

Chambre des Représentants

28 MAI 1946.

PROPOSITION DE LOI

instituant les Conseils d'Entreprise
et les Délégués du Personnel.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Tant en vue de promouvoir la prospérité économique du pays que pour assurer la paix sociale et la reconnaissance des valeurs humaines dans le chef des travailleurs, il faut établir à tous les niveaux de la vie professionnelle la coopération entre ceux qui y participent; il faut répondre aux aspirations légitimes des travailleurs désireux de prendre part à la production, non plus comme de simples éléments d'exécution, mais comme de réels collaborateurs faisant valoir leurs capacités d'intelligence et d'initiative, prenant leurs responsabilités, veillant à la sauvegarde de leurs intérêts.

Si la promulgation d'une loi sur les conseils d'entreprise est théoriquement justifiée par les considérations ci-dessus, elle apparaît aussi opportune à l'heure actuelle. La période de la guerre, qui a provoqué non seulement l'appauvrissement du pays et un déséquilibre économique, mais encore de grandes souffrances et un profond désarroi, nécessite plus que la reconstruction de nos richesses et de notre industrie. Elle appelle un renouveau social bien plus important et qui d'ailleurs conditionne la restauration économique. Ensuite, les mêmes causes et la maturité de nos classes laborieuses ont rendu plus pressant leur désir d'émancipation. Enfin le principe de l'institution des conseils d'entreprise est généralement admis et vient d'être sanctionné par un accord entre les représentants qualifiés des chefs d'entreprise et ceux des travailleurs.

Cependant la création et le fonctionnement des conseils d'entreprise apparaissent bien plus délicats que ceux

Kamer der Volksvertegenwoordigers

28 MEI 1946.

WETSVOORSTEL

op de Ondernemingsraden en de Afgevaardigden
van het Personeel.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Zoowel om den economischen welstand van het land te bevorderen als om den socialen vrede in de hand te werken en de erkenning der menschelijke waarden in den arbeider te verzekeren, dient de samenwerking op alle trappen van het bedrijfsleven te worden tot stand gebracht onder al degenen die er aan deelnemen en dient voldoening gegeven aan het rechtmatig verlangen der arbeiders niet meer in de productie te staan als arbeidseenheden maar wel als werkelijke medewerkers die hun begaafheden laten gelden wat verstand en initiatief betreffen, die hun verantwoordelijkheid nemen en die zelf over hun belangen waken.

Wordt het uitvaardigen van een wet op de ondernemingsraden door die beschouwingen theoretisch gerechtvaardigd, het huidig tijdstip komt evenzeer gepast voor om het te doen. Inderdaad, behalve de verarming van het land en economische stoornissen bracht de oorlog ook veel leed en een groote ontreddeering mede zoodat er meer noodig is dan het herstel van 's lands rijkdom en nijverheid. Anderzijds, is het verlangen der arbeiders naar ontvoogding om dezelfde redenen en wegens hun grootere rijpheid, dringender geworden. Ten slotte, wordt het beginsel van de ondernemingsraden algemeen aanvaard en werd het zoo pas bekrachtigd door een akkoord tusschen de bevoegde vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

De oprichting en werking van de ondernemingsraden blijken nochtans moeilijker dan dit met organismen tot

G.

d'organismes de coopération situés au niveau de la profession. Ceci tient en ordre principal à deux raisons. D'abord les rapports entre chefs d'entreprise et travailleurs diffèrent en fait, non seulement de branche d'activité à branche d'activité, mais encore d'une région à l'autre, d'un centre industriel à l'autre, voire même d'une entreprise à l'autre, suivant leur nature, leur importance, leur complexité, la stabilité et la qualification de leur personnel. D'autre part, l'usage de l'institution des conseils d'entreprise est encore peu répandu et, en la matière, la perfection technique de la formule légale importe moins que l'élément psychologique. Or, si sur le plan de la profession une tradition de coopération s'est établie notamment au sein des commissions paritaires, il faut reconnaître qu'au niveau de l'entreprise une réelle coopération suppose encore une adaptation, pour ne pas dire une éducation, tant des chefs d'entreprise que des travailleurs.

Aussi, puisqu'il faut réussir, il importe d'avancer sans hésitation et hardiment mais avec clairvoyance et progressivement.

