

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

4 JULI 1950.

WETSVOORSTEL

strekkende tot het instellen
van de ondernemingsreglementen.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Dit wetsvoorstel strekt er toe de wet van 15 Juni 1896 op het werkplaatsreglement door een nieuwe wetgeving te vervangen.

Na gedurende lange tijd voldoening geschonken en aan de zaak van de maatschappelijke vooruitgang uitstekende diensten bewezen te hebben blijkt deze wet ten huidige dage inderdaad in onbruik geraakt. De noodwendigheden van het ogenblik en de meest recente ervaring evenals de jongste belangrijke wijzigingen in de structuur van het bedrijfsleven, ingevolge de invoering van de ondernemingsraden, maken een algemene herziening van de bepalingen van deze wet noodzakelijk.

Onderhavig wetsvoorstel wijzigt dus op tamelijk gevoelige wijze de bepalingen van de vorige wet. Het is toepasselijk op al de private of openbare bedrijven die doorgaans in uitvoering van een dienstverhuuringscontracten minste één werknemer te werk stellen; en het voorziet dat in al de inrichtingen waar, in uitvoering van de wet van 20 September 1948 een ondernemingsraad werkt, het ondernemingsreglement door deze laatste opgesteld zal worden.

Voor de ondernemingen waar er een ondernemingsraad bestaat wordt voor de opstelling een speciale procedure voorzien: deze laat toe al de betrokken werknemers regelmatig te raadplegen en voert te hunnen voordele een procedure van beroep in bij een ambtenaar aangeduid door de Minister die het Departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft.

Deze tekst is in zijn geheel de vrucht van de werkzaamheden van de Commissie voor het « Burgerlijk Wetboek van de Arbeid », opgericht in de schoot van het Departement van Arbeid ingevolge het Ministerieel Besluit van

4 JUILLET 1950.

PROPOSITION DE LOI

instituant
les règlements d'entreprise.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi a pour but de remplacer par une législation nouvelle la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Après avoir donné longtemps satisfaction et rendu d'éminents services à la cause du progrès social, cette loi, en effet, apparaît aujourd'hui désuète. Les nécessités actuelles et l'expérience la, plus récente ainsi que les modifications importantes intervenues dans la structure de l'économie par l'instauration des conseils d'entreprise, rendent nécessaire une révision générale de ses dispositions.

La présente proposition de loi modifie donc assez sensiblement les dispositions de la loi antérieure. Elle s'applique à toutes les entreprises privées ou publiques occupant habituellement au moins un travailleur en exécution de certains contrats de louage de services et prévoit que, dans tous les établissements où fonctionne un conseil d'entreprise en exécution de la loi du 20 septembre 1948, le règlement d'entreprise sera rédigé par ce dernier.

Pour les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, une procédure spéciale d'élaboration a été prévue: elle permet la consultation régulière de tous les travailleurs intéressés et établit en leur faveur une procédure de recours auprès d'un fonctionnaire désigné par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions.

Le présent texte est, dans son ensemble, le fruit des travaux de la Commission dite du « Code Civil du Travail », créée auprès du département du Travail et de la Prévoyance Sociale, par l'arrêté ministériel du 12 octobre

12 October 1948 (*Belgisch Staatsblad* van 20 October 1948). Deze Commissie, belast met de codificatie van alle dienstverhuuringscontracten, werd er toe gebracht inzonderheid de herziening van de wet van 15 juni 1896 onder het oog te nemen. Het werk van deze commissie is echter op verre na niet beëindigd. De door haar op te stellen tekst zal honderd artikelen bevatten en het geheel van de burgerlijke wetgeving van de arbeid omvatten. Het zal bijgevolg nog geruime tijd aanlopen vooraleer het zal mogelijk zijn het algemeen wetsontwerp neer te leggen waarbij een Burgerlijk Wetboek van de Arbeid wordt ingevoerd.

Daarom is het ons wenselijk voorgekomen nu reeds een wetsvoorstel in te dienen dat het gedeelte van de tekst herneemt die door de commissie werd uitgewerkt en die betrekking heeft op de herziening van de wet op het werkplaatsreglement.

Artikelen 1, 2 en 3 bepalen, zoals hierboven werd vermeld, de werkingssfeer van de wetgeving. Zekere dienstverhuuringscontracten werden er niet in opgenomen. Aan de Koning wordt niettemin de mogelijkheid gelaten deze contracten in het kader van de wet op te nemen. Artikel 3 bepaalt dat het overeenkomstig de wettelijke voorschriften opgestelde ondernemingsreglement beide partijen tot wet strekt. Geen enkele individuele afwijking is geldig, indien zij niet schriftelijk wordt vastgesteld.

De in het ondernemingsreglement op te nemen vermeldingen worden opgesomd in artikelen 4 tot en met 9. Zij vertonen slechts een gering verschil met deze die vereist worden door de wet van 1896. Het is echter van belang er op te wijzen dat sommige bepalingen voorkomende in artikelen 4, 5 en 6 verplicht zijn naarmate de door de arbeiders geleverde prestaties zulks vergen. Andere kunnen, volgens artikel 7, door de Koning verplicht gemaakt worden (inzonderheid wat betreft veiligheid en gezondheid). In artikel 8 worden enkele voorbeelden aangehaald van bepalingen van facultatieve aard.

Artikel 9 voorziet ten slotte dat de belanghebbende partijen steeds vrij zijn om in het ondernemingsreglement al de conventionele bepalingen op te nemen die hun nodig blijken.

De wet van 1896 vermeldde niet wat in de bijlagen van het reglement moest voorkomen. Artikel 10 van de nieuwe tekst is in dit opzicht uitdrukkelijk.

Wat de opstelling van een nieuw reglement of de wijziging van een oud reglement betreft, werd het stelsel van 1896 door artikelen 11, 12 en 13 van onderhavige tekst grondig gewijzigd.

