

Chambre des Représentants

SESSION 1962-1963.

27 NOVEMBRE 1962.

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.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 17 mars 1960, le Ministre du Travail a demandé au Conseil national du Travail de se prononcer sur l'opportunité d'organiser en 1960 des élections prud'homales qui étaient prévues pour cette année. A cette occasion, le Ministre a sollicité du Conseil un avis circonstancié quant au désir exprimé par certains milieux sociaux de voir s'instituer un système d'élections uniques dans le domaine social.

Le 28 juillet 1960, le Conseil national du Travail a transmis au Ministre du Travail l'avis n° 127 dans lequel il a notamment proposé de ne plus organiser des élections prud'homales jusqu'à l'institution des cours et tribunaux du travail. Dans cet avis, le Conseil exprimait sa volonté d'examiner d'une manière approfondie l'opportunité et les possibilités concrètes d'instaurer un système d'élections uniques, plus particulièrement en ce qui concerne les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Sur rapport de sa Commission des élections sociales, le Conseil a adressé le 21 juin 1962 l'avis n° 165 au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil signale qu'il a invité M. le Commissaire royal à la réforme judiciaire à lui exposer les lignes directrices des projets relatifs aux nouvelles juridictions du travail; que cet exposé a donné lieu à une confrontation d'idées fructueuses mais a aussi fait apparaître qu'il n'est pas encore possible d'envisager quelque examen du système qui sera retenu pour désigner les membres de ces juridictions.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1962-1963.

27 NOVEMBER 1962.

WETSONTWERP

tot wijziging der wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en der wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Minister van Arbeid verzocht op 17 maart 1960 de Nationale Arbeidsraad hem advies te verstrekken over de opportuniteit in 1960 de verkiezingen voor de Werkrechtshoven te houden, welke voor genoemd jaar waren voorzien. Te dier gelegenheid wenste de Minister van de Raad een omstandig advies te ontvangen omtrent het verlangen van sommige sociale milieus om, op sociaal gebied, een stelsel van gezamenlijke verkiezingen te zien instellen.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 28 juli 1960 aan de Minister van Arbeid het advies n° 127 als antwoord gegeven; hierin stelde hij onder meer voor, geen verkiezingen voor de Werkrechtshoven te houden, vooraleer de arbeidshoven en rechtbanken zouden opgericht zijn. De Raad gaf ook als zijn wil te kennen, dat hij grondig zou nagaan of het opportuun is een stelsel van gezamenlijke verkiezingen in te voeren, meer in het bijzonder voor de ondernemingsraden en voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en of zulks in concreto te verwezenlijken is.

Op verslag van zijn Commissie voor de sociale verkiezingen, heeft de Raad op 21 juni 1962 besloten het advies n° 165 aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid voor te leggen.

De Raad stipt aan dat hij de Koninklijke Commissaris voor de Rechterlijke Hervorming uitgenodigd heeft om de basistendenzen van de ontwerpen betreffende de nieuwe arbeidsgerechten te komen uiteenzetten; dat deze uiteenzetting aanleiding gegeven heeft tot een zeer vruchtbare gedachtenwisseling doch dat deze eveneens liet uitschijnen, dat het nog niet mogelijk is enig onderzoek te wijden aan het stelsel van aanwijzing van de leden van deze rechtscolleges.

Il a dès lors estimé qu'il ne s'indique donc pas d'englober les juridictions du travail dans l'examen de la question d'élections sociales uniques.

Il a, par ailleurs, constaté qu'il serait prématuré, voire techniquement irréalisable, de concevoir un régime d'élections uniques dans le domaine social.

L'attention du Conseil s'est dès lors portée essentiellement sur les possibilités d'unifier les législations relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, sans se limiter aux seuls aspects de la désignation des membres des organes précités.

Le projet que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre examen tient compte, dans une large part, des vœux émis par le Conseil national du Travail.

Le Gouvernement sait que les travailleurs et les employeurs ont tiré profit de ces institutions récentes en en facilitant le fonctionnement par le désir de tout mettre en œuvre en vue de la prospérité nationale et du succès de l'entreprise, liée elle-même au bien-être de son personnel. Il désire apporter les modifications propres à permettre le fonctionnement harmonieux de ces institutions.

* * *

Examen des articles.

L'article 1^{er} a pour but de modifier l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

D'autre part, afin de mettre en concordance la législation sur les conseils d'entreprise et celle sur les comités de sécurité et d'hygiène, le texte prévoit, par une disposition générale, qu'il faut prendre en considération le personnel de direction pour déterminer l'effectif qui rend obligatoire l'institution d'un conseil d'entreprise.

Les travailleurs à domicile sont soumis à la législation relative aux comités de sécurité et d'hygiène mais ne sont pas encore soumis à celle relative aux conseils d'entreprise. Pour les mêmes motifs que ceux qui ont été invoqués en ce qui concerne le personnel de direction, les travailleurs à domicile doivent également être pris en considération pour le calcul de l'effectif minimum qui rend obligatoire l'institution aussi bien d'un conseil d'entreprise que d'un comité de sécurité et d'hygiène.

Afin d'éviter des interprétations trop rigides de la notion d'occupation permanente visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le texte proposé prévoit l'institution d'un conseil d'entreprise dans les entreprises occupant habituellement *en moyenne* au moins cinquante travailleurs.

L'article 2 modifie l'article 16 de la même loi du 20 septembre 1948.

Le texte a pour but d'associer plus étroitement encore les jeunes travailleurs au fonctionnement des conseils d'entreprise. En effet, le conseil doit établir une liaison directe entre les participants à l'œuvre commune réalisée au sein du conseil d'entreprise.

Connaissant le sens de la responsabilité qui anime les jeunes travailleurs, le Gouvernement a estimé en conséquence, qu'il était nécessaire de faire un effort particulier en faveur de ceux-ci. C'est pourquoi lorsque l'entreprise compte au moins vingt-cinq jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, ceux-ci sont représentés par un ou deux délégués, suivant l'importance du nombre de jeunes travailleurs de l'entreprise.

Het is derhalve van oordeel dat het niet aangewezen is de arbeidsgerechten bij de bespreking van de gezamenlijke sociale verkiezingen te betrekken.

Hij heeft anderzijds vastgesteld dat het voorbarig zou zijn, ja technisch zelfs niet te verwezenlijken, een gezamenlijk kiesstelsel voor de sociale sector uit te denken.

De aandacht van de Raad ging derhalve essentieel naar de mogelijkheden om de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen een te maken, zonder zich daarbij te beperken tot het aspect van de aanduiding van de leden der genoemde instellingen.

Het ontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslaging voor te leggen houdt in ruime mate rekening met de wensen uitgebracht door de Nationale Arbeidsraad.

De Regering weet dat de werknemers en de werkgevers nut gehaald hebben uit deze recente instellingen door de werking ervan te vergemakkelijken, gedreven door het verlangen alles in het werk te stellen, teneinde de nationale welvaart en de voorspoed van de onderneming, die nauw verbonden is met het welzijn van het personeel te bevorderen.

* * *

Bespreking van de artikelen.

Artikel één heeft tot doel artikel 14 der wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven te wijzigen.

Langs de andere kant, ten einde de wetgeving op de ondernemingsraden en deze op de comités voor veiligheid en hygiëne in overeenstemming te brengen, voorziet de tekst door een algemene bepaling dat het leidinggevend personeel in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van de minimum personeelsbezetting die de instelling van een ondernemingsraad verplicht maakt.

De huisarbeiders vallen onder de toepassing van de wetgeving op de comités voor veiligheid, doch niet onder de toepassing van de wetgeving op de ondernemingsraden. Om dezelfde overwegingen die ingeroepen werden in verband met het leidinggevend personeel, moeten ook huisarbeiders in aanmerking komen voor de berekening van de minimum personeelbezetting die de instelling, zowel van een ondernemingsraad als van een comité voor veiligheid en hygiëne, verplicht maakt.

