou de concilier tout litige qui menace de s'élever ou qui s'est élevé entre employeurs et travailleurs;
3. de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence;
4. de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

Lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil national du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

#### SECTION 2.

#### Composition.

##### ART. 40.

(article 42, 1 partim, 2 partim et 3).

Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées :

De Koning heft eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring op wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerkingtreding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

### HOOFDSTUK III.

#### Paritaire comités.

#### AFDELING 1.

#### Oprichting en bevoegdheid.

##### ART. 36.

(artikelen 37, eerste en tweede lid, 38 en 39).

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.

##### ART. 37.

(artikel 37, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

Wanneer de Minister overweegt de oprichting van een paritair comité of een nieuwe regeling van de werkings-sfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

##### ART. 38.

(artikel 40, eerste lid en tweede lid, eerste zin).

Op verzoek van een paritair comité kan de Koning een of meer paritaire subcomités oprichten. Op advies van dit paritair comité bepaalt Hij welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren.

##### ART. 39.

(artikel 49 en opmerkingen II en III bij dit artikel).

De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht :

1. collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
2. dreigende geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en gerezen geschillen bij te leggen;
3. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;
4. elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.

Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

#### AFDELING 2.

#### Samenstelling.

##### ART. 40.

(artikel 42, 1 partim, 2 partim en 3).

De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit :

1. d'un président et d'un vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs;
3. de deux ou plusieurs secrétaires.

## ART. 41.

(article 42, 1 partim, 46, alinéas 1<sup>er</sup> à 3).

Le Roi nomme les présidents et les vice-présidents parmi les personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission ou la sous-commission paritaire peuvent avoir à connaître.

La fonction de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre.

## ART. 42.

(article 42, 2 partim, 44).

Le Roi fixe le nombre des membres de chaque commission et sous-commission paritaires; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

## ART. 43.

(article 45; observation III concernant les articles 42 à 48).

Les membres sont nommés par le Roi.

Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*, à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

## ART. 44.

(article 48 et l'observation V concernant les articles 42 à 48).

Le mandat des membres a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté, ou lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans.

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

## ART. 45.

(article 46, alinéa 4).

Les secrétaires sont nommés par le Ministre.

## ART. 46.

(article 43).

Les membres d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peuvent se faire assister par des conseillers techniques dont le nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties;
3. twee of meer secretarissen.

## ART. 41.

(artikelen 24, 1 partim, 46, eerste tot derde lid).

De Koning benoemt de voorzitters en ondervoorzitters onder de personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft.

De functie van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat van lid van een der Wetgevende Kamers.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een ambtenaar die door de Minister is aangewezen.

## ART. 42.

(artikelen 42, 2 partim, 44).

De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast; er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.

## ART. 43.

(artikel 45; opmerking III bij de artikelen 42 tot 48).

De Koning benoemt de leden.

De betrokken organisaties worden door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen een maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

## ART. 44.

(artikel 48 en opmerking V bij de artikelen 42 tot 48).

Het mandaat van de leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van lid eindigt wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen, of wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen vóór het normaal verstreken is. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

## ART. 45.

(artikel 46, vierde lid).

De Minister benoemt de secretarissen.

## ART. 46.

(artikel 43).

De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers, wier aantal door het huishoudelijk reglement wordt vastgesteld.

Le Ministre peut, d'initiative ou à la demande de la commission, désigner un ou plusieurs fonctionnaires en qualité de conseillers.

**ART. 47.**

... (Article 47 du projet, sous réserve de remplacer « des commissions professionnelles » par « des sous-commissions ») ...

**SECTION 3.**

**Fonctionnement.**

**ART. 48.**

(articles 50, alinéa 2, 51).

Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si ... (suite comme à l'article 50, alinéa 2, du projet) ...

Seuls les membres ont voix délibérative.

**ART. 49.**

... (Article 52 du projet, sous réserve d'écrire dans la version néerlandaise « leden die verhinderd zijn » au lieu de « leden, wanneer deze zijn verhinderd »). ...