Het reglement zal voortaan niet enkel en alleen door de werkgever opgesteld of gewijzigd worden. De wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven heeft 'dit recht inderdaad aan de Ondernemingsraad, daar waar er een bestaat, toegekend. Dit recht wordt bevestigd door artikel 11.

Het is anderzijds wenselijk gebleken aan de arbeiders een zeker recht op initiatief toe te kennen. Daarom mogen, in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad bestaat en wanneer de syndicale afvaardiging die de arbeiders vertegenwoordigt wenst een nieuw reglement op te stellen of het oud reglement te wijzigen, de afgevaardigden in kwestie, hun voorstellen voorleggen aan de werkgever, wien de uiteindelijke beslissing niettemin steeds wordt voorbehouden.

Ook de procedure betreffende het opstellen van een reglement evenals de wijziging er van werd grondig herzien.

1948 (*Moniteur* du 20 octobre 1948). Cette commission, chargée d'établir une codification de tous les contrats de louage de service, a été amenée à envisager notamment la revision de la loi du 15 juin 1896. Néanmoins, comme le texte qu'elle rédige comprendra des centaines d'articles et couvrira l'ensemble de la législation civile du Travail, ses travaux sont loin d'être terminés, et il ne semble pas possible d'envisager avant de longs mois, le dépôt d'un projet de loi général instituant un Code Civil du Travail.

C'est pourquoi il a paru utile de déposer dès maintenant une proposition de loi reprenant la partie du texte élaboré par la Commission qui est relative à la revision de la loi sur les règlements d'atelier.

Les articles 1, 2 et 3 déterminent, comme il est dit plus haut, le champ d'application de la législation. Certains contrats de louage de services en sont exclus. La possibilité de les faire rentrer dans le cadre de la loi est néanmoins accordée au Roi. L'article 3 dispose que le règlement d'entreprise établi conformément aux dispositions légales fait la loi des parties. Aucune dérogation, individuelle n'est valable si elle n'est constatée par écrit.

Les mentions à insérer dans le règlement d'entreprise sont énoncées par les articles 4 à 9. Elles diffèrent fort peu de celles qui étaient exigées par la loi de 1896. Il importe toutefois de signaler que certaines dispositions énumérées aux articles 4, 5 et 6 sont obligatoires dans la mesure où le requièrent les prestations fournies par les travailleurs. D'autres peuvent, selon l'article 7, être rendues obligatoires par le Roi (notamment en matière de salubrité et de sécurité). L'article 8 cite certains exemples de dispositions à caractère facultatif.

Enfin, l'article 9 prévoit que les parties sont toujours libres de faire figurer au règlement d'entreprise, toutes les dispositions conventionnelles dont l'insertion leur semble utile.

La loi de 1896 ne mentionnait pas ce que devaient contenir les annexes au règlement. Le texte nouveau, en son article 10, l'indique expressément.

En ce qui concerne l'élaboration d'un règlement nouveau ou la modification à un règlement ancien, le système de 1896 a été profondément modifié par les articles 11, 12 et 13 du présent texte.

Désormais, l'employeur ne sera plus le seul à élaborer ou modifier le règlement. En effet, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie a reconnu ce droit au Conseil d'entreprise, là où il en existe un. Ce droit est consacré par l'article 11.

D'autre part, il a paru souhaitable de reconnaître aux travailleurs un certain droit d'initiative. C'est pourquoi, dans les entreprises où il n'existe pas de Conseil d'Entreprise, lorsque la délégation syndicale représentant les travailleurs désire qu'un règlement nouveau soit élaboré ou que le règlement ancien soit modifié, les délégués en question peuvent présenter leurs propositions à l'employeur, à qui la décision finale est néanmoins toujours réservée.

La procédure qui régit l'élaboration d'un règlement ou les modifications à apporter à celui-ci, a été, elle aussi, profondément remaniée.

Wanneer het reglement door één Ondernemingsraad wordt opgesteld is de procedure eenvoudig. Zodra het nieuw of gewijzigd reglement aangenomen is, dient het door middel van uitplakking aan de arbeiders ter kennis gebracht te worden. Het nieuw reglement wordt van rechtswege van kracht de 15^e dag volgende op deze waarop het werd aangenomen.

In de bedrijven waar er geen Ondernemingsraad bestaat is de procedure ingewikkelder.

De werkgever heeft vooreerst tot plicht het ontwerp van reglement aan de werknemers ter kennis te brengen door middel van uitplakking.

Deze uitplakking is bedoeld om de arbeiders in staat te stellen de bemerkingen uit te brengen die zij nodig achten. Deze bemerkingen kunnen betekend worden aan een ambtenaar die zal trachten beide standpunten te verzoenen.

De termijnen na afloop waarvan de reglementen van kracht worden, verschillen naarmate de bemerkingen al dan niet aan de bevoegde ambtenaar werden overgemaakt.

Indien geen enkele bemerking naar voren gebracht werd, wordt het nieuw reglement van kracht de 15^e dag volgende op deze waarop het werd uitgehangen.

Indien er integendeel wel bemerkingen gedaan werden, bedraagt de termijn na welke het reglement van kracht wordt 8 dagen; de datum waarop deze termijn ingaat verschilt evenwel naarmate er al dan niet verzoening geweest is.

Artikelen 14 tot en met 17 vergen geen bijzondere commentaar.

Buiten een lichte wijziging in de opstelling brengen artikelen 18 en 19 geen wijziging aan de vormvereisten die voor het ondernemingsreglement gesteld worden.

Artikel 21 neemt de bepalingen over van de wet van 1896, behalve echter wat betreft het tweede lid, dat gerechtsvaardig wordt door de steeds belangrijker rol die de paritaire comité's in het sociaal en het economisch leven vervullen.

Artikel 22 bepaalt dat er een eensluidend afschrift van het reglement en van de berichten ter griffie van de Werkrechtshouders dient neergelegd. Dezelfde bescheiden dienen door de werkgever aan de bij Koninklijk besluit aangeduide ambtenaar te worden overhandigd.