Ten einde een te strakke interpretatie te vermijden van het begrip bestendige tewerkstelling, bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, bepaalt de voorgestelde tekst de instelling van een ondernemingsraad in de ondernemingen die gewoonlijk een *gemiddelde* van ten minste 50 werknemers te werk stellen.

Artikel 2 wijzigt artikel 16 van dezelfde wet van 20 september 1948.

De tekst heeft tot doel de jonge arbeiders nog nauwer te verbinden met de werking van de ondernemingsraden. De raad moet inderdaad een directe band scheppen met de deelnemers aan het gemeenschappelijk werk dat verwezenlijkt wordt in de ondernemingsraad.

Bewust van de verantwoordelijkheidszin die de jonge arbeiders bezielt, heeft de Regering het nodig geacht dat er voor hen bijgevolg een speciale inspanning moest gedaan worden. Dit is dan ook de reden waarom van zodra de onderneming ten minste vijftientig jonge werknemers telt, waarvan de leeftijd minder dan 21 jaar is, deze zullen vertegenwoordigd zijn door één of twee afgevaardigden, naargelang de belangrijkheid van het aantal jonge werknemers in de onderneming.

L'article 3 a pour but de modifier l'article 18 de la même loi.

Comme le prévoit actuellement l'article 18 de la loi, le Roi fixe les conditions d'électorat, après consultation des commissions paritaires compétentes. Ces conditions peuvent être différentes d'après les industries.

Comme le fait remarquer le Conseil national du Travail, les travailleurs étrangers sont intéressés au même titre que les nationaux au fonctionnement des conseils d'entreprise. Il importe donc de réduire les discriminations qui existent en cette matière, au minimum compatible avec les exigences de la sécurité publique. D'ailleurs, la Belgique en adhérant à l'Union Economique Benelux et à la Communauté Economique Européenne a souscrit à l'égard des nationaux des états partenaires au principe de la non-discrimination.

Afin de réaliser cet objectif, le texte proposé permet au Roi, après consultation du Conseil national du Travail, de fixer les conditions d'électorat afin d'uniformiser ces conditions et de ne pas les différencier suivant les industries. De même, le texte confie au Roi le pouvoir de déterminer, après consultation du Conseil national du Travail, les conditions de la participation au vote des travailleurs étrangers ou apatrides. Le texte étant assez souple, le Roi pourrait décider par exemple que ne sont pas électeurs les travailleurs à domicile non intéressés directement par les conditions de travail de l'intérieur des entreprises.

L'article 4 modifie l'article 19 de la même loi. Il concerne les conditions d'éligibilité. Il ramène de 25 à 21 ans la condition d'âge. On a pu constater la maturité des jeunes travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise. Cependant, les représentants des jeunes travailleurs, s'ils doivent être âgés de 21 ans au moins, ne peuvent pas avoir plus de 25 ans. De cette manière, ils auront toujours un contact direct avec leurs mandants.

Actuellement, seuls les Belges sont éligibles s'ils sont occupés depuis au moins trois ans dans la branche d'activité. Eu égard au principe de la non-discrimination de l'Union Economique Benelux et de la Communauté Economique Européenne, il s'avérerait indispensable de permettre aux étrangers d'être éligibles.

En raison des compétences d'ordre économique des conseils d'entreprise, il y a lieu d'uniformiser autant que possible les conditions d'éligibilité aussi bien pour les Belges que pour les étrangers. Il est bien entendu que les travailleurs étrangers ou apatrides doivent avoir exercé leur activité professionnelle en Belgique en conformité avec la législation sur le travail des étrangers.

En vue d'éviter les contestations ultérieures, ainsi que le propose le Conseil national du Travail, ne sont pas éligibles les membres du personnel de direction ainsi que les travailleurs à domicile.

La définition du personnel de direction au regard des législations relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité a déjà soulevé de nombreuses difficultés auxquelles les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs ont essayé de mettre fin.

En conséquence, cette détermination doit être opérée par une procédure qui, tout en offrant suffisamment de garanties quant à la stabilité juridique, doit être aussi simple et aussi souple que possible.

Afin de réaliser ce but, le texte donne au Roi le pouvoir de régler la détermination du personnel de direction.

Artikel 3 heeft tot doel artikel 18 van dezelfde wet te wijzigen.

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht zoals thans voorzien door artikel 18 van de wet, na raadpleging van de bevoegde paritaire comités. Deze voorwaarden kunnen verschillen naargelang de industrie.

Zoals de Nationale Arbeidsraad doet opmerken hebben de vreemde werknemers evenzeer als de nationale arbeidskrachten belang bij de werking van de ondernemingsraden. De op dit stuk bestaande discriminaties moeten derhalve worden herleid tot het minimum, dat door de openbare veiligheid is vereist. Door zijn toetreding tot de Benelux Economische Unie en tot de Europese Economische Gemeenschap heeft België trouwens ten aanzien van de onderhorigen van de partnerlanden, het beginsel van de niet-discriminatie onderschreven.

Ten einde dit doel te verwezenlijken laat de voorgestelde tekst aan de Koning toe na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad de voorwaarden van kiesrecht vast te stellen, ten einde deze voorwaarden eenvormig en niet verschillend te maken naargelang de industrie. Eveneens vertrouwt de tekst aan de Koning, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, de macht toe, de voorwaarden van deelneming der vreemde of vaderlandloze arbeiders aan de stemming te bepalen. Aangezien de tekst voldoende soepel is zou de Koning bijvoorbeeld kunnen bepalen dat de huisarbeiders, die niet rechtstreeks betrokken zijn bij de arbeidsvoorwaarden binnen in de onderneming, geen kiesrecht zouden hebben.

Artikel 4 wijzigt artikel 19 van dezelfde wet. Het betreft de voorwaarden van verkiesbaarheid. Het brengt de voorwaarden van leeftijd terug van 25 op 21 jaar. Men heeft de rijpheid van de jonge werknemers kunnen vaststellen in de werking van de onderneming. De vertegenwoordigers van de jonge werknemers, hoewel zij de leeftijd van ten minste 21 jaar moeten bereikt hebben, mogen niet ouder zijn dan 25 jaar. Zodoende zullen zij altijd een rechtstreeks contact hebben met hun opdrachtgevers.

Voor het ogenblik zijn enkel de Belgen verkiesbaar op voorwaarde dat zij ten-minste gedurende drie jaar te werk gesteld werden in de bedrijfstak. Ten aanzien van het beginsel van de niet-discriminatie, dat gehuldigd wordt door de Benelux Economische Unie en door de Europese Economische Gemeenschap, drong de noodzakelijkheid zich op aan de vreemdelingen het recht op verkiesbaarheid te verlenen.

Aangezien de ondernemingsraden een bevoegdheid hebben van economische aard is het aangewezen de voorwaarden van verkiesbaarheid, in de mate van het mogelijke, te uniformiseren zowel voor de Belgen als voor de vreemdelingen. Het is wel verstaan dat de vreemde of vaderlandloze werknemers hun beroepsbedrijvigheid in België moeten uitgeoefend hebben in overeenstemming met de wetgeving betreffende de arbeid van de vreemdelingen.

Ten einde latere betwistingen te vermijden zijn, zoals de Nationale Arbeidsraad het voorstelt, de leden van het leidinggevend personeel alsmede de huisarbeiders niet verkiesbaar.

De bepaling van het leidinggevend personeel heeft ten aanzien van de wetgevingen betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid reeds tal van moeilijkheden doen rijzen, waaraan de interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties een einde hebben trachten te maken.

Bijgevolg moet deze aanduiding geschieden door middel van een procedure, die niet alleen voldoende waarborgen biedt wat betreft de juridische stabiliteit, doch tevens zo eenvoudig en zo soepel mogelijk moet zijn.