C'est pourquoi la proposition de loi, ci-jointe, est conçue par ses auteurs, non pas comme un régime définitif, qu'il serait prématuré de fixer et impossible d'appliquer, mais comme le premier stade d'une législation qui doit se perfectionner et la première étape d'une évolution qui doit se poursuivre.

C'est pourquoi aussi, ils ont cherché des formules extrêmement souples, permettant de tenir compte de la diversité des situations.

Aux termes des dispositions proposées, la date d'entrée en vigueur et les modalités d'exécution pourront être déterminées par branche d'activité ou par catégories d'entreprises. Il est tenu compte aussi de l'importance des entreprises, mais sur proposition des commissions paritaires, les critères fixés à cet effet peuvent être modifiés, ce qui assure toute souplesse et permet de réaliser toutes les extensions qui apparaîtraient possibles.

Le même souci a enfin amené les auteurs à prévoir l'institution de délégués du personnel dans les entreprises de moindre importance, auxquelles le conseil d'entreprise paraîtrait provisoirement ne pas pouvoir être imposé. Ces délégations en constitueront l'embryon tout en assumant déjà les missions qui, dans ces entreprises, apparaissent les plus urgentes.

Sous réserve de ce dernier point, la proposition correspond dans son économie générale, à celle de l'accord intervenu au sein de la commission paritaire nationale, mais elle comporte les précisions que les auteurs ont estimé indispensables à la bonne application de la mesure envisagée.

samenwerking op het plan van het bedrijf het geval is. Dit is vooral aan twee oorzaken te wijten: vooreerst verschillen de verhoudingen tusschen den werkgever en zijn personeel feitelijk niet alleen van bedrijfstak tot bedrijfstak maar ook van het eene gewest tot het andere, van het een nijverheidscentrum tot het andere, naar gelang van hun aard, omvang en samenstelling, naar gelang ook van de vastheid en de geschooldheid van haar personeel. Bovendien, is de instelling van de ondernemingsraden nog weinig verspreid door het gebruik en, in aangelegenheden als deze, heeft de technische volmaaktheid van het wettelijk voorschrift veel minder belang dan de psychologische factor. Welnu, indien de samenwerking tusschen werkgevers en werknemers op het plan van het bedrijf reeds door traditie gevestigd is, inzonderheid in de paritaire commissies, dan moet, integendeel, wel worden toegegeven dat een werkelijke samenwerking op het plan der onderneming nog een aanpassing, om niet te zeggen een opvoeding, vergt zoowel bij de werkgevers als bij de arbeiders.

Dienvolgens, vermits we slagen moeten, dient doorgevoerd zonder aarzelen en met durf maar ook geleidelijk en met doorzicht.

Daarom werd dit wetsvoorstel opgevat, niet als een definitief regime, — het zou voorbarig zijn dit te willen bepalen en onmogelijk het toe te passen, — maar als het eerste stadium eener wetgeving die later te vervolmaken is en als eerste étape van een ontwikkeling die verder moet doorgaan.

Daarom ook werd gezocht naar zeer soepele formules waarbij met de verscheidenheid van de toestanden kan worden rekening gehouden.

Overeenkomstig de voorgestelde beschikkingen zal de datum van het inwerkingtreden en de toepassingsmodaliteiten kunnen worden bepaald per bedrijfstak of per categorie van onderneming. Er wordt ook rekening gehouden met het belang van de onderneming maar, op voorstel van de paritaire commissies kunnen de daartoe aangegeven criteria worden gewijzigd waardoor een groote soepelheid wordt verzekerd en tot alle mogelijk blijkende uitbreiding kan worden overgegaan.

Dezelfde bekommernis bracht er de opstellers toe de aanstelling te voorzien van personeelsafgevaardigden in minder belangrijke ondernemingen waarvan voorloopig de oprichting van een ondernemingsraad niet kan worden gevergd. Deze afvaardigingen zullen de kern worden van dien raad en zullen tevens reeds opdrachten vervullen, die, in deze ondernemingen, het meest dringend blijken.

Onder voorbehoud van dit laatste punt, komt de algemeene inrichting van het voorstel overeen met deze van het akkoord dat in de Nationale Paritaire Commissie is tot stand gekomen. Maar het behelst nauwkeuriger bepalingen waar de opstellers verduidelijking hebben nodig geacht voor een behoorlijke toepassing van den voorgenomen maatregel.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

Entreprise : l'unité technique d'exploitation.