Artikelen 23 en 24 hebben betrekking op de tuchtmaatregelen en vermelden de waarborgen waarmee de toepassing er van wordt omkleed.

Hoofdstukken VIII en IX zijn respectievelijk gewijd aan het toezicht op de uitvoering van de wet en aan de sancties waardoor de overtreders worden getroffen. Het is nodig gebleken het bedrag van de door de wet van 1896 bepaalde geldboeten te wijzigen, ten einde het in overeenstemming te brengen met de huidige praktijk.

Artikel 33 stelt een termijn vast van 6 maanden die ingaat op de datum waarop de wet van kracht wordt en die de bedrijfshoofden moet toelaten zich met de wet in regel te stellen.

Quand le règlement est établi par un Conseil d'entreprise, la procédure est simple. Dès son adoption, le règlement ou sa modification doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Le 15^{me} jour suivant celui de son adoption, le règlement nouveau entre en vigueur de plein droit.

Dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, la procédure est plus complexe.

L'employeur a tout d'abord l'obligation de porter le projet de règlement nouveau à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Cet affichage a pour but de permettre aux travailleurs de formuler les observations qu'ils estiment utiles. Celles-ci peuvent être notifiées à un fonctionnaire qui tentera de concilier les thèses en présence.

Les délais d'entrée en vigueur varient suivant que des observations ont été notifiées ou non au fonctionnaire compétent.

Si aucune observation n'a été formulée, le règlement nouveau entre en vigueur le 15^{me} jour qui suit celui de son affichage.

Si, au contraire, des observations ont été notifiées, le délai d'entrée en vigueur est de 8 jours, mais son point de départ varie selon qu'il y a eu conciliation, ou non.

Les articles 14 à 17 n'appellent pas de commentaires particuliers.

En dehors d'une légère modification dans la rédaction, les articles 18 et 19 n'apportent pas de changement aux conditions de forme que doit réunir le règlement d'entreprise.

L'article 21 reproduit les dispositions de la loi de 1896 sauf, toutefois, en ce qui concerne son deuxième alinéa, qui se justifie par l'importance grandissante des commissions paritaires dans la vie économique et sociale.

L'article 22 exige le dépôt au greffe des Conseils de Prud'hommes compétents d'une copie certifiée conforme du règlement et des avis. Les mêmes documents doivent être remis par l'employeur au fonctionnaire désigné par arrêté royal.

Les articles 23 et 24 concernent les amendes disciplinaires et indiquent les garanties dont leur application est entourée.

Les chapitres VIII et IX sont consacrés respectivement à la surveillance de l'exécution de la loi et aux sanctions qui frappent les contrevenants. Il a paru utile de modifier le taux des amendes portées par la loi de 1896 afin de le mettre en concordance avec la pratique actuelle.

L'article 33 établit un délai de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi pour permettre aux chefs d'entreprise de se conformer aux dispositions légales.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Eerste artikel.

Elke onderneming die gewoonlijk in uitvoering van een dienstverhuuringscontract ten minste één werknemer te werk stelt, is gehouden een ondernemingsreglement op te maken overeenkomstig de door deze wet voorgeschreven wijze.

Art. 2.

De bij voorgaand artikel aangehaalde verplichting heeft evenwel geen betrekking op de personen verbonden door :

- 1) een bediendencontract;
- 2) een dienstbodencontract;
- 3) een dienstnemingscontract voor de dienst op elk schip ter zee- of ter binnenvaart;
- 4) een dienstverhuuringscontract bij een landbouwbedrijf dat minder dan 5 bestendige arbeiders tewerk stelt;
- 5) een dienstverhuuringscontract bij een firma die enkel de leden van eenzelfde familie tewerk stelt onder het gezag van een hunner of van de voogd.

De Koning kan echter de toepassing van deze wet of van sommige bepalingen er van uitbreiden tot de bij onderhavig artikel bedoelde personen. In dit geval stelt hij de termijn vast die aan de bedrijfshoofden wordt toegestaan om zich met de voorschriften van de wetgeving in regel te stellen.

Art. 3.

Het overeenkomstig de bepalingen van deze wet opgestelde ondernemingsreglement bindt de partijen.

Elke individuele afwijking moet schriftelijk vastgesteld worden.

HOOFDSTUK II.

Inhoud van het ondernemingsreglement.

SECTIE I.

Verplichte bepalingen.

Art. 4.

Naarmate de aard van de prestaties zulks meebrengt moet het ondernemingsreglement bepalingen bevatten betreffende de arbeidsduur.

Deze bepalingen duiden het begin en het einde aan van de regelmatige arbeidsdag, de rustpozen, de regelmatige werkloosheidsdagen, de rustdagen toegestaan in uitvoering van de wetgeving op de Zondagsrust en van deze betreffende het toekennen van loon aan de werknemers tijdens een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Wanneer het werk georganiseerd wordt in verschillende ploegen, worden die aanduidingen afzonderlijk voor elke ploeg hernomen. Het ondernemingsreglement vermeldt

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

Article premier.

Toute entreprise occupant habituellement au moins un travailleur, en exécution d'un contrat de louage de services, est tenue d'établir un règlement d'entreprise de la manière prescrite par la présente loi.

Art. 2.

Néanmoins, l'obligation énoncée à l'article précédent ne concerne pas les personnes engagées dans les liens :

- 1) d'un contrat d'emploi;
- 2) d'un contrat de travail domestique;
- 3) d'un contrat d'engagement pour le service de tout bâtiment de mer ou de navigation intérieure;
- 4) d'un contrat de louage de services pour une entreprise agricole occupant moins de 5 travailleurs permanents;
- 5) d'un contrat de louage de services pour une entreprise n'occupant que les membres d'une même famille sous l'autorité de l'un d'eux ou du tuteur.

Le Roi peut cependant étendre l'application des dispositions de la présente loi ou de certaines d'entre elles aux personnes visées par le présent article. Dans ce cas, il fixe le délai qui est imparti aux chefs d'entreprise pour se conformer aux prescriptions de la législation.