Ten einde dit doel te verwezenlijken geeft de tekst aan de Koning de macht de aanduiding van het leidinggevend personeel te regelen.

L'article 5 a, tout comme l'article 2, pour but d'associer de façon plus étroite les jeunes travailleurs aux activités des conseils d'entreprise. A cet effet, le texte proposé s'inspire des dispositions en vigueur en matière de comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et généralise la constitution de collèges électoraux distincts pour le groupe minoritaire (ouvrier ou employé) et pour les jeunes travailleurs dès que leur effectif atteint vingt-cinq personnes. En conséquence, lorsque l'effectif atteindra vingt-cinq personnes, les délégués seront élus par leurs pairs.

L'article 6 concerne les élections.

Comme le prévoit le texte actuel, la durée du mandat est, en principe, de quatre ans. En conséquence, le texte proposé dispose que les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, portant organisation de l'économie, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ont contribué à assurer le déroulement harmonieux des élections aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène.

Ainsi que le fait justement remarquer le Conseil national du Travail, l'efficacité de cet effort dépend, dans une très large mesure, de l'organisation simultanée de toutes les élections pour le renouvellement ou l'institution des conseils et comités. A cet égard, l'article 55 de l'arrêté royal du 22 avril 1958 relatif aux organes de sécurité et d'hygiène a fait coïncider les élections pour les comités de sécurité et d'hygiène et celles des conseils d'entreprise, ce qui constitue un progrès très important.

Le Conseil national du Travail constate cependant que, par suite des élections intermédiaires qui ont été organisées, à l'avenir tous les conseils et comités ne pourront pas être renouvelés ou institués en même temps.

Le Conseil a proposé les mesures suivantes :

1) durée du mandat :

En principe, la durée du mandat de délégué aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité et d'hygiène doit être maintenu à quatre ans. Cependant, cette durée devrait dans certaines circonstances, pouvoir être raccourcie ou prolongée pour permettre l'application des règles proposées ci-après.

2) organisation d'élections générales :

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs représentés au sein du Conseil ont estimé que la période de mars-avril 1963 devrait constituer le point de départ des élections générales subséquentes qui auraient lieu tous les quatre ans. Le Conseil propose dès lors que la législation relative aux conseils d'entreprise soit complétée par une disposition qui autorise le Roi à fixer tous les quatre ans, et sur avis du Conseil national du Travail, la période à laquelle les élections générales auront lieu.

3) conseils et comités issus d'élections intermédiaires :

Le Conseil est d'avis qu'il convient de maintenir les dispositions actuellement existantes qui prévoient l'organisation d'élections intermédiaires entre deux élections générales dans les éventualités ci-après :

Artikel 5 heeft, evenals artikel 2, tot doel de jonge werknemers nog nauwer te betrekken bij de werking van de ondernemingsraden. De voorgestelde tekst is daartoe geïnspireerd van de in voege zijnde bepalingen inzake de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en veralgemeent de instelling van onderscheiden kiescolleges voor de minderheidsgroep (arbeiders of bedienden) en voor de jonge werknemers vanaf het ogenblik dat hun getalsterkte vijftientwintig personen bereikt. Zodra het effectief vijftientwintig personen zal bereiken zullen de afgevaardigden bijgevolg door hun gelijken verkozen worden.

Artikel 6 handelt over de verkiezingen.

Zoals de huidige tekst voorziet, is de duur van het mandaat in beginsel vier jaar. Daarom bepaalt de voorgestelde tekst dat de verkiezingen voor de ondernemingsraden om de vier jaar gehouden worden.

Sinds de inwerkingtreding van de wet, houdende organisatie van het bedrijfsleven, hebben de interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers zich steeds ingespannen om de verkiezingen voor de ondernemingsraden en voor de comités voor veiligheid en gezondheid zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Zoals de Nationale Arbeidsraad terecht doet opmerken hangt de doeltreffendheid van deze inspanning in ruime mate af van de gelijktijdige inrichting van al de verkiezingen voor de hernieuwing of de instelling van de raden en comités. In dit opzicht betekent artikel 55 van het koninklijk besluit van 22 april 1958 betreffende de comités voor veiligheid en gezondheid, dat de verkiezingen voor de comités voor veiligheid en gezondheid met deze voor de ondernemingsraden heeft doen samenvallen, een zeer belangrijke vooruitgang.

De Nationale Arbeidsraad stelt evenwel vast dat wegens de vroeger ingerichte tussentijdse verkiezingen, al de raden en de comités, in de toekomst, niet op hetzelfde ogenblik zullen kunnen hernieuwd of ingesteld worden.

De Raad heeft navolgende maatregelen voorgesteld :

1) duur van het mandaat :

Het mandaat van afgevaardigde in de ondernemingsraden of in de comités voor veiligheid en gezondheid, moet in beginsel vier jaar blijven. In sommige omstandigheden zou het evenwel moeten mogelijk zijn deze termijn in te korten of te verlengen, ten einde de toepassing mogelijk te maken van de regels die hierna worden voorgesteld.

2) inrichting van algemene verkiezingen :

De representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers welke vertegenwoordigd zijn in de Raad zijn van oordeel dat de periode maart-april 1963 het vertrekpunt zou moeten zijn voor de daaropvolgende algemene verkiezingen, die om de vier jaar zouden moeten plaatsvinden. De Raad stelt dan ook voor de wetgeving op de ondernemingsraden aan te vullen met een bepaling waarbij de Koning zou gemachtigd worden om de vier jaar en op advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode vast te stellen, waarop de algemene verkiezingen zullen plaatsgrijpen.

3) raden en comités ingesteld ingevolge tussentijdse verkiezingen :

De Raad is van oordeel dat de bepalingen moeten behouden blijven die, tussen twee algemene verkiezingen in, verkiezingen voorzien naar aanleiding van navolgende feiten :

- a) annulation judiciaire d'élections;
- b) sièges devenus vacants parce que les délégués effectifs ne sont plus en nombre et parce qu'il n'y a pas de suppléants pour leur succéder;
- c) personnel de l'entreprise atteignant l'effectif minimum requis pour l'institution d'un comité de sécurité ou d'un conseil d'entreprise.

Cependant, pour éviter que le renouvellement des conseils ou des comités dans les entreprises où une de ces trois éventualités se produit, ne doive pas toujours avoir lieu à des époques déterminées, le Conseil a proposé de prévoir les modalités spéciales ci-après :

1) les institutions issues d'élections intermédiaires qui ne se situent pas à plus de deux ans des dernières élections générales seraient renouvelées lors des prochaines élections générales;

2) les institutions installées après cette date passeraient une élection générale et seraient renouvelées lors de celle qui suit immédiatement.

En ce qui concerne plus particulièrement l'organisation d'élections dans une entreprise dont le personnel atteint l'effectif minimum, les membres unanimes du Conseil ont estimé que le chef d'entreprise qui entre deux élections générales s'est acquitté de ses obligations légales sans qu'un conseil ou un comité ait pu être constitué ne devrait pas être tenu de recommencer la procédure électorale avant la date des prochaines élections générales.

Le Gouvernement s'inspirera des vœux judiciaires des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail.

Toutefois, afin de laisser la souplesse nécessaire à la réalisation de cet objectif, le texte proposé prévoit que le Roi fixe, après avis du Conseil, la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

L'article 7 prévoit un délai de deux mois dans lequel la commission paritaire compétente est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique qui autorisent le licenciement d'un travailleur jouissant de la protection accordée au délégué.

L'expérience a démontré qu'il est nécessaire de fixer un délai et que deux mois suffisent à la commission paritaire compétente pour prendre une décision en la matière.

L'article 8 modifie l'article 24 de la loi du 20 septembre 1948.