Travailleurs ou personnel : les ouvriers, les apprentis et les employés de l'entreprise, y compris le personnel de maîtrise, à l'exception de ceux chargés d'un poste de direction.

Le Roi peut rendre obligatoires les résolutions des commissions paritaires tendant à comprendre les travailleurs à domicile de leur branche d'activité parmi le personnel visé par la présente loi.

ART. 2.

Dans toute entreprise occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs, il sera institué un conseil d'entreprise.

Le nombre de travailleurs requis pour l'applicabilité de cette disposition peut être modifié, soit d'une manière générale par résolution de la commission paritaire nationale, rendue obligatoire par le Roi, soit par branche d'activité, ou par catégorie d'entreprises par résolution de la Commission paritaire compétente, sanctionnée par arrêté royal.

ART. 3.

Le Conseil d'Entreprise est composé :

- du chef d'entreprise et de ses délégués ;
- des délégués du personnel.

Les délégués du chef d'entreprise sont désignés et révoqués par lui.

Les délégués du personnel sont élus par les ouvriers, les employés et le personnel de maîtrise, ainsi qu'il sera dit aux articles 9 et suivants.

Le chef d'entreprise et ses délégués ne peuvent ensemble être plus nombreux au conseil que les délégués du personnel.

ART. 4.

Pour autant qu'ils atteignent un nombre à déterminer par arrêté royal d'exécution, les travailleurs de l'entreprise âgés de moins de 21 ans seront représentés au Conseil par un ou plusieurs délégués ne disposant que d'une voix consultative.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

Onderneming : de technische exploitatieeenheid ;

Arbeiders of personeel : de werklieden, de leergasten en de bedienden der onderneming, met inbegrip van de werkmeesters maar met uitzondering van de personen, met een leidende functie.

De beslissingen van de paritaire Commissies die er toe strekken de thuisarbeiders van hun bedrijfstak te begrijpen in het bij deze wet bedoelde personeel, kunnen door den Koning worden verbindend gemaakt.

ART. 2.

Een ondernemingsraad wordt opgericht in elke onderneming waar ten minste 50 arbeiders op bestendige wijze werkzaam zijn.

Het aantal arbeiders vereischt voor de toepasselijkheid van deze beschikking kan worden gewijzigd, hetzij op algemeene wijze bij een door den Koning verbindend gemaakte beslissing van de Nationale Paritaire Commissie, hetzij per bedrijfstak of voor een bepaalde categorie van ondernemingen bij een door den Koning verbindend gemaakte beslissing van de bevoegde Paritaire Commissie.

ART. 3.

De ondernemingsraad is samengesteld uit :

- het hoofd der onderneming en zijn afgevaardigden ;
- de afgevaardigden van het personeel.

De afgevaardigden van het hoofd der onderneming worden door deze aangeduid en uit hun functie ontslagen.

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen door de werklieden, de bedienden en het werkmeesterspersoneel zooals bepaald in artikelen 9 en vorige. Het hoofd der onderneming en zijn afgevaardigden mogen in den raad de personeelsafgevaardigden in aantal niet te boven gaan.

ART. 4.

Voor zoover zij het bij Koninklijk uitvoeringsbesluit te bepalen aantal bereiken, worden de arbeiders onder 21 jaar in den raad vertegenwoordigd door 1 of meer afgevaardigden met raadgevende stem.

ART. 5.

Le Conseil est présidé par le chef d'entreprise ou par le délégué que celui-ci désigne à cet effet d'une manière durable.

Un délégué du personnel assume les fonctions de secrétaire.

ART. 6.

Le Conseil d'Entreprise peut se subdiviser en sections suivant les groupes de travailleurs représentés ou suivant les sections de l'entreprise. En ce qui concerne les délégués du personnel, les membres de ces sections appartiendront à la catégorie de travailleurs dont la section s'occupera.

ART. 7.

Sans préjudice des réunions plus fréquentes ou extraordinaires que peuvent prévoir les arrêtés d'exécution, le Conseil d'Entreprise se réunit au moins une fois par mois. Il se réunit au siège de l'entreprise.

ART. 8.

Le nombre des délégués est déterminé par un arrêté royal d'exécution qui peut prévoir l'élection d'un même nombre de délégués suppléants que de délégués effectifs.