Art. 3.

Le règlement d'entreprise établi conformément aux dispositions de la présente loi lie les parties.

Toute dérogation individuelle doit être constatée par écrit.

CHAPITRE II.

Contenu du règlement d'entreprise.

SECTION I.

Dispositions obligatoires.

Art. 4.

Dans la mesure où le comporte la nature des prestations, le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions relatives à la durée du travail.

Ces dispositions indiquent le commencement et la fin de la journée de travail régulières, les intervalles de repos, les jours de chômage régulier, les jours de repos accordés en exécution de la législation sur le repos du dimanche et de celle concernant l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le règlement d'entreprise mentionne également les

eveneens de modaliteiten voor de afwisseling van de ploegen.

Wat de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen betreft, wordt de aanduiding van het begin en het einde van de regelmatige arbeidsdag vervangen door deze van het begin en het einde van het dalen en het opstijgen van elke post.

De uurrooster wordt vooraf goedgekeurd door het Bestuur van het Mijnwezen.

Wat de werknemers betreft die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere zaken of bescheiden in ontvangst te nemen die betrekking hebben op hun werk of om er de voortbrengst van hun werk of al de hierop betrekking hebbende bescheiden af te leveren, wordt de aanduiding van het begin en het einde van de regelmatige arbeidsdag vervangen door deze betreffende de dagen en uren waarop de lokalen voor die arbeiders toegankelijk zijn.

Art. 5.

Het ondernemingsreglement moet, in dezelfde mate, ook bepalingen bevatten betreffende de modaliteiten volgens welke de bezoldiging berekend en uitbetaald wordt.

Deze bepalingen vermelden :

- 1) de wijze waarop de bezoldiging wordt vastgesteld (per uur, per dag, per maand, per taak, bij aanneming, per fixe, per commissie, enz...) evenals de omstandige beschrijving van de toegepaste wijze van meting en contrôle;
- 2) de wijze, het tijdstip en de plaats waarop de bezoldiging wordt uitbetaald;
- 3) de wijze waarop de wettelijke loonsverhogingen worden berekend;
- 4) de aan de arbeider mits afhouding op de bezoldiging gedane leveringen;
- 5) de aan de werkgever opgelegde verplichting de afhoudingen toe te passen die door de sociale en fiscale wetgeving worden voorgeschreven.

Art. 6.

Het ondernemingsreglement moet nog aanduiden :

- 1) de termijn die vereist wordt wanneer een opzegging kan geveerd worden en tevens de gevallen waarin het contract zonder opzegging door een van beide partijen kan verbroken worden;
- 2) de wijze van toekenning van het jaarlijks verlof;
- 3) de rechten en de plichten van het toezichtspersoneel;
- 4) de middelen tot beroep die de werknemers ter beschikking staan wanneer zij een klacht in te dienen of een raad te vragen hebben betreffende de uitvoering van hun werk;
- 5) de dagen en uren waarop de arbeiders inzage kunnen krijgen van de verschillende bescheiden die door de maatschappelijke wetgeving worden voorzien en die aan de werkgever ter bewaring worden toevertrouwd;
- 6) de opsomming van de straffen en het bedrag van de geldboeten;
- 7) het eventueel bestaan van een geneeskundige, pharmaceutische en hospitaaldienst, ingesteld in uitvoering van de wetgeving betreffende de vergoeding van de schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen.

Art. 7.

De Koning kan, voor al de aan deze wet onderworpen ondernemingen of voor zekere er van, de inlassing van

modalités selon lesquelles s'effectue l'alternance des équipes.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celles des heures du commencement et de la fin de la descente et de la montée de chaque poste.

L'horaire est approuvé, au préalable, par l'Administration des Mines.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou que pour y remettre le produit de leur travail ou tous documents relatifs à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celles des jours et heures où les locaux sont accessibles à ces travailleurs.

Art. 5.

Dans la même mesure, le règlement d'entreprise doit également contenir des dispositions relatives aux modalités de calcul et de paiement de la rémunération.

Ces dispositions indiquent :

- 1) la manière dont la rémunération est déterminée (à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à l'entreprise, au fixe, à la commission, etc.) ainsi que le détail des modes de mesurage et de contrôle appliqués;
- 2) le mode, l'époque et le lieu du paiement de la rémunération;
- 3) le mode de calcul des majorations de salaires légales;
- 4) les fournitures au travailleur faites à charge d'imputation sur la rémunération;
- 5) l'obligation imposée à l'employeur d'effectuer les retenues prévues par les législations sociale et fiscale.

Art. 6.

Le règlement d'entreprise doit encore indiquer :

- 1) le délai de congé requis lorsqu'un préavis peut être exigé ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties;
- 2) le mode d'octroi des vacances annuelles;
- 3) les droits et devoirs du personnel de surveillance;
- 4) les recours ouverts aux travailleurs qui ont une plainte à formuler ou un conseil à demander concernant l'exécution de leur travail;
- 5) les jours et heures pendant lesquels les travailleurs peuvent recevoir communication de divers documents prévus par la législation sociale et dont la garde est confiée à l'employeur;
- 6) l'énumération des pénalités et le montant des amendes;
- 7) l'existence éventuelle du service médical pharmaceutique et hospitalier institué en exécution de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Art. 7.

Le Roi peut prescrire, pour toutes les entreprises assujetties à la présente loi ou pour certaines d'entre elles, l'in-

andere vermeldingen dan deze voorzien bij artikelen 4, 5 en 6 voorschrijven.

Zulks zal o. m. het geval zijn wat betreft de bijzondere regelen welke aangenomen werden met het oog op het verzekeren van de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de welvoegelijkheid.

SECTIE II.

Facultatieve bepalingen.

Art. 8.