Les contestations relatives aux conseils d'entreprise sont actuellement soumises aux conseils de prud'hommes ou, à leur défaut, au Juge de paix du ressort de l'entreprise. Toutefois, l'article 24 de la loi du 20 septembre 1948 prévoit que les contestations relatives aux conseils d'entreprise sont tranchées, en ce qui concerne les critères généraux, par la commission paritaire ou le conseil professionnel compétent. Cette dernière disposition n'a été, jusqu'à présent, qu'une source de complications et d'instabilité juridique. Aussi tous les litiges devraient être portés directement devant les conseils de prud'hommes.

Le texte proposé ne met évidemment pas en cause la mission confiée aux commissions paritaires en ce qui concerne la reconnaissance préalable des raisons d'ordre écono-

- a) gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen;
- b) vrijgekomen zetels omdat de vertegenwoordigers niet langer in aantal en geen plaatsvervangers voorhanden zijn om hen op te volgen;
- c) het personeel van de onderneming bereikt het vereiste minimum om een comité voor veiligheid of een ondernemingsraad in te stellen.

Opdat de hernieuwing van de raden en comités in de ondernemingen, waar zich een van deze drie gevallen voordoet, evenwel niet steeds zou plaats hebben op bijzondere tijdstippen, stelt de Raad voor onderstaande modaliteiten te voorzien :

1) de instellingen ingesteld naar aanleiding van tussentijdse verkiezingen welke plaats hebben binnen de twee jaar na de jongste algemene verkiezingen, zouden hernieuwd worden naar aanleiding van de eerstkomende algemene verkiezingen;

2) de instellingen na deze datum geïnstalleerd, zouden een algemene verkiezing overslaan en hernieuwd worden naar aanleiding van de algemene verkiezingen die onmiddellijk daarop volgen.

Wat meer in het bijzonder de inrichting van verkiezingen betreft in een onderneming waarvan het personeel de minimum getalsterkte bereikt, zijn de leden eenparig van oordeel dat het ondernemingshoofd dat, tussen twee algemene verkiezingen in, zijn wettelijke verplichtingen heeft vervuld zonder dat een raad of comité kon worden ingesteld, niet meer zou moeten verplicht zijn de verkiezingsprocedure te herbeginnen voor de eerstkomende algemene verkiezingen.

De Regering zal zich inspireren van de rechtmatige wensen der werkgevers- en werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Ten einde evenwel de nodige soepelheid te laten voor de verwezenlijking van dit doel, voorziet de voorgestelde tekst dat de Koning, na advies van de Raad, de periode vaststelt waarin deze verkiezingen zullen plaats hebben alsmede de verplichtingen terzake van de werkgevers.

Artikel 7 voorziet een termijn van twee maand binnen dewelke het bevoegd paritair comité gehouden is uitspraak te doen over de aanwezigheid of de afwezigheid van redenen van economische of technische aard welke het ontslag wettigen van een werknemer die de speciale bescherming geniet welke aan de vertegenwoordiger verleend wordt.

De ondervinding heeft aangetoond dat het noodzakelijk is een termijn te bepalen en dat twee maanden volstaan om het bevoegd paritair comité toe te laten een beslissing terzake te treffen.

Artikel 8 wijzigt artikel 24 van de wet van 20 september 1948.

De geschillen betreffende de ondernemingsraden worden thans voorgelegd aan de werkrechtshouders of bij ontstentenis ervan aan de Vrederechter van het gebied waarin de onderneming gelegen is. Artikel 24 der wet van 20 september 1948 voorziet evenwel dat, wat de algemene criteria betreft, de betwistingen betreffende de ondernemingsraden beslecht worden door het paritair comité of de bevoegde bedrijfsraad. Deze laatste bepaling gaf tot op heden slechts aanleiding tot moeilijkheden en tot rechtsonzekerheid. Daarom zouden alle geschillen onmiddellijk voor de werkrechtshouders moeten gebracht worden.

De voorgestelde tekst doet evenwel geen afbreuk aan de opdracht van de paritaire comités wat betreft de voorafgaande erkenning van de redenen van economische of tech-

mique ou technique qui autorisent le licenciement d'un travailleur jouissant de la protection accordée au délégué.

Afin d'éviter toute contestation, le texte de l'article 7 permet notamment aux organisations de travailleurs intéressés d'intervenir dans les contestations relatives aux conseils d'entreprise. La disposition prévue se trouvait déjà en partie dans l'arrêté du Régent du 13 juillet 1949 organisant l'élection des délégués aux conseils d'entreprise, mais les conseils de prud'hommes n'étaient pas unanimes quant à l'application de cette disposition.

L'article 9 modifie, en ce qui concerne les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, 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, de manière à mettre le texte en concordance avec celui de l'article premier du présent projet.

L'article 10 complète l'article 1^{er}, § 4, de la même loi du 10 juin 1952, afin de mettre le texte en concordance avec celui de l'article 16 de la loi sur les conseils d'entreprise, afin de fixer le nombre minimum de délégués effectifs qui permet à un conseil de siéger valablement.

Comme la loi du 10 juin 1952 est une loi de cadre et afin de laisser toute la souplesse désirable, le texte proposé reprend le texte antérieur qui donne au Roi le pouvoir de déterminer les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que la procédure électorale. De cette manière, comme en ce qui concerne les conseils d'entreprise, le Roi pourra, déterminer les modalités des élections générales ainsi que prévoir des dispositions relatives aux conseils et comités issus d'élections intermédiaires.

L'article 11 abroge les dispositions antérieures.

1) L'article 16, alinéa 2, de la loi du 20 septembre 1948, prévoit que les délégués du personnel et du chef d'entreprise doivent jouir de leurs droits civils et politiques. Cette disposition a fait l'objet de nombreuses controverses quant à son application.

M. le Ministre Marcel Grégoire, dans un article publié dans le *Journal des Tribunaux* — 1948 — page 537, avait déjà prévu les difficultés qu'allait susciter l'application de cette disposition.

Le Conseil national du Travail s'est aussi penché sur la question.

Afin d'éviter toute difficulté ultérieure, le texte supprime la disposition en cause.

Le Gouvernement estime, à cet égard, que les organisations représentatives des travailleurs ont intérêt à entourer le choix des candidats d'un maximum de garanties et qu'elles disposent de moyens suffisants lorsque leur bonne foi est surprise pour éliminer un candidat indésirable.

2) Le texte abroge l'article 20, alinéa 4, de la loi du 20 septembre 1948 qui avait donné lieu à des difficultés d'application.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations. Il espère qu'il continuera à assurer la paix sociale.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

nische aard welke het ontslag wettigen van een werknemer, die de speciale bescherming geniet welke aan de vertegenwoordiger verleend wordt.

Ten einde iedere betwisting te vermijden laat de tekst van artikel 7 de betrokken werknemersorganisaties toe tussenbeide te komen in de betwistingen met betrekking tot de verkiezingen voor de ondernemingsraden. De voorziene bepaling bevond zich reeds gedeeltelijk in het besluit van de Regent van 13 juli 1949 tot inrichting van de verkiezing van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden, maar de werkrechtshraden waren niet eensgezind wat de toepassing van deze bepaling betrof.

Artikel 9 wijzigt wat betreft de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, 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, in die zin dat de tekst in overeenstemming gebracht wordt met artikel een van dit ontwerp.

Artikel 10 vult artikel één, § 4, van dezelfde wet van 10 juni 1952 aan, ten einde de tekst in overeenstemming te brengen met artikel 16 van de wet op de ondernemingsraden tot vaststelling van het minimum aantal werkelijke vertegenwoordigers dat vereist is voor een raad om geldig te zetelen.

Aangezien de wet van 10 juni 1952 een kaderwet is en ten einde alle gewenste soepelheid te laten, herneemt de voorgestelde tekst de vroegere tekst welke aan de Koning de macht geeft de voorwaarden van stemrecht en kiesbaarheid alsmede de verkiezingsprocedure te bepalen. Zodoende kan de Koning zoals voorzien voor de ondernemingsraden, de modaliteiten van de algemene verkiezingen bepalen alsmede in bepalingen voorzien betreffende de raden en comités ingesteld ingevolge tussentijdse verkiezingen.