La durée du mandat des délégués effectifs et suppléants est de quatre ans. Ce mandat est renouvelable.

ART. 9.

Les délégués sont élus, au scrutin secret, séparément par et pour les ouvriers, les employés, le personnel de maîtrise.

Un arrêté royal d'exécution détermine le nombre minimum de travailleurs requis dans chacun de ces groupes pour que celui-ci ait ses délégués.

ART. 10.

Sont électeurs, les travailleurs de l'entreprise :

- a) âgés au moins de 18 ans;
- b) occupés depuis un mois au moins dans l'entreprise au moment de l'élection;
- c) jouissant de leurs droits civils et politiques.

La première condition n'est toutefois pas requise pour la désignation des délégués des jeunes prévue à l'art. 4.

ART. 11.

Pour être éligibles comme délégués effectifs ou suppléants, les travailleurs doivent :

ART. 5.

De Raad wordt voorgezeten door het hoofd der onderneming of door den door dit hoofd daartoe op blijvende wijze aangeduiden afgevaardigde.

Een afgevaardigde van het personeel treedt op als secretaris.

ART. 6.

De ondernemingsraad mag worden onderverdeeld in secties volgens de vertegenwoordigde arbeidersgroepen en volgens de afdeelingen der onderneming. Wat de arbeidersafgevaardigden betreft, dienen de leden van die secties te behoor tot de categorie van arbeiders waarmede die sectie zich zal bezig houden.

ART. 7.

Afgezien van de beschikkingen der uitvoeringsbesluiten betreffende talrijker of buitengewone vergaderingen, vergadert de ondernemingsraad ten minste eenmaal per maand. Hij vergadert ten zetel der onderneming.

ART. 8.

Het aantal afgevaardigden wordt bepaald bij een Koninklijk uitvoeringsbesluit waarbij kan worden voorgeschreven dat evenveel plaatsvervangers als gewone leden te verkiezen zijn.

De duur der opdracht van gewone en plaatsvervangende afgevaardigden bedraagt vier jaar. Deze opdracht is vernieuwbaar.

ART. 9.

De afgevaardigden worden verkozen bij geheime stemming en afzonderlijk door en voor de werklieden, de bedienden en het werkmeesterspersoneel.

Bij Koninklijk uitvoeringsbesluit wordt het minimum aantal arbeiders bepaald dat vereischt wordt in elke groep opdat deze afgevaardigden hebben zou.

ART. 10.

Zijn kiezers, de arbeiders der onderneming die :

- a) het minste 18 jaar oud zijn;
- b) op het oogenblik der verkiezing te minste één maand in de onderneming werkzaam zijn;
- c) hun burgerlijke en politieke rechten genieten.

De eerste voorwaarde is nochtans niet vereischt, wat de aanduiding van de onder artikel 1 bedoelde afgevaardigden der jongeren betreft.

ART. 11.

Om verkiesbaar als gewone of plaatsvervangende afgevaardigden moeten de arbeiders :

- a) être âgés de 25 ans au moins;
- b) être occupés depuis trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise;
- c) être occupés depuis six mois au moins dans l'entreprise;
- d) appartenir au groupe par lequel on est élu comme délégué;
- e) jouir de ses droits civils et politiques.

Les deux premières conditions ne sont toutefois pas requises pour les délégués des jeunes prévus à l'article 4.

ART. 12.

Les délégués effectifs et, éventuellement, les délégués suppléants, sont élus sur les listes de candidats présentées par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Les électeurs émettent autant de votes qu'il y a de délégués à désigner.

Les sièges sont répartis entre les listes proportionnellement au nombre de votes obtenus. Sur chaque liste, les candidats passent dans l'ordre du nombre de voix obtenues.

ART. 13.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 8 concernant la durée du mandat du délégué effectif ou suppléant, ce mandat prend fin avec l'engagement du délégué dans l'entreprise ou lorsque celui-ci cesse d'appartenir au groupe des ouvriers, des employés, ou du personnel de maîtrise, par lequel il a été élu.

Le délégué ne peut être licencié que pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure.

La révocation du mandat pour faute grave peut être poursuivie devant le Conseil de Prud'hommes par le groupe qui a présenté sa candidature.

ART. 14.

Le mandat des délégués est gratuit, aucun avantage spécial ne peut leur être octroyé par l'employeur.