Het reglement mag bepalingen bevatten betreffende :

- 1) het inrichten van geneeskundige onderzoeken voorgeschreven door het Algemeen Reglement in zake Arbeidsbescherming;
- 2) het verbod ergens anders dan in de kleedkamer kledingstukken of andere toiletbenodigdheden neer te leggen;
- 3) het gebruik van de eetzaal en het verbod ze te betreden vooraleer zich ontdaan te hebben van de werkpakken, wanneer deze besmeurd zijn met giftige, besmettende of bijzonder bevuilende stoffen.

Art. 9.

Het ondernemingsreglement mag alle conventionele bepalingen bevatten waarvan de inlating door de partijen nuttig geacht wordt.

HOOFDSTUK III.

Bijvoegsels van het ondernemingsreglement.

Art. 10.

Bij het ondernemingsreglement dienen bijvoegsels gevoegd die verplicht moeten vermelden :

- 1) de tekst van de in de onderneming geldende collectieve overeenkomsten;
- 2) de benaming en de zetel van de Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen waarbij de werkgever is aangesloten;
- 3) de benaming en de zetel van de verlofkas waarbij de werkgever eventueel is aangesloten;
- 4) de naam van de effectieve leden en plaatsvervangers van de Ondernemingsraad, indien er een bestaat;
- 5) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid en hygiëne, de naam van de leden van de syndicale afvaardiging en de naam van de effectieve leden en plaatsvervangers van het Comité voor Veiligheid en Hygiëne;
- 6) de naam en het adres van de geneesheren en apothekers wanneer er in uitvoering van de wet op de vergoeding van de schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen een geneeskundige, pharmaceutische en hospitaaldienst werd opgericht;
- 7) de aanduiding van de persoon die bekwaam is de eerste hulp te verlenen, wanneer het Algemeen Reglement inzake Arbeidsbescherming er de aanwezigheid van vereist;
- 8) de aanduiding van de plaats waar zich de verbandkast bevindt, wanneer het Algemeen Reglement inzake Arbeidsbescherming er het bestaan van vereist;
- 9) het adres van de ambtenaars aangeduid door de Minister die het departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft.

sertion de mentions autres que celles prévues aux articles 4, 5 et 6,

Il en sera notamment ainsi en ce qui concerne les règles spéciales adoptées en vue d'assurer la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances.

SECTION II.

Dispositions facultatives.

Art. 8.

Le règlement peut contenir des dispositions concernant notamment :

- 1) l'organisation des visites médicales prescrites par le Règlement Général pour la Protection du Travail;
- 2) l'interdiction de déposer des vêtements ou des objets de toilette ailleurs que dans les vestiaires;
- 3) la fréquentation des réfectoires et l'interdiction d'y pénétrer avant d'avoir abandonné les vêtements de travail, lorsque ceux-ci sont imprégnés de matières toxiques, infectantes ou particulièrement salissantes.

Art. 9.

Le règlement d'entreprise peut aussi contenir toutes dispositions conventionnelles dont l'insertion semble utile aux parties.

CHAPITRE III.

Annexes au règlement d'entreprise.

Art. 10.

Au règlement d'entreprise doivent être jointes des annexes contenant obligatoirement :

- 1) le texte des conventions collectives en vigueur dans l'entreprise;
- 2) la désignation et le siège de la Caisse de Compensation pour Allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;
- 3) la désignation et le siège de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est éventuellement affilié;
- 4) le nom des membres effectifs et suppléants du Conseil d'entreprise;
- 5) le nom du chef de service de sécurité et d'hygiène, le nom des membres de la délégation syndicale et le nom des membres effectifs et suppléants du comité de sécurité et d'hygiène;
- 6) le nom et l'adresse des médecins et pharmaciens lorsqu'un service médical, pharmaceutique et hospitalier est institué en exécution de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
- 7) l'indication de la personne capable de donner les premiers soins, lorsque le Règlement général pour la Protection du Travail exige qu'il y en ait une;
- 8) l'indication de l'endroit où se trouve la boîte de secours lorsque le Règlement général pour la Protection du Travail en impose l'existence;
- 9) l'adresse des fonctionnaires désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions.

HOOFDSTUK IV.

Opstelling en wijziging
van het ondernemingsreglement.

Art. 11.

In de ondernemingen waar een Ondernemingsraad werd ingesteld, wordt het opstellen van elk nieuw reglement, of het wijzigen van een oud reglement, toevertrouwd aan de Ondernemingsraad.

Het nieuw reglement of de wijziging aan het oud reglement wordt van kracht op de datum die in het reglement wordt voorzien. Bij gebreke van een dergelijke bepaling wordt het van kracht de 15^{de} dag volgende op deze waarop het door de Ondernemingsraad werd aangenomen.

Art. 12.

In de ondernemingen waar er een Ondernemingsraad bestaat wordt elk ontwerp van nieuw reglement of van wijziging aan het oud reglement opgesteld door de werkgever, die het aan het personeel door middel van uitplakking moet ter kennis brengen tot op de dag waarop het van kracht wordt. Elk arbeider kan bovendien afschrift krijgen van de tekst van dit ontwerp.

Gedurende ten minste 8 dagen te rekenen van de dag af waarop het ontwerp wordt uitgehangen, houdt de werkgever een register ter beschikking van de arbeiders waarin deze, hetzij persoonlijk, hetzij door tussenkomst van hun syndicale afgevaardigden, hun bemerkingen kunnen aantekenen.

Eens deze termijn overschreden, maakt de werkgever of de syndicale afgevaardigde dit register ter mededeling over aan de ambtenaar daartoe aangeduid door de Minister die het Departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft.

Gedurende dezelfde termijn van 8 dagen kunnen de werknemers, of de syndicale afgevaardigden die zij daartoe machtigen, hun bemerkingen per behoorlijk ondertekend schrijven doen geworden aan de in het vorige lid aangeduide ambtenaar. De naam van de werknemers zal, indien zij zulks wensen, niet mogen medegedeeld noch bekendgemaakt worden.