Artikel 11 heft vroegere bepalingen op.

1) Artikel 16, tweede lid, van de wet van 20 september 1948, voorziet dat de afgevaardigden van het personeel en van het ondernemingshoofd hun burgerlijke en politieke rechten moeten genieten. Deze bepaling heeft, wat haar toepassing betreft, het voorwerp uitgemaakt van menigvuldige betwistingen.

De Heer Minister Marcel Grégoire, had reeds in een artikel 1, verschenen in het *Journal des Tribunaux* — 1948 — pagina 537, de moeilijkheden voorzien welke de toepassing van deze bepaling ging teweegbrengen.

De Nationale Arbeidsraad heeft zich eveneens met het vraagstuk beziggehouden.

Ten einde iedere latere moeilijkheid te vermijden schaft de tekst de bepaling terzake af.

De Regering is van mening dat, te dien opzichte, de representatieve werknemersorganisaties er belang bij hebben de keuze van de kandidaten met zoveel mogelijk waarborgen te omkleden en over voldoende middelen beschikken om een ongewenste kandidaat opzij te schuiven wanneer hun goede trouw werd bedrogen.

2) De tekst heft artikel 20, vierde lid van de wet van 20 september 1948 op, dat aanleiding heeft gegeven tot moeilijkheden in de toepassing ervan.

Dit is, Dames en Heren, het ontwerp van wet dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslaging en beslissing voor te leggen. Zij hoopt dat het verder in de toekomst de sociale vrede zal blijven verzekeren.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 8 novembre 1962, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un 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 », a donné le 13 novembre 1962 l'avis suivant :

Il convient de supprimer dans l'arrêté royal de présentation les mentions relatives à la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat et à l'urgence.

L'article 1^{er} du projet a pour but de modifier l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948. Le texte actuel prévoit que les conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs.

L'alinéa 2 précise que par « travailleurs » il faut entendre les ouvriers, les apprentis et les employés de l'entreprise, y compris le personnel de maîtrise, mais à l'exception des membres du personnel chargés d'un poste de direction.

Le dernier alinéa prévoit que les travailleurs à domicile peuvent être soumis à l'application de la loi par arrêté royal.

Le texte de l'article 14 nouveau porte que « des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs ».

Le projet ne précise pas ce qu'il faut entendre par les mots « habituellement » et « en moyenne ».

A défaut de précision sur ce point, ces notions seront fixées par la jurisprudence, mais il conviendrait de donner au moins certains critères d'appréciation, telle la période qui sera prise en considération pour déterminer si les conditions prévues par la loi sont remplies.

L'alinéa 2 de l'article 14 proposé par l'article 1^{er} du projet prévoit qu'il faut entendre par « travailleurs » : « les ouvriers, les travailleurs à domicile, les apprentis et les employés de l'entreprise, y compris le personnel de maîtrise et les personnes chargées d'un poste de direction ».

Quand on compare le texte du projet au texte actuel de l'article 14, on constate que l'intention est de comprendre par « travailleurs » toutes les personnes occupées au travail dans les liens d'un contrat de louage de travail, en ce compris les apprentis. Il n'est plus fait d'exception pour les personnes chargées d'un poste de direction, ni pour les travailleurs à domicile.

L'énumération faite par le projet présente l'inconvénient de recourir aux notions de « personnel de maîtrise » et de « personnes chargées d'un poste de direction ».

L'expression « personnel de maîtrise » ne se rencontre pas en droit positif belge et est empruntée au droit français. Elle n'a pas d'équivalent en néerlandais où le terme « ploegbazen » a une portée plus restrictive.

D'autre part, l'expression « personnes chargées d'un poste de direction » est à ce point susceptible d'interprétations diverses que l'article 14, alinéa 3, du projet donne au Roi le pouvoir de déterminer sur avis du Conseil national du travail ce qu'il faut entendre par « poste de direction ».

Les distinctions aujourd'hui opérées par les auteurs du projet entre les diverses catégories d'employés ne se justifient plus puisqu'aux termes de la disposition nouvelle tous les employés seront compris dans la notion de « travailleurs ».

Il est, dès lors, proposé de remplacer l'article 14, alinéa 2, par le texte suivant :

« Il y a lieu d'entendre par « entreprise » : l'unité technique d'exploitation; par « travailleurs » : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'un contrat d'apprentissage ».

L'alinéa 3 de l'article 14 peut être supprimé.

Sans doute conviendra-t-il, pour déterminer à l'article 19 quelles sont les personnes éligibles, de préciser ce qu'il faut entendre par « personnel de direction », mais c'est à cet article qu'il convient de reprendre le dernier alinéa de l'article 14.

Le liminaire de l'article 2 devrait être rédigé comme suit :

« L'article 16 de la même loi, modifié par la loi du 15 juin 1953, est complété par les dispositions suivantes : ... ».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 8^e november 1962 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot wijziging der wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en der wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de gezondheid van het werk en van de werkplaatsen », heeft de 13^e november 1962 het volgend advies gegeven :

In het indieningsbesluit schrapte men de vermeldingen betreffende de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State en betreffende de dringende noodzakelijkheid.

Artikel 1 van het ontwerp strekt tot wijziging van artikel 14 van de wet van 20 september 1948. De huidige tekst bepaalt dat ondernemingsraden worden ingesteld in alle bedrijven waar ten minste vijftig arbeiders op beständige wijze werkzaam zijn.

Het tweede lid zegt dat onder « arbeiders » moeten worden verstaan, werklieden, leergasten en bedienden van de onderneming, met inbegrip van werkmeeesters, maar met uitzondering van personeel met een leidende functie.

Het laatste lid bepaalt dat thuisarbeiders bij koninklijk besluit aan de wet kunnen worden onderworpen.

De tekst van het nieuwe artikel 14 zegt dat « ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste vijftig werknemers te werk stellen ».

Het ontwerp bepaalt niet wat dient te worden verstaan onder de woorden « gewoonlijk » en « een gemiddelde ».

Als de wet die begrippen niet omschrijft, zal de rechtspraak dat doen, maar bepaalde beoordelingsmaatstaven althans zouden moeten worden aangegeven, bijvoorbeeld de periode die in aanmerking zal worden genomen om uit te maken of aan de eisen van de wet is voldaan.

Het in artikel 1 van het ontwerp voorgestelde tweede lid van artikel 14 bepaalt dat onder « werknemers » moeten worden verstaan : « de werklieden, de huisarbeider(s), de leerlingen en de bedienden der onderneming met inbegrip van de ploegbazen en van de personen met een leidende functie ».

Een vergelijking van het ontwerp met de huidige tekst van artikel 14, wijst uit dat de bedoeling is als « werknemers » te beschouwen al degenen die arbeid verrichten ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, ook de leerlingen. Er wordt geen uitzondering meer gemaakt voor de personen met een leidende functie of voor de huisarbeiders.

Het nadeel van de in het ontwerp gegeven opsomming is, dat daarin begrippen voorkomen als « personnel de maîtrise » — « ploegbazen » en « personen met een leidende functie ».

De Franse term « personnel de maîtrise » vindt men niet in het Belgisch positief recht, maar is ontleend aan het Franse recht. Voor die term bestaat geen equivalent in het Nederlands, waarin de term « ploegbazen » een engere betekenis heeft.

Anderzijds kan de term « personen met een leidende functie » zo verschillend worden uitgelegd, dat artikel 14, derde lid, de Koning machtigt om op advies van de Nationale Arbeidsraad te bepalen wat onder « leidende functie » moet worden verstaan.

Het onderscheid dat de stellers van het ontwerp thans maken tussen de categorieën van bedienden, is niet langer verantwoord, aangezien alle bedienden luidens de nieuwe bepaling onder het begrip « werknemers » zullen vallen.