Ils ne peuvent subir aucune perte de salaire du fait qu'ils sont appelés à siéger au Conseil d'Entreprise ou à traiter avec le chef d'entreprise durant les heures de travail. Si le Conseil d'Entreprise se réunit en dehors des heures de travail, l'employeur paiera aux délégués leur salaire normal pour le temps passé au Conseil.

ART. 15.

Le Conseil d'Entreprise a pour mission :

- 1) de coopérer à l'élaboration ou à la modification du

- a) ten minste 25 jaar oud zijn;
- b) ten minste sinds 3 jaar werkzaam zijn in den bedrijfstak waartoe de onderneming behoort;
- c) ten minste sinds 6 maanden in de onderneming werkzaam zijn;
- d) behooren tot de groep waardoor zij als afgevaardigden verkozen worden;
- e) hun burgerlijke en politieke rechten genieten.

De twee eerste voorwaarden zijn nochtans niet vereischt wat de onder artikel 4 bedoelde afgevaardigden der jongeren betreft.

ART. 12.

De gewone en de plaatsvervangende afgevaardigden worden verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door de meest representatieve arbeiderorganisaties.

De kiezers brengen evenveel stemmen uit als er afgevaardigden te verkiezen zijn.

De zetels worden over de lijsten verdeeld in verhouding tot het aantal behaalde stemmen. Op elke lijst komen de kandidaten door, volgens het aantal behaalde stemmen.

ART. 13.

Onverminderd de beschikking van artikel 8 betreffende den duur der opdracht van den gewonen of plaatsvervangenden afgevaardigde, eindigt deze opdracht met de dienstverbintenis van de afgevaardigde in de onderneming als ook wanneer deze ophoudt te behooren tot de werklieden- en bediendengroep of tot de groep van het werkmeesterspersoneel, waardoor hij werd verkozen.

De afgevaardigde kan slechts worden afgedankt om een zwaarwichtige reden waardoor onmiddellijke doorzending gerechtvaardigd wordt.

De herroeping van de opdracht kan wegens zware fout worden vervolgd vóór den werkrechtensraad door de groepering waardoor de candidatuur van den belanghebbende werd voorgedragen.

ART. 14.

De opdracht der afgevaardigden wordt onbezoldigd vervuld; geen bijzonder voordeel mag hun door den werkgever worden verstrekt.

Het bijwonen van de ondernemingsraad of het onderhandelen met het hoofd der onderneming tijdens de arbeidsuren mag hun geen loonverlies bijbrengen. Vergadert de ondernemingsraad buiten de arbeidsuren, dan betaalt de werkgever aan de afgevaardigden hun normaal loon voor de in den raad doorgebrachten tijd.

ART. 15.

De ondernemingsraad heeft tot opdracht :

- 1) mede te werken aan het opstellen of het wijzigen

règlement d'atelier et du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise;

2) d'examiner les questions relatives à l'organisation des services sociaux de l'entreprise et d'assurer le concours des travailleurs à leur bon fonctionnement;

3) d'examiner toutes questions générales relatives à la vie sociale dans l'entreprise et notamment:

— des mesures à prendre en vue d'y assurer la bonne application des prescriptions des lois et arrêtés appartenant à la législation sociale et applicables à l'entreprise, de même que des résolutions de la commission ou des commissions paritaires dont l'entreprise relève et des dispositions de son règlement d'atelier;

— de l'application aux diverses catégories de travailleurs de l'entreprise des critères de qualification professionnelle et des barèmes de rémunération;

— de la fixation des dates des vacances annuelles et, le cas échéant, du roulement à établir entre travailleurs;

— des critères à observer pour établir un ordre entre les travailleurs en cas de licenciement collectif et de réembauchage des travailleurs licenciés;

— de toutes mesures propres à favoriser l'esprit de collaboration au sein de l'entreprise;

4) d'examiner les moyens d'améliorer dans l'entreprise le milieu et les conditions de travail, d'outillage, et les méthodes de production, en vue de sauvegarder ou de renforcer le caractère humain, la sécurité et la salubrité du travail, de favoriser la prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'accroître la moralité et l'hygiène, de perfectionner le rendement;

5) d'assurer l'information des travailleurs sur la marche générale de l'entreprise par des communications régulières du chef d'entreprise ou de son délégué.