Indien aan de ambtenaar geen enkele bemerking werd overgemaakt en indien in het register geen enkele bemerking voorkomt, zal het nieuw reglement of de wijziging van het oud reglement van kracht worden 15 dagen nadat het werd uitgeplakt.

Indien hem bemerkingen worden overgemaakt, of indien er in het register door de arbeiders gemaakte bemerkingen voorkomen, zal hij er binnen 4 dagen de werkgever van op de hoogte brengen, die ze door middel van uitplakking aan het personeel ter kennis zal brengen. De ambtenaar zal trachten de partijen te verzoenen. Indien hij daarin slaagt, wordt het nieuw reglement, of de wijziging van het oud reglement, acht dagen na de verzoening van kracht. Indien hij er binnen een termijn van acht dagen niet in slaagt beide partijen te verzoenen, wordt het nieuw reglement van kracht 8 dagen na het verstrijken van deze termijn.

Art. 13.

Wanneer, in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad bestaat, de syndicale afvaardiging van de werknemers vraagt een nieuw reglement op te stellen of een oud reglement te wijzigen, legt zij haar voorstellen voor aan de werkgever. Indien deze dit voorstel geheel of gedeeltelijk aanneemt, moet het ontwerp van nieuw reglement of van wijziging van het oud reglement aan alle

CHAPITRE IV.

Elaboration et modification
du règlement d'entreprise.

Art. 11.

Dans les entreprises où un Conseil d'entreprise est institué, l'élaboration de tout règlement nouveau ou de toute modification à un règlement ancien est confiée au Conseil d'entreprise.

Le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur à la date qu'il détermine.

A défaut de pareille stipulation, il entre en vigueur le 15^{me} jour suivant celui de son adoption par le Conseil d'entreprise.

Art. 12.

Dans les entreprises où il n'existe pas de Conseil d'entreprise, tout projet de règlement nouveau ou de modification à un règlement ancien est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage, jusqu'au jour de son entrée en vigueur.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant huit jours au moins, à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués syndicaux, consigner leurs observations.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire désigné à cet effet par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions.

Pendant le même délai de 8 jours, les travailleurs ou le délégué syndical qu'ils habilitent, peuvent aussi adresser au fonctionnaire désigné à l'alinéa précédent leurs observations par écrit dûment signé. Si les travailleurs en expriment le désir, leur nom ne pourra être communiqué ni divulgué.

Si aucune observation n'a été notifiée au fonctionnaire et si le registre ne contient aucune remarque, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur le 15^e jour suivant celui de l'affichage.

Si les observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des remarques faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Le fonctionnaire tentera de concilier les parties.

S'il y parvient, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur le 8^{me} jour suivant celui de la conciliation. S'il ne parvient pas à concilier les parties dans un délai de 8 jours, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur le 8^{me} jour suivant celui de l'expiration de ce délai.

Art. 13.

Dans les entreprises où il n'y a pas de Conseil d'entreprise, si la délégation syndicale des travailleurs sollicite l'élaboration d'un règlement nouveau ou une modification au règlement ancien, elle soumet sa proposition à l'employeur. Si celui-ci accepte cette proposition en tout ou en partie, le projet de règlement nouveau ou de modification au règlement ancien doit être porté à la connaissance de

werknemers ten laatste de dag nadat het door de werkgever aanvaard werd, door middel van uitplakking, ter kennis gebracht worden. De bij artikel 12 voorziene procedure is van dit ogenblik af toepasselijk.

Indien de werkgever het voorstel niet aanneemt blijft het oud reglement van kracht.

Art. 14.

Het vorig reglement of de vroegere gebruiken blijven bestaan tot op het ogenblik dat het nieuw reglement of de wijziging van het oud reglement van kracht wordt.

Art. 15.

Wanneer het nieuw reglement of de daaraan toegebrachte wijziging bijzondere regels bevat betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de welvoegelijkheid, zullen deze bepalingen, onverminderd de schikkingen van artikels 11 en 12, van kracht worden de dag waarop het reglement wordt uitgeplakt.

Art. 16.

De regels vervat in artikelen 11 en 12 zijn niet verplicht in geval, met instemming van al de betrokken werknemers, een tijdelijke wijziging wordt aangebracht in de bepalingen betreffende het begin en het einde van de regelmatige arbeidsdag en de rustpozen in de ondernemingen waarvan sprake in artikel 5, n^o 1 en 3 van de wet waarbij de 8-urendag en de 48-urenweek werden ingevoerd.

Zulks geldt eveneens in geval van een tijdelijke wijziging, aangebracht in toepassing van de bepalingen van artikel 7 van dezelfde wet.

De werkgever die gebruik maakt van de aangehaalde afwijking is gehouden de gewijzigde regeling, ten minste 24 uur vooraf, aan de betrokken werknemers ter kennis te brengen door middel van een bericht dat op dezelfde wijze als het ondernemingsreglement in de lokalen van de onderneming uitgeplakt wordt en blijft. Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend. Het duidt de datum aan waarop de gewijzigde regeling waarop het betrekking heeft van kracht wordt.

Art. 17.

De regels vervat in artikelen 11, 12 en 16 zijn niet verplicht wat betreft de werken bedoeld bij artikel 9, 2^o en 3^o, van de wet van 14 Juni 1921 op de achturedag.

HOOFDSTUK V.

Vormen van het ondernemingsreglement.

Art. 18.

Elk reglement of elke wijziging aan het reglement moet gedagtekend worden door de werkgever evenals door de ambtenaar aangeduid door de Minister die het departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft. Het reglement of de reglementswijziging moet bovendien vermelden dat de werknemers overeenkomstig artikel 11 of artikelen 12 en 13 van deze wet regelmatig werden geraadpleegd.

Art. 19.

Het ondernemingsreglement moet opgesteld worden hetzij in het Frans, hetzij in het Nederlands, hetzij in het

tous les travailleurs par voie d'affichage, au plus tard le jour suivant celui de l'acceptation par l'employeur. A partir de ce moment, la procédure prévue à l'article 12 est d'application.