**ART. 50.**

(article 46, alinéa 5, et 53; observation IV concernant les articles 42 à 48).

Le Roi détermine le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Le Ministre surveille l'activité des commissions et sous-commissions.

**ART. 51.**

(article 54, alinéa 1<sup>er</sup>).

Chaque commission et chaque sous-commission paritaire établit son règlement d'ordre intérieur.

**CHAPITRE IV.**

**Surveillance et dispositions pénales.**

**SECTION PREMIERE.**

**Surveillance.**

**ART. 52.**

... (Article 56 du projet, sous réserve de terminer par « ... et des conventions rendues obligatoires ») ...

**ART. 53.**

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 57 du projet sous réserve d'écrire, dans la version néerlandaise du 2<sup>o</sup>, « wets- en reglements-bepalingen » au lieu de « wettelijke en reglementaire bepalingen » et au a) « vakbondsafvaardiging » au lieu de « syndicale afvaardiging »).

**ART. 54.**

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 58 du projet) ...

**ART. 55.**

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 59 du projet) ...

De Minister kan op eigen initiatief of op verzoek van het comité één of meer ambtenaren als adviseur aanwijzen.

**ART. 47.**

... (Artikel 47 van het ontwerp, behalve « van de bedrijfs-comités » vervangen door « subcomités ») ...

**AFDELING 3.**

**Werking.**

**ART. 48.**

(artikelen 50, tweede lid, 51).

De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ... (voorts zoals artikel 50, tweede lid, van het ontwerp) ...

Alleen de leden hebben een beslissende stem.

**ART. 49.**

... (Artikel 52 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie « leden, wanneer deze zijn verhinderd » vervangen door « leden die verhinderd zijn ») ...

**ART. 50.**

(artikelen 46, vijfde lid, en 53; opmerking IV bij de artikelen 42 tot 48).

De Koning bepaalt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités.

De Minister houdt toezicht op de werking van de comités.

**ART. 51.**

(artikel 54, eerste lid).

Elk paritair comité en elk paritair subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

**HOOFDSTUK IV.**

**Toezicht en strafbepalingen.**

**AFDELING 1.**

**Toezicht.**

**ART. 52.**

... (Artikel 56 van het ontwerp, behalve *in fine* lezen « ... en van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten ») ...

**ART. 53.**

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 57 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie van het 2<sup>o</sup> « wets- en reglements-bepalingen » te lezen in plaats van « wettelijke en reglementaire bepalingen » en onder a) « vakbondsafvaardiging » in plaats van « syndicale afvaardiging ») ...

**ART. 54.**

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 58 van het ontwerp) ...

**ART. 55.**

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 59 van het ontwerp) ...

## SECTION 2.

## Dispositions pénales.

## ART. 56.

(article 60 et l'observation concernant cet article).

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1. l'employeur, ses préposés ou mandataires (et les travailleurs) coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire;

(2. les travailleurs qui ont manqué aux obligations qu'une convention rendue obligatoire leur impose;)

2. (ou 3.) quiconque a fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Les dispositions du 1° (et du 2°) ne sont toutefois pas applicables en cas d'infraction aux dispositions déterminant une procédure de conciliation en matière de conflits collectifs de travail.

## ART. 57.

(article 61 du projet).

Les infractions prévues à l'article 56, 1°, (commises par l'employeur, ses préposés ou ses mandataires) donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en violation de la convention; toutefois le montant total de ces amendes ne peut excéder 50.000 francs.

## ART. 58.

(article 62 du projet).

## ART. 59.

(article 63 du projet).

## ART. 60.

(article 64, alinéa 1<sup>er</sup>,  
et l'observation concernant cet article).

Toutes les dispositions du livre I<sup>er</sup> du Code pénal, le chapitre V excepté mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

## ART. 61.

... (article 65 du projet, sous réserve d'écrire, dans la version néerlandaise, « misdrijf » au lieu de « overtreding ») ...