Le Conseil d'Entreprise remplit sa mission dans un esprit de coopération et dans le cadre des lois et règlements applicables à l'entreprise et des résolutions de la commission ou des commissions paritaires dont celle-ci relève.

ART. 16.

Lorsque des questions relatives à des cas individuels n'ont pu être résolues directement, les délégués élus par le groupe auquel appartient le travailleur intéressé les examinent, s'ils en sont saisis, et en traitent avec le chef d'entreprise, soit isolément, soit en section de groupe du Conseil. Dans le cadre de cette mission, ils s'occupent notamment des désirs et des plaintes des travailleurs de leur groupe, et émettent un avis en cas de licenciement, de renvoi ou d'application des mesures disciplinaires.

van het werkplaatsreglement, en van het huishoudelijk reglement der onderneming;

2) het bespreken van alle vragen betreffende de organisatie der sociale diensten in de onderneming en het verzekeren van de medewerking der arbeiders tot den goeden gang van die diensten;

3) het bespreken van alle algemeene vragen betreffende het sociaal leven in de onderneming en inzonderheid:

— de maatregelen te nemen om de behoorlijke toepassing te verzekeren van de voorschriften van de tot het arbeidsrecht behorende en op de onderneming toepasselijke wetten, alsmede van de beslissingen van de Paritaire Commissie of Commissies waaronder de onderneming behoort en van de beschikkingen van het werkplaatsreglement;

— het toepassen der criteria van beroepsqualificatie en der loonschalen op de verschillende categorieën van arbeiders in de onderneming;

— het vaststellen van de data der jaarlijksche verlofdagen en, desgevallend, van de wisselbeurten onder de arbeiders;

— de in acht te nemen criteria bij het bepalen van een volgorde onder de arbeiders, in geval van collectieve afanking en van weder-aanwerving van de afgedankte arbeiders;

— de maatregelen waardoor een geest van samenwerking in de onderneming kan worden bevorderd;

4) het bespreken van alle middelen waardoor, in de onderneming, verbetering kan worden gebracht in het arbeidsmilieu, in de arbeidsvoorwaarden, in de uitrusting, en in de voortbrengingsmethoden, ten einde het menschaardig karakter der veiligheid en der gezondheid van den arbeider te verzekeren of te verhoogen, het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten te bevorderen, meer zedelijkheid, een betere hygiëne of een hoogere rendearing te bekomen;

5) de voorlichting der arbeiders over den algemeenen gang der onderneming te verzekeren door regelmatige door het hoofd der onderneming of zijn afgevaardigde te verstrekken kennisgevingen.

De ondernemingsraad vervult deze opdracht in een geest van samenwerking en binnen het kader van de in de onderneming toepasselijke wetten en besluiten en van de beslissingen der Paritaire Commissie of Commissies waaronder de onderneming behoort.

ART. 16.

De vragen betreffende individueele gevallen die niet rechtstreeks kunnen worden opgelost, wanneer ze hun worden voorgelegd, worden onderzocht door de afgevaardigden verkozen door de groep waartoe de betrokken arbeider behoort; deze afgevaardigden onderhandelen daarover met het ondernemingshoofd hetzij afzonderlijk, hetzij in de voor hun arbeidersgroep bevoegde sectie van den raad. Binnen het kader van die opdracht bekwamen zij zich inzonderheid met de wenschen en klachten, met de arbeiders van

Ils s'efforcent de prévenir ou d'aplanir les conflits intéressant les mêmes travailleurs.

Ils remplissent cette mission dans un esprit de conciliation et de manière à ne pas méconnaître l'autorité hiérarchique du personnel de maîtrise.

ART. 17.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, des délégués du personnel seront élus dans toute entreprise occupant d'une manière permanente au moins 20 travailleurs âgés de 21 ans au moins, mais non assujettis en vertu de l'art. 2, ou de ses arrêtés d'exécution, et n'ayant pas de Conseil d'Entreprise conforme aux prescriptions de la présente loi.

Les dispositions des articles 8 à 14 sont applicables à ces délégués. Leur mission est celle prévue à l'article 16. En outre, ils coopèrent, en ce qui concerne les travailleurs de leur groupe, à l'élaboration ou à la modification du règlement d'atelier ou du règlement d'ordre intérieur.

Le nombre de travailleurs requis pour l'applicabilité des dispositions du présent article peut être modifié, soit d'une manière générale, par résolution de la commission nationale, rendue obligatoire par le Roi, soit par branche d'activité ou par catégorie d'entreprises, par résolution de la commission paritaire compétente, sanctionnée par arrêté royal.