Si l'employeur n'accepte pas la proposition, le règlement ancien demeure en vigueur.

Art. 14.

Le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau règlement ou de la modification au règlement ancien.

Art. 15.

Lorsque le règlement nouveau ou la modification y apportée contient des règles spéciales concernant la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances, ces dispositions entrent en vigueur le jour de l'affichage, sans préjudice des dispositions des articles 11 et 12.

Art. 16.

Les règles énoncées aux articles 11 et 12 ne sont pas obligatoires en cas de modification temporaire apportée du consentement de tous les travailleurs intéressés aux dispositions du règlement qui concernent le commencement et la fin de la journée de travail régulière dont il est question à l'article 5, n^o 1 et 3 de la loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.

Il en est de même en cas de modification temporaire introduite par application des dispositions de l'article 7 de la même loi.

L'employeur qui fait usage de la dérogation énoncée est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 24 heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis qui est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise, de la même manière que le règlement d'entreprise. L'avis est daté et signé. Il indique la date de l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.

Art. 17.

Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 16 ne sont pas obligatoires en ce qui concerne les travaux visés à l'article 9, 2^o et 3^o de la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures.

CHAPITRE V.

Formes du règlement d'entreprise.

Art. 18.

Tout règlement ou toute modification au règlement doit être daté et signé par l'employeur ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions. Il doit porter l'attestation de la consultation régulière des travailleurs conformément aux articles 12 et 13 de la présente loi.

Art. 19.

Le règlement d'entreprise doit être rédigé soit en français, soit en flamand, soit en allemand, soit en plusieurs de

Duits, hetzij in verschillende van deze talen, derwijze dat het door het personeel van de onderneming wordt begrepen.

Art. 20.

Onderscheiden reglementen kunnen in de verschillende afdelingen van de onderneming of ten behoeve van de verschillende categorieën van werknemers worden opgesteld.

HOOFDSTUK VI.

Bekendmaking van het ondernemingsreglement.

Art. 21.

Het reglement evenals de bij artikel 16 voorziene berichten worden in de lokalen van de onderneming in leesbare lettertekens op een in het oog springende en toegankelijke plaats uitgeplakt.

De Koning kan evenwel, op advies van het bevoegd paritair comité, de bedrijfschoufden van een bepaalde bedrijfstak toelating verlenen het uitplakken te vervangen door een andere wijze van bekendmaking. In dit geval moet de wijze van bekendmaking zodanig ingericht worden dat de werknemer werkelijk kennis kan nemen van het ondernemingsreglement.

Ieder werknemer heeft het recht afschrift te bekomen van het reglement en van de bij artikel 16 voorziene berichten.

Art. 22.

De werkgever legt, binnen acht dagen na het van kracht worden van het reglement, ter griffie van de bevoegde werkrechtshoofden een door hem eensluidend verklaard afschrift van het ondernemingsreglement, van de bij artikel 16 voorziene berichten en van elke wijziging van deze bescheiden neer.

Hij overhandigt dezelfde stukken aan de ambtenaren aangeduid door de Minister die het departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft.

HOOFDSTUK VII.

Door het ondernemingsreglement bepaalde straffen.

Art. 23.

Enkel de door het reglement bepaalde straffen of geldboeten mogen toegepast worden.

Zij moeten aan hen die ze opgelopen hebben, de dag zelf waarip zij opgelegd worden of, in geval van verhindering, zo vlug mogelijk worden betekend. Zij worden ingeschreven op een staat die, tegenover de namen van de werknemers die een sanctie hebben opgelopen, de reden en de datum van de straf vermeldt evenals de straf of het bedrag van de opgelegde geldboete.

Deze staat dient door de werkgever vóór de uitbetaling van de bezoldiging te worden goedgekeurd. Hij moet aan de ambtenaren, aangeduid door de Minister die het departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, worden voorgelegd, telkens dezen zulks verlangen.

Art. 24.

Het totaal van de geldboeten die per dag aan de werknemer worden opgelegd mag het 5^{de} deel van de met dezelfde

ces langues, de manière à être compris par les travailleurs de l'entreprise.

Art. 20.

Des règlements distincts peuvent être établis dans les diverses sections de l'entreprise ou à l'usage des diverses catégories de travailleurs.

CHAPITRE VI.

Publicité du règlement d'entreprise.

Art. 21.

Le règlement ainsi que les avis prévus à l'article 16 sont affichés dans les locaux de l'entreprise en caractère lisibles et en un endroit apparent et accessible.

Toutefois, le Roi peut, sur avis de la Commission paritaire compétente, autoriser les chefs d'entreprise d'une branche d'activité déterminée, à remplacer l'affichage par un autre mode de publication. Dans ce cas, le mode de publication doit être organisé de façon à permettre au travailleur d'avoir effectivement connaissance du règlement d'entreprise.

Tout travailleur intéressé a le droit d'obtenir copie du règlement et des avis prévus à l'article 16.

Art. 22.

Dans les 8 jours de l'entrée en vigueur du règlement, l'employeur dépose au greffe des Conseils de prud'hommes compétents, une copie, qu'il certifie conforme, du règlement d'entreprise, des avis prévus à l'article 16 et de toute modification de ces documents.

Il remet les mêmes pièces aux fonctionnaires désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions.

CHAPITRE VII.

Des pénalités inscrites au règlement d'entreprise.

Art. 23.

Seules les pénalités ou amendes prévues par le règlement peuvent être appliquées.

Elles doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues, le jour même où elles sont infligées ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont renseignées dans un état qui contient en regard des noms des travailleurs qui ont fait l'objet d'une sanction, la date et le motif de la punition ainsi que la pénalité ou le montant de l'amende infligée.

Cet état doit être ratifié par l'employeur avant le paiement de la rémunération. Il doit être produit aux fonctionnaires désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions, à toute réquisition de ceux-ci.