## CHAPITRE V.

## Dispositions finales.

## ART. 62.

(articles 67 et 68 et l'observation concernant ces articles).

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 4 mars 1954, et l'article 5, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, sont remplacés par la disposition suivante :

« Sans préjudice des dispositions légales en la matière ainsi que des dispositions des conventions collectives de travail et du règlement de travail applicables en vertu de la loi, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage.

## AFDELING 2.

## Strafbepalingen.

## ART. 56.

(artikel 60 en opmerking I bij dit artikel).

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 frank tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers (en de werknemers) die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst;

(2. de werknemers die de verplichtingen niet nakomen welke hun door een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zijn opgelegd;)

2. (of 3.) ieder die het krachtens deze wet geregelde toezicht heeft verhinderd.

Het bepaalde onder 1° (en 2°) is nochtans niet van toepassing bij overtreding van de bepalingen welke een verzoeningsprocedure voor collectieve arbeidsgeschillen vaststellen.

## ART. 57.

(artikel 61 van het ontwerp).

Voor de bij artikel 56, 1-, bepaalde inbreuken (gepleegd door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers) wordt de geldboete zoveel maal opgelegd als er werknemers in strijd met de overeenkomst zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

## ART. 58.

(artikel 62 van het ontwerp).

## ART. 59.

(artikel 63 van het ontwerp).

## ART. 60.

(artikel 64, eerste lid, en opmerking bij dit artikel).

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

## ART. 61.

... (Artikel 65 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie « misdrijf » in plaats van « overtreding » te lezen) ...

## HOOFDSTUK V.

## Slotbepalingen.

## ART. 62.

(artikelen 67 en 68 en opmerking bij die artikelen).

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeids-overeenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, worden door de volgende bepaling vervangen :

« Onverminderd de ter zake geldende wetsbepalingen en de krachtens de wet geldende bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

» La convention peut être conclue verbalement ou par écrit. »

ART. 63.  
(article 11).

L'article 2 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat est complété par la disposition suivante :

« Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut demander à la section de donner, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail. »

ART. 64.  
(article 8, alinéa 3,  
et l'observation II concernant cet article).

Un article 5bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail :

« Article 5bis. Le Conseil national du travail ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs sont présents.

» Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. »

ART. 65.  
(article 69, l'observation I concernant l'article 60  
et l'observation concernant l'article 70).

Sont abrogés :

1. l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission nationale mixte des mines;

2. l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les lois des 20 juillet 1961 et 28 juillet 1962;

3. les articles 1<sup>er</sup> à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952;

4. l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la SABENA à modifier ses statuts;

5. l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et particulier de l'économie nationale.

ART. 66.  
... (article 70 du projet, sous réserve de lire dans la version néerlandaise : « De besluiten genomen ... ») ...

ART. 67.  
(article 71).

Les arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions conclues ayant l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'article 35, jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité. La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

» De overeenkomst kan mondeling of schriftelijk worden aangegaan. »

ART. 63.  
(artikel 11).

Artikel 2 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State wordt met de volgende bepaling aangevuld :

« De Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, kan aan de afdeling vragen, binnen een termijn die niet korter dan vijftien dagen kan zijn, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst. »

ART. 64.  
(artikel 8, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

In de wet van 29 mei 1952 houdende oprichting van een Nationale Arbeidsraad wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat als volgt luidt :

« Artikel 5bis. De Nationale Arbeidsraad beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

» Alleen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben een beslissende stem. »

ART. 65.  
(artikel 69, opmerking I bij artikel 60  
en opmerking bij artikel 70).

Opgeheven zijn :

1. de besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de Nationale Gemengde Mijncommissie;

2. de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961 en 28 juli 1962;

3. de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36 van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952;

4. artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de SABENA machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen;

5. artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven.

ART. 66.  
... (Artikel 70 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie te lezen : « De besluiten genomen ... ») ...

ART. 67.  
(artikel 71).

De koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten, blijven, onverminderd het bepaalde in artikel 35, van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt. De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verleningsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

ART. 68.  
(article 72).

Les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non rendues obligatoires demeurent régies par les dispositions légales et réglementaires qui étaient en vigueur au moment de leur conclusion.

Toutefois, si ces conventions sont modifiées après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de cette dernière s'y appliquent à partir de la modification. Les conventions à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction sont soumises aux dispositions de la présente loi, à partir du lendemain du jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

ART. 69.  
(article 73 du projet).

ART. 70.  
(article 74 du projet).

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

...  
...

*Tableau de concordance  
entre le projet du Gouvernement  
et le texte proposé par le Conseil d'Etat.*

Projet du Gouvernement	Proposition du Conseil d'Etat
Article 1 <sup>er</sup> , 1 <sup>o</sup>	Article 3
2 <sup>o</sup>	Article 3
3 <sup>o</sup>	Article 2, 1 <sup>o</sup>
4 <sup>o</sup>	Article 2, 2 <sup>o</sup>
Article 2, alinéa 1 <sup>er</sup>	Articles 5 et 6
alinéa 2	—
alinéa 3	Article 12, alinéa 1 <sup>er</sup>
Article 3	Articles 1, 3 <sup>o</sup> , et 6
Article 4, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 14
alinéa 2	Article 15, alinéa 1 <sup>er</sup>
Article 5, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 9, 1 <sup>o</sup>
alinéa 2	—
Article 6	Article 9, 2 <sup>o</sup>
Article 7, a	Article 16, 1 <sup>o</sup> et 3 <sup>o</sup>
b	Article 16, 2 <sup>o</sup> et 4 <sup>o</sup>
c	Article 16, 5 <sup>o</sup>
d	Article 16, 5 <sup>o</sup>
e	Article 16, 5 <sup>o</sup>
f	Article 16, 6 <sup>o</sup>
g	Article 16, 7 <sup>o</sup>
h	Articles 13 et 16, 8 <sup>o</sup>
Article 8, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 7, alinéa 1 <sup>er</sup>
alinéa 2	Article 7, alinéa 2
alinéa 3	Article 64
alinéa 4	Article 24
Article 9	Article 28
Article 10	Article 29
Article 11	Article 63
Article 12	Article 32
Article 13, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 11
alinéa 2	Article 2, 3 <sup>o</sup>
Article 14	Article 33
Article 15	Article 34, alinéa 1 <sup>er</sup>
Article 16, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 34, alinéa 2
alinéa 2	Article 15, alinéa 2
alinéa 3	Article 15, alinéa 3
alinéa 4	Article 15, alinéa 2
alinéa 5	Article 34, alinéa 2
Article 17, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 34, alinéa 2
alinéa 2	Article 15, alinéa 2
alinéa 3	Article 15, alinéa 3

ART. 68.  
(artikel 72).

De overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend zijn verklaard, blijven onderworpen aan de wets- en reglements-bepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten.

Wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet evenwel worden gewijzigd, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de wijziging ervan. Op de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengings-beding zijn de bepalingen van deze wet van toepassing vanaf de dag na de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

ART. 69.  
(artikel 73 van het ontwerp).

ART. 70.  
(artikel 74 van het ontwerp).

De wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum.

...  
...

*Vergelijkende tabel  
van het ontwerp van de Regering  
en de tekst door de Raad van State voorgesteld.*