Derhalve wordt voorgesteld, artikel 14, tweede lid, door de volgende tekst te vervangen :

Onder « onderneming » moet worden verstaan : de technische bedrijfseenheid; onder « werknemers » : degenen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst ».

Het derde lid van artikel 14 kan vervallen.

Om in artikel 19 te kunnen bepalen wie verkiesbaar is, zal men natuurlijk moeten zeggen wat onder « directiepersoneel » te verstaan is; in dat artikel dan dient het laatste lid van artikel 14 te worden overgenomen.

De inleidende volzin van artikel 2 leze men als volgt :

« Artikel 16 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 juni 1953, wordt met de volgende bepalingen aangevuld : ».

Dans le texte de l'article 18 proposé par l'article 3 du projet, il serait préférable de dire « après avis du Conseil national du travail » au lieu de « après consultation du Conseil national du travail ».

* * *

Il y aurait lieu d'insérer, entre les alinéas 1^{er} et 2 de l'article 19, l'alinéa prévu pour l'article 14, alinéa 3.

Ce texte pourrait être rédigé comme suit :

« Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par « personnel de direction ».

A l'article 19, alinéa 2, il conviendrait de remplacer le mot « réglementation » par le mot « législation » afin d'assurer la concordance entre les deux versions du projet.

* * *

L'article 5 du projet remplace par des dispositions nouvelles l'article 20, alinéas 8 et 9, de la loi du 20 septembre 1948.

Ces dispositions ont pour but d'instituer des collèges électoraux distincts, pour les ouvriers, pour les employés et pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à moins de 21 ans si l'entreprise compte au moins 25 travailleurs de cet âge.

Le texte proposé peut soulever les mêmes difficultés d'application que le texte actuellement en vigueur.

Tel sera notamment le cas pour les travailleurs que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail considère comme ouvriers, alors que la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes les considère comme des employés.

En l'absence de toute disposition précise sur ce point, le juge sera tenu de rechercher la nature du contrat liant ces travailleurs à l'entreprise afin de déterminer en cas de difficulté éventuelle à quel collège électoral ils appartiennent.

* * *

L'article 6 du projet modifie l'article 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948.

A l'heure actuelle, cette disposition prévoit que les délégués du personnel sont élus pour un terme de quatre ans, qu'ils sont rééligibles et restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le texte proposé porte que les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans, et cette modification est justifiée comme suit par l'exposé des motifs :

« Comme le prévoit le texte actuel, la durée du mandat est, en principe, de quatre ans. En conséquence, le texte proposé dispose que les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans ».

Juridiquement, cette modification ne se justifie pas : en effet, puisque le texte actuel de l'article 21, § 1^{er}, prévoit que les délégués sont élus pour un terme de quatre ans, il en découle nécessairement que les élections doivent avoir lieu tous les quatre ans.

L'article 21, § 1^{er}, alinéa 2, proposé par le projet, dispose que les délégués du personnel restent en fonctions « jusqu'aux élections suivantes et jusqu'à l'installation de leurs successeurs ».

Il suffit de dire que les délégués du personnel restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Il serait préférable de remplacer l'article 21, alinéa 1^{er}, par un seul alinéa, pour ne pas modifier le nombre des alinéas de l'article, ceci dans le souci de sauvegarder les références faites à ces alinéas.

L'article 7 du projet remplace l'article 24 de la loi du 20 septembre 1948 par un texte qui prévoit que les contestations résultant de l'application des dispositions « de la présente section et de ses arrêtés d'exécution » sont (sauf disposition contraire prévue aux dits arrêtés d'exécution) soumises au conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est établi le siège de l'entreprise et, à son défaut, au juge de paix.

En réalité, le texte, après avoir énoncé une règle générale de compétence, permet au Roi d'y déroger sans faire aucune réserve et si bien que le principe même de la compétence du conseil des prud'hommes pourrait être totalement évincé.

Il résulte des déclarations des délégués du Gouvernement que la réserve exprimée par le projet concerne les seules contestations résultant de l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1950, pris en exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et spécialement de son article 15b.

Cet arrêté concerne la communication par les chefs d'entreprises au conseil d'entreprise des renseignements relatifs à la vie de l'entreprise.

L'article 8 de cet arrêté porte, en effet, que les contestations résultant de l'application de celui-ci sont tranchées « pour les critères généraux par une commission composée du président du Conseil central de l'économie, de quatre membres du Conseil central de l'éco-

In de Franse tekst welke artikel 3 van het ontwerp voor artikel 18 voorstelt, leze men « après avis du Conseil national du travail » in plaats van « après consultation du Conseil national du travail ».

* * *

Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 19, voege men de tekst in die het ontwerp als artikel 14, derde lid, voorstelt, maar dan als volgt :

« De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat onder « directiepersoneel » moet worden verstaan ».

Ter wille van de overeenstemming tussen beide versies van het ontwerp, vervange men het Frans « réglementation » door « législation » in artikel 19, tweede lid.

* * *

Artikel 5 van het ontwerp vervangt artikel 20, achtste en negende lid, van de wet van 20 september 1948 door nieuwe bepalingen.

Deze bepalingen bedoelen afzonderlijke kiescolleges in te stellen voor arbeiders, voor bedienden, en voor jonge werknemers van 16 tot minder dan 21 jaar als er ten minste 25 zulke werknemers in de onderneming zijn.

De voorgestelde tekst kan in de praktijk dezelfde moeilijkheden opleveren als de bestaande.

Dit zal onder meer het geval zijn met de werknemers, die de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst als werklieden, en de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtshoven als bedienden beschouwt.

Bij gemis van enige nauwkeurige bepaling ter zake, zal de rechter moeten nagaan welk soort van overeenkomst die werknemers met de onderneming bindt, om bij eventuele moeilijkheid uit te maken tot welk kiescollege zij behoren.

* * *

Artikel 6 van het ontwerp wijzigt artikel 21, § 1, eerste lid, van de wet van 20 september 1948.

Thans zegt die bepaling : « De vertegenwoordigers van het personeel worden voor een termijn van vier jaar verkozen. Zij zijn herkiesbaar en blijven in functie tot de installatie van hun opvolgers ».

De voorgestelde tekst bepaalt dat de verkiezingen voor de ondernemingsraden om de vier jaar worden gehouden. Deze wijziging is in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

« Zoals de huidige tekst voorziet, is de duur van het mandaat in beginsel vier jaar. Daarom bepaalt de voorgestelde tekst dat de verkiezingen voor de ondernemingsraden om de vier jaar gehouden worden. »

Juridisch is die wijziging niet verantwoord. De bepaling dat de vertegenwoordigers voor een termijn van vier jaar worden verkozen in de huidige tekst van artikel 21, § 1, betekent uiteraard dat om de vier jaar verkiezingen moeten worden gehouden.

Het tweede lid van het door het ontwerp voorgestelde artikel 21, § 1, bepaalt dat de vertegenwoordigers van het personeel in functie blijven « tot de volgende verkiezing en tot de installatie van hun opvolgers ».

Het is voldoende te zeggen, dat die vertegenwoordigers in dienst blijven tot de installatie van hun opvolgers.

Het ware geraden artikel 21, § 1, eerste lid, te vervangen door één enkel lid, zodat het aantal alinea's van dat artikel gelijk blijft en de verwijzingen naar die alinea's niet hoeven te worden veranderd.

Artikel 7 van het ontwerp vervangt artikel 24 van de wet van 20 september 1948 door een tekst die zegt : « de geschillen welke voortvloeien uit de toepassing van deze sectie en van haar uitvoeringsbesluiten worden (behoudens andersluidende bepalingen voorzien in deze uitvoeringsbesluiten) voorgelegd aan de werkrechtshoven van het rechtsgebied waarin de zetel van het bedrijf of van de onderneming gevestigd is, of, bij gebrek vanden, aan de vrederechter ».