ART. 18.

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa, les articles 1, 2 et 17, les modalités d'exécution de la présente loi sont déterminées par le Roi, soit par des arrêtés généraux pris après consultation de la commission paritaire nationale, soit par branche d'activité, ou par des catégories d'entreprise déterminées, sur avis de la Commission paritaire compétente.

Ces arrêtés peuvent déroger aux prescriptions des articles 1, 2, 7, 8, (al. 2), 10, 11, 13, 17 (al. 1^{er}), en ce qui concerne les industries saisonnières et celles qui, par leur nature, n'occupent qu'une minorité de personnel stable.

ART. 19.

Les commissions paritaires veillent à assurer la bonne application des dispositions de la présente loi.

Lorsqu'elles sont saisies d'une plainte, elles peuvent demander enquête et rapport au service de contrôle pour la protection du travail. Les contrôleurs chargés de cette mission disposent à cet effet de toutes les prérogatives dont ils jouissent pour surveiller l'application des lois, réglementant les conditions du travail.

hun groep en geven een advies bij afdanking, doorzending of toepassing van tuchtmaatregelen.

Zij trachten geschillen, waarbij dezelfde arbeiders betrokken zijn te voorkomen of te beslechten.

Zij vervullen deze opdracht in een geest van verzoening en derwijze, dat het hiërarchisch gezag van het werkmeesterspersoneel niet wordt miskend.

ART. 17.

Onverminderd de voorgaande beschikkingen, worden afgevaardigden van het personeel verkozen in elke onderneming waar ten minste 20 arbeiders van ten minste 21 jaar op bestendige wijze werkzaam zijn wanneer de onderneming niet onder toepassing valt van artikel 2 of van de besluiten tot uitvoering daarvan en wanneer er geen aan de voorschriften van de wet beantwoordende ondernemingsraad is.

De beschikkingen van artikel 8 tot 14 gelden voor de afgevaardigden. Hun opdracht is deze bepaald onder artikel 16. Bovendien nemen zij, wat de arbeiders van hun groep betreft, deel aan het opstellen of het wijzigen van het werkplaatsreglement of van het huishoudelijk reglement.

Het aantal arbeiders dat voor de toepasselijkheid der beschikkingen van dit artikel wordt vereischt, kan worden gewijzigd, hetzij op algemeene wijze bij een door den Koning verbindend gemaakte beslissing der Nationale Paritaire Commissie, hetzij per bedrijfstak of per categorie van onderneming bij door den Koning bekrachtigde beslissing der bevoegde paritaire Commissie.

ART. 18.

Onverminderd het bepaalde onder de laatste alinea der artikelen 1 en 2 en 17, worden de uitvoeringsmodaliteiten van deze wet bepaald door den Koning, hetzij bij algemeene besluiten genomen na raadpleging van de Nationale Paritaire Commissie, hetzij per bedrijfstak of per categorie van ondernemingen, op advies van de bevoegde paritaire Commissie.

Bij die beslissing kan worden afgeweken van de voorschriften der artikelen 1, 2, 7, 8 (al. 2), 10, 11, 13, 17 (al. 1) wat de seizoenbedrijven betreft alsmede de bedrijven waar, uit den aard der onderneming, slechts een minderheid van vast personeel werkzaam is.

ART. 19.

De paritaire Commissies zorgen voor de behoorlijke toepassing van de beschikkingen van deze wet.

Wanneer hun een klacht wordt voorgelegd, kunnen zij een onderzoek en een verslag vragen aan den controle-dienst voor arbeidsbescherming. De met die opdracht belaste controleurs kunnen te dien einde alle rechten laten gelden waarover zij beschikken om de hand te houden aan de wetten tot regeling der arbeidsvoorwaarden.

ART. 20.

La date d'entrée en vigueur de la présente loi est fixée par arrêté royal, pris comme il est dit à l'article 18.

ART. 20.

De datum van in werkingtreding van deze wet wordt bepaald bij een Koninklijk besluit genomen overeenkomstig artikel 18.

O. BEHOGNE,
H. HEYMAN,
A. BERTRAND,
P. KOFFERSCHLAGER,
C. PEETERS,
F. VAN DER STRATEN-WAILLET.