Art. 24.

Le total des amendes infligées par jour au travailleur ne peut dépasser le cinquième du montant de la rémuné-

periode overeenstemmende bezoldiging niet overschrijden. De opbrengst van de boeten moet toevertrouwd worden aan de Ondernemingsraad die er het gebruik van bepaalt ten bate van de maatschappelijke werken ingericht ten voordele van de werknemers. Indien er geen ondernemingsraad bestaat, wordt de opbrengst van de boeten aangewend ten bate van de werknemers volgens door de Koning te bepalen modaliteiten.

HOOFDSTUK VIII.

Toezicht.

Art. 25.

De ambtenaren, aangeduid door de Minister die het departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft, waken voor de uitvoering van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten, en zulks onverminderd de plichten die aan de officieren van gerechtelijke politie worden opgelegd.

Art. 26.

De krachtens het voorgaand artikel aangeduide ambtenaren hebben vrije toegang tot de lokalen van de ondernemingen die onder toepassing vallen van deze wet.

De werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun de inlichtingen te verschaffen die zij wenssen te bekomen om er zich van te vergewissen of de wet wordt nageleefd.

In geval van overtreding, maken deze ambtenaren processen-verbaal op die rechtsgeldig zijn, behoudens tegenbewijs. Op straffe van nietigheid dient, binnen 48 uren, aan de overtreder een afschrift van het proces-verbaal te worden gezonden.

HOOFDSTUK IX.

Sancties.

Art. 27.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 2.000 frank, de bedrijfshoofden, werkgevers, bestuurders of zaakvoerders wier onderneming binnen de bij deze wet bepaalde termijnen over geen reglement beschikken.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 1.000 frank de bedrijfshoofden, werkgevers, bestuurders of zaakvoerders die nagelaten hebben één of meer bij artikelen 4, 5, 6, 10 en 18 voorziene bepalingen in het reglement op te nemen.

In bovenstaande gevallen wordt de straf andermaal toegepast zo de overtreder verwaarloosd heeft zich met de wet in regel te stellen binnen 3 maanden na de veroordeling, of na het betekenen van de veroordeling, indien zij bij verstek werd uitgesproken.

Art. 28.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 500 frank de bedrijfshoofden, werkgevers, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op de bepalingen van artikelen 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21, 22, 23 en 24.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank, de bedrijfshoofden, werkgevers, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op leden 3 en 4 van artikel 16.

ration correspondant à la même période. Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs, selon des modalités à déterminer par le Roi.

CHAPITRE VIII.

Surveillance.

Art. 25.

Les fonctionnaires désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de celle-ci, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

Art. 26.

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des locaux affectés aux entreprises tombant sous l'application de la présente loi.

Les employeurs, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation qui est faite de la loi. En cas d'infraction, ces fonctionnaires dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. A peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être adressée dans les 48 heures au contrevenant.

CHAPITRE IX.

Sanctions.

Art. 27.

Seront punis d'une amende de 26 à 2.000 francs les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants dont l'entreprise ne sera point pourvue d'un règlement dans les délais fixés par la présente loi.

Seront punis d'une amende de 26 à 1.000 francs, les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants, qui auront omis de faire figurer, dans le règlement, une ou plusieurs des dispositions prévues par les articles 4, 5, 6, 10 et 18.

Dans les cas ci-dessus, la peine sera encourue à nouveau lorsque l'auteur de l'infraction aura négligé de se conformer à la loi dans les 3 mois de la condamnation contradictoire ou de la signification du jugement de condamnation par défaut.

Art. 28.

Seront punis d'une amende de 26 à 500 francs les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions des articles 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21, 22, 23 et 24.

Seront punis d'une amende de 26 à 200 francs les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions des alinéas 3 et 4 de l'article 16.

Art. 29.

De bedrijfshoofden, werkgevers, bestuurders of zaakvoerders die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhinderen worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank, onverminderd de mogelijke toepassing van de straffen vermeld bij artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van Strafrecht.

In geval van herhaling binnen 12 maanden na de voorgaande veroordeling wordt de straf verdubbeld.

Art. 30.

Hoofdstuk VII en artikel 85 van boek I van het Wetboek van Strafrecht zijn toepasselijk op de overtredingen voorzien door deze wet.

Art. 31.

De publieke vordering die voortspuit uit een overtreding van de bepalingen van deze wet vervalt na verloop van één jaar ingaande op de dag waarop de overtreding werd gepleegd.

Art. 32.

De bedrijfshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor het betalen van de geldboeten uitgesproken ten laste van hun bestuurders of zaakvoerders.

HOOFDSTUK X.

Overgangsbepaling.

Art. 33.

De bedrijfshoofden beschikken over een termijn van 6 maanden ingaande op datum van de inwerkingtreding van deze wet, om zich met haar bepalingen in regel te stellen.

HOOFDSTUK XI.

Algemene bepalingen.

Art. 34.

De wet van 15 Juni 1896 op het werkplaatsreglement wordt ingetrokken.

Art. 35.

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

27 Juni 1950.

Art. 29.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants qui mettront obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi seront punis d'une amende de 26 à 200 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, à l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code Pénal.

En cas de récidive dans les 12 mois à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

Art. 30.

Le chapitre VII et l'article 85 du livre I^{er} du Code Pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 31.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi est prescrite après un an révolu à compter du jour où l'infraction a été commise.

Art. 32.

Les chefs d'entreprise sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants.

CHAPITRE X.

Disposition transitoire.

Art. 33.

Les chefs d'entreprise bénéficient d'un délai de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, pour se conformer à ses dispositions.

CHAPITRE XI.

Dispositions générales.

Art. 34.

La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier est abrogée.

Art. 35.

La présente loi entrera en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur*.

27 juin 1950.

A. VAN ACKER,
L. MAJOR,
J. DEDOYARD,
A. SERCU,
A. SPINOY,
A. DELATTRE.