Na een algemene bevoegdheidsregel te hebben gesteld, machtigt deze tekst in feite de Koning om daarvan af te wijken, zulks zonder enig voorbehoud en zo zelfs dat dit zou kunnen leiden tot een volledige uitholling van het beginsel zelf van de bevoegdheid van de werkrechtshoven.

Naar de gemachtigde ambtenaren hebben verklaard, slaat het in het ontwerp gemaakte voorbehoud alleen op geschillen die ontstaan uit de toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1950, genomen ter uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in het bijzonder van artikel 15, b), ervan.

Dat besluit betreft de mededeling van inlichtingen over het leven van de ondernemingen, door ondernemingshoofden aan ondernemingsraden.

Artikel 8 van dat besluit bepaalt immers, dat over de betwistingen volgend uit de toepassing ervan, wordt beslist « wat de algemene criteria betreft », door « een commissie samengesteld uit de voorzitter van de centrale raad voor het bedrijfsleven, uit vier leden van de

nomie désignés par celui-ci, dont deux représentant les chefs d'entreprises et deux représentant les travailleurs, et d'un fonctionnaire désigné par le Ministre des Affaires économiques et des Classes moyennes ».

Si la portée de la dérogation prévue par l'article 24, alinéa 1^{er}, est aussi réduite, il serait préférable de prévoir dans cet article une dérogation spéciale pour les contestations portant sur les renseignements à fournir par les chefs d'entreprises dans les limites prévues à l'article 8 de l'arrêté royal précité.

L'article 24, alinéa 2, 1^o, serait mieux rédigé comme suit :

« Une demande tendant à l'annulation des élections pour la désignation des délégués du personnel au conseil d'entreprise ».

L'article 24, alinéa 2, 2^o, appelle une observation :

L'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 prévoit que, passé certains délais, le travailleur qui a été porté sur une liste de candidats délégués au conseil d'entreprise ne peut être licencié que pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure ou après l'affichage du résultat de l'élection seulement, pour raison d'ordre économique ou technique préalablement reconnue par la commission paritaire compétente.

L'article 24, alinéa 2, 2^o, proposé par le projet prévoit que les employeurs, les travailleurs ou les organisations représentatives intéressées peuvent introduire une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 21, § 2, « au sujet desquelles les commissions paritaires n'ont pu se prononcer ».

Le cas visé est clair : quand une commission paritaire saisie de la question de savoir si des raisons d'ordre économique ou technique justifient le renvoi d'un candidat délégué ne se prononce pas, l'employeur ne peut procéder au licenciement du travailleur. Mais le texte, tel qu'il est rédigé, posera des difficultés d'application certaines.

A partir de quand, en effet, l'employeur saura-t-il ou pourra-t-il considérer que la commission paritaire compétente n'a pu se prononcer sur la question qui lui était soumise ?

Il serait préférable de prévoir, à l'article 21, § 2, une disposition imposant à la commission paritaire de se prononcer dans un certain délai, et de prévoir à l'article 24 que, passé ce délai, le conseil des prud'hommes peut être saisi de la question.

* * *

L'article 10 du projet serait mieux rédigé comme suit :

« Article 10. — Les articles 16, alinéa 2, et 20, alinéa 4, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, sont abrogés ».

La chambre était composée de :

Messieurs : F. Lepage, conseiller d'Etat, président;

H. Buch et G. Van Bunnan, conseillers d'Etat;

Madame : J. De Koster, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. G. Van Bunnan.

Le rapport a été présenté par M. L. Duchâtelet, substitut.

Le Greffier,

(s.) J. DE KOSTER.

Le Président,

(s.) F. LEPAGE.

centrale raad voor het bedrijfsleven door deze laatste aangeduid en van wie twee de ondernemingshoofden en twee de werknemers vertegenwoordigen, en uit een ambtenaar aangewezen door de Minister van Economische Zaken en Middenstand ».

Is de strekking van de in artikel 24, eerste lid, bepaalde afwijking zo beperkt, dan ware het verkieslijk in dat artikel een bijzondere afwijking op te nemen voor geschillen betreffende inlichtingen welke ondernemingshoofden moeten verstrekken, binnen de grenzen bepaald in artikel 8 van het hiervoren genoemde koninklijk besluit.

Artikel 24, tweede lid, 1^o, kan beter worden gelezen als volgt :

« Een aanvraag indienen tot nietigverklaring van de verkiezingen voor de aanwijzing van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad ».

Bij artikel 24, tweede lid, 2^o, is een opmerking te maken :

Artikel 21, paragraaf 2, van de wet van 20 september 1948 zegt dat, na het verstrijken van bepaalde termijnen, de arbeider die werd voorgedragen op een lijst van kandidaat-vertegenwoordigers in de ondernemingsraden, slechts mag « afgedankt worden wegens ernstige reden die de wegzending op staande voet rechtvaardigt of na aanplakking van de uitslag der verkiezingen alleen, wegens redenen van economische en technische aard voorafgaandelijk erkend door de bevoegde paritaire commissie ».

Het door het ontwerp voorgestelde artikel 24, tweede lid, 2^o, bepaalt dat de werkgevers, de werknemers of de betrokken representatieve organisaties een aanvraag kunnen indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard, bedoeld in artikel 21, paragraaf 2, « waarover het paritair comité zich niet heeft kunnen uitspreken ».

Het is duidelijk wat men hier op het oog heeft : wanneer een paritair comité, waarbij de vraag aanhangig is, of economische dan wel technische redenen het ontslag van een kandidaat-vertegenwoordiger wettigen, zich niet uitspreekt, dan mag de werkgever de werknemer niet ontslaan. Maar het staat vast dat de toepassing van de tekst, zoals hij geredigeerd is, moeilijkheden zal opleveren.

Want wanneer juist zal de werkgever weten of mogen aannemen, dat het bevoegde paritair comité zich niet over de voorgelegde vraag heeft kunnen uitspreken ?

Het ware verkieslijk, in artikel 21, § 2, het paritair comité te verplichten zich binnen een bepaalde termijn uit te spreken en in artikel 24 te bepalen dat, na het verstrijken van die termijn, de zaak aan de werkrechtensraad kan worden voorgelegd.

* * *

Artikel 10 van het ontwerp kan beter worden gelezen als volgt :

« Artikel 10. — De artikelen 16, tweede lid, en 20, vierde lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden opgeheven ».

De kamer was samengesteld uit :

De Heren : F. Lepage, raadsheer van State, voorzitter;

H. Buch en G. Van Bunnan, raadsheren van State;

Mevrouw : J. De Koster, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. G. Van Bunnan.

Het verslag werd uitgebracht door de H. L. Duchâtelet, substituit.

De Griffier,

(get.) J. DE KOSTER.

De Voorzitter,

(get.) F. LEPAGE.

PROJET DE LOI

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 des Affaires économiques et de l'Energie,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de déposer en Notre Nom aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

Article premier.

L'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 14. — Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Il y a lieu d'entendre par « entreprise » : l'unité technique d'exploitation; par « travailleurs » : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'un contrat d'apprentissage. »

Art. 2.

L'article 16 de la même loi modifié par la loi du 15 juin 1953 est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsque l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, ceux-ci sont représentés par :

- un délégué lorsque l'entreprise occupe de 25 à 200 jeunes travailleurs;
- deux délégués lorsque l'entreprise compte plus de 200 jeunes travailleurs. »

Art. 3.

L'article 18 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 18. — Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise.

Les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être électeurs sont fixées par le Roi, après avis du Conseil national du travail.

Le Roi détermine après avis du Conseil national du Travail les conditions de la participation au vote des travailleurs étrangers ou apatrides. »

Art. 4.

L'article 19 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

WETSONTWERP

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 Economische Zaken en Energie,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast, in Onze Naam, bij de wetgevende Kamers, het wetsontwerp in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Eerste artikel.

Artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 14. — Ondernemingraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen.

Onder « onderneming » moet worden verstaan : de technische bedrijfseenheid; onder « werknemers » : degenen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. »

Art. 2.