Ontwerp van de Regering	Voorstel van de Raad van State
Artikel 1, 1 <sup>o</sup>	Artikel 3
2 <sup>o</sup>	Artikel 3
3 <sup>o</sup>	Artikel 2, 1 <sup>o</sup>
4 <sup>o</sup>	Artikel 2, 2 <sup>o</sup>
Artikel 2, eerste lid	Artikelen 5 en 6
tweede lid	—
derde lid	Artikel 12, eerste lid
Artikel 3	Artikelen 1, 3 <sup>o</sup> , en 6
Artikel 4, eerste lid	Artikel 14
tweede lid	Artikel 15, eerste lid
Artikel 5, eerste lid	Artikel 9, 1 <sup>o</sup>
tweede lid	—
Artikel 6	Artikel 9, 2 <sup>o</sup>
Artikel 7, a	Artikel 16, 1 <sup>o</sup> en 3 <sup>o</sup>
b	Artikel 16, 2 <sup>o</sup> en 4 <sup>o</sup>
c	Artikel 16, 5 <sup>o</sup>
d	Artikel 16, 5 <sup>o</sup>
e	Artikel 16, 5 <sup>o</sup>
f	Artikel 16, 6 <sup>o</sup>
g	Artikel 16, 7 <sup>o</sup>
h	Artikelen 13 en 16, 8 <sup>o</sup>
Artikel 8, eerste lid	Artikel 7, eerste lid
tweede lid	Artikel 7, tweede lid
derde lid	Artikel 64
vierde lid	Artikel 24
Artikel 9	Artikel 28
Artikel 10	Artikel 29
Artikel 11	Artikel 63
Artikel 12	Artikel 32
Artikel 13, eerste lid	Artikel 11
tweede lid	Artikel 2, 3 <sup>o</sup>
Artikel 14	Artikel 33
Artikel 15	Artikel 34, eerste lid
Artikel 16, eerste lid	Artikel 34, tweede lid
tweede lid	Artikel 15, tweede lid
derde lid	Artikel 15, derde lid
vierde lid	Artikel 15, tweede lid
vijfde lid	Artikel 34, tweede lid
Artikel 17, eerste lid	Artikel 34, tweede lid
tweede lid	Artikel 15, tweede lid
derde lid	Artikel 15, derde lid





Projet du Gouvernement	Proposition du Conseil d'Etat	Ontwerp van de Regering	Voorstel van de Raad van State
Article 59	Article 55	Artikel 59	Artikel 55
Article 60	Article 56	Artikel 60	Artikel 56
Article 61	Article 57	Artikel 61	Artikel 57
Article 62	Article 58	Artikel 62	Artikel 58
Article 63	Article 59	Artikel 63	Artikel 59
Article 64, alinéa 1 <sup>er</sup>	Article 60	Artikel 64, eerste lid	Artikel 60
alinéa 2	—	tweede lid	—
Article 65	Article 61	Artikel 65	Artikel 61
Article 66	Article 4	Artikel 66	Artikel 4
Article 67	Article 62	Artikel 67	Artikel 62
Article 68	Article 62	Artikel 68	Artikel 62
Article 69	Article 65, 1 <sup>o</sup> - 3 <sup>o</sup>	Artikel 69	Artikel 65, 1 <sup>o</sup> - 3 <sup>o</sup>
Article 70	Article 66	Artikel 70	Artikel 66
Article 71	Article 67	Artikel 71	Artikel 67
Article 72	Article 68	Artikel 72	Artikel 68
Article 73	Article 69	Artikel 73	Artikel 69
Article 74	Article 70	Artikel 74	Artikel 70

\*\*

La Chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, conseiller d'Etat, Président; H. BUCH et Ch. SMOLDERS, conseillers d'Etat; G. VAN HECKE et W. VEROUGSTRAETE, assesseurs de la section législation; M. JACQUEMIJN, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. F. LEPAGE.

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, auditeur.

*Le Greffier. — De Griffier,*

(s.)  
(get.) M. JACQUEMIJN.

\*\*

De Kamer was samengesteld uit :

De Heren F. LEPAGE, staatsraad, voorzitter; H. BUCH en Ch. SMOLDERS, staatsraden; G. VAN HECKE en W. VEROUGSTRAETE, bijzitters van de afdeling wetgeving; W. JACQUEMIJN, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van 'de H. F. LEPAGE.

Het verslag werd uitgebracht door de H. H. LENAERTS, auditeur.

*Le Président. — De Voorzitter,*

(s.)  
(get.) F. LEPAGE.