Artikel 16 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 juni 1953, wordt aangevuld met de volgende bepalingen :

« Wanneer de onderneming tenminste 25 jonge werknemers van minder dan 21 jaar te werk stelt, worden deze vertegenwoordigd door :

- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 200 jonge werknemers te werk stelt;
- twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 200 jonge werknemers te werk stelt. »

Art. 3.

Artikel 18 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 18. — De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden tot deelneming aan de verkiezingen van de vreemde of vaderlandloze werknemers. »

Art. 4.

Artikel 19 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 19. — Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° être âgés de 21 ans au moins. Toutefois, les représentants des jeunes travailleurs ne peuvent avoir plus de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction ni être travailleurs à domicile;

3° être occupés six mois au moins dans l'entreprise;

4° soit être belges et avoir été occupés pendant trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise; soit être étrangers ou apatrides et avoir été occupés pendant cinq ans au moins dans cette même branche d'activité.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail ce qu'il faut entendre par « personnel de direction ».

Sous réserve des dérogations qui sont fixées par le Roi pour certaines industries, les travailleurs étrangers et apatrides doivent avoir exercé leurs activités professionnelles en Belgique conformément à la législation concernant l'emploi des travailleurs étrangers. »

Art. 5.

L'article 20, alinéas 8 et 9 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Toutefois des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et employés lorsque le nombre des employés âgés de 21 ans et plus dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier dépasse vingt-cinq. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers âgés de 21 ans et plus dépasse ce même nombre de vingt-cinq.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs âgés de 16 ans à moins de 21 ans si l'entreprise compte au moins vingt-cinq jeunes travailleurs de moins de 21 ans. »

Art. 6.

L'article 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la même loi modifiée par la loi du 15 juin 1953 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 21. — § 1^{er}. — Les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, la période au cours de laquelle ces élections auront lieu, ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Les délégués du personnel restent en fonctions jusqu'aux élections suivantes et jusqu'à l'installation de leurs successeurs. Ils sont rééligibles. »

Art. 7.

L'article 21, § 2, alinéa premier, de la même loi, modifiée par les lois du 18 mars 1950 et 15 juin 1953, est complété par la disposition suivante :

« La commission paritaire compétente est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui lui en est faite. »

« Art. 19. — Om als vertegenwoordigers van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° tenminste 21 jaar oud zijn. Vertegenwoordigers van de jonge werknemers mogen evenwel niet ouder zijn dan 25 jaar;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch huisarbeiders zijn;

3° tenminste zes maand in de onderneming te werk gesteld zijn;

4° ofwel Belg zijn en tenminste gedurende drie jaar in de bedrijfstak, waarbij de onderneming behoort, te werk gesteld zijn; ofwel vreemdeling of vaderlandloos zijn en tenminste gedurende vijf jaar in deze zelfde bedrijfstak te werk gesteld zijn.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat onder het begrip « leidinggevend personeel » moet worden verstaan.

Onder voorbehoud van door de Koning voor sommige industrieën vastgestelde afwijkingen, moeten de vreemde of vaderlandloze werknemers bovendien hun beroepsbedrijvigheid in België hebben uitgeoefend overeenkomstig de wetgeving betreffende de arbeid van de vreemde werknemers. »

Art. 5.

Artikel 20, 8° en 9° lid van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, vijftientwintig overtreft. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden van 21 jaar en meer hetzelfde getal vijftientwintig overtreft.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers die 16 tot minder dan 21 jaar oud zijn, zo de onderneming ten minste vijftientwintig jonge werknemers van minder dan 21 jaar telt. »

Art. 6.

Artikel 21, § 1, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 juni 1953, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 21. — § 1. — De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periodes waarin deze verkiezingen plaats grijpen, evenals de verplichtingen terzake van de werkgevers.

De vertegenwoordigers van het personeel blijven in functie tot de volgende verkiezingen en tot de installatie van hun opvolgers. Zij zijn herkiesbaar. »

Art. 7.

Artikel 21, § 2, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 18 maart 1950 en 15 juni 1953 wordt door de volgende bepaling aangevuld :

« Het bevoegd paritair comité is gehouden uitspraak te doen over het bestaan of de afwezigheid van de redenen van economische of technische aard binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van de aanvraag die hem hiertoe wordt gedaan. »

Art. 8.

L'article 24 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

Art. 24. — Les contestations résultant de l'application des dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution sont, sauf dispositions contraires, soumises au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est établi le siège de l'entreprise et à son défaut au juge de paix.

Les employeurs, les travailleurs ou les organisations représentatives intéressées peuvent suivant la procédure que le Roi détermine, introduire auprès des juridictions visées à l'alinéa 1^{er} :

1^o une demande tendant à l'annulation des élections pour la désignation du personnel au conseil d'entreprise;

2^o une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 21, § 2, de la présente loi modifiée par les lois du 18 mars 1950 et du 15 juin 1953, si la commission paritaire compétente ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai prévu par l'article 21, § 2, alinéa premier. »

Art. 9.

L'article 1^{er}, § 4, b), 1^{er} alinéa 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 la loi du 17 juillet 1957, est remplacé par la disposition suivante :

« b) les employeurs visés à l'article 1^{er}, § 1^{er}, se créent un ou plusieurs comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail lorsqu'ils occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. »

Art. 10.

L'article 1^{er}, § 4, b), dernier alinéa de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Le Roi fixe le nombre de membres des comités; le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à 3; il détermine les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que la procédure électorale. »

Art. 11.

Sont abrogés :

1^o à l'article 16, de la loi du 20 septembre 1948, précitée, les mots « Les délégués tant du chef d'entreprise que du personnel doivent jouir de leurs droits civils et politiques. »

2^o l'article 20, alinéa 4, de la même loi.

Donné à Bruxelles, le 26 novembre 1962.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

Le Ministre des Affaires Economiques et de l'Energie,

BAUDOUIN.

L. SERVAIS.

A. SPINOY.

Art. 8.

Artikel 24 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« *Art. 24. —* De geschillen welke voortspruiten uit de toepassing van deze sectie en van haar uitvoeringsbesluiten worden, behoudens andersluidende bepalingen voorzien in deze uitvoeringsbesluiten, voorgelegd aan de werkrechttersraad van het rechtgebied waarin de zetel van de onderneming gevestigd is, of, bij gebrek vandien, aan de vrede-rechter.

De werkgevers, de werknemers of de betrokken representatieve organisaties kunnen volgens de procedure, door de Koning bepaald, bij de in het eerste lid bedoelde rechts-colleges :

1^o een aanvraag indienen tot nietigverklaring van de verkiezingen voor de aanwijzing van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad;

2^o een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard zoals bedoeld bij artikel 21, § 2 derzelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 18 maart 1950 en 15 juni 1953, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen de door artikel 21, § 2, eerste lid, bepaalde termijn. »

Art. 9.

Artikel 1, § 4, b), eerste lid der wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1957, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« b) de bij artikel 1, § 1, bedoelde werkgevers, richten één of meer comités voor gezondheid, veiligheid en verfraaiing der werkplaatsen op, wanneer zij gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen. »

Art. 10.

Artikel 1, § 4, b), laatste lid derzelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« De Koning stelt het aantal leden vast van de comités; het aantal werkelijke vertegenwoordigers mag niet lager zijn dan drie; hij bepaalt de voorwaarden van stemrecht en kiesbaarheid, alsmede de verkiezingsprocedure. »

Art. 11.

Worden opgeheven :

1^o in artikel 16, der voornoemde wet van 20 september 1948, de woorden « De vertegenwoordigers zowel van het ondernemingshoofd als van het personeel, moeten hun burgerlijke en politieke rechten genieten. »

2^o artikel 20, vierde lid, van dezelfde wet.

Gegeven te Brussel, 26 november 1962.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

De Minister van Economische Zaken en Energie,