

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1967-1968.

14 DECEMBRE 1967.

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

## RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE  
LA PREVOYANCE SOCIALE (1)  
PAR MM. TROCLET ET C. DE CLERCQ.

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduisant la discussion du présent projet, le  
Ministre a fait l'exposé suivant :

### EXPOSE DU MINISTRE.

Le 23 février 1967 ce projet de loi sur les conven-  
tions collectives et les commissions paritaires fut  
déposé au Sénat.

Si l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des  
commissions paritaires a été un instrument législatif  
remarquable, force nous est de constater que contra-  
irement à de très nombreuses législations étrangères,  
notre droit ne comporte pas de texte législatif pré-  
voyant un statut des conventions collectives de travail.

Regardant nos partenaires dans la C.E.E., nous  
constatons qu'ils ont tous un régime légal des con-  
ventions collectives de travail.

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la  
Commission :

MM. Troclet, président-rapporteur; Beghin, Carpels, Cuvelier Emile,  
Debucquoy, Derore, Heylen, Houben Frans, Magé, Merchiers, Ollivier, Par-  
mentier, Pede, Remson, Simoens, Smet Albert, Uselding, Van den Daele,  
Vandeputte, Wyn et De Clercq Stan, rapporteur.

R. A. 7328

Votr :

Document du Sénat :

148 (Session de 1966-1967) : Projet de loi.

# BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1967-1968.

14 DECEMBER 1967.

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

## VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN  
DE SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT  
DOOR DE HEREN TROCLET EN C. DE CLERCQ.

DAMES EN HEREN,

Ter inleiding van de bespreking van dit ontwerp,  
gaf de Minister volgende uiteenzetting :

### UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

Op 23 februari 1967 werd dit ontwerp van wet  
betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en  
de paritaire comités bij de Senaat ingediend.

Hoewel de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststel-  
ling van het statuut der paritaire comités een merk-  
waardig wetgevend instrument was, moeten wij niet-  
temin vaststellen dat in tegenstelling tot zeer vele  
buitenlandse wetgevingen, ons recht niet voorziet in  
een wettelijke tekst waarbij een statuut der collec-  
tieve arbeidsovereenkomsten wordt vastgelegd.

Wanneer wij even gaan kijken bij onze E.E.G.-  
partners, dan constateren wij dat zij alle een wet-  
telijke regeling der collectieve arbeidsovereenkomsten  
hebben getroffen.

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de  
Commissie deelgenomen :

De heren Troclet, voorzitter-verslaggever; Beghin, Carpels, Cuvelier Emile,  
Debucquoy, Derore, Heylen, Houben Frans, Magé, Merchiers, Ollivier, Par-  
mentier, Pede, Remson, Simoens, Smet Albert, Uselding, Van den Daele,  
Vandeputte, Wyn en De Clercq Stan, verslaggever.

R. A. 7328

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

148 (Zitting 1966-1967) : Ontwerp van wet.

A part l'Italie, qui ne possède en la matière qu'un régime légal spécifique très partiel, tous les pays de la C.E.E. disposent d'un régime légal spécifique, plus ou moins détaillé, avec définition légale des conventions collectives. (Allemagne, loi du 9 avril 1949; France, loi du 11 février 1950; Pays-Bas, lois des 24 décembre 1927 et 25 mai 1937; Luxembourg, loi du 12 juin 1965).

Parmi les législations de pays autres que ceux de la C.E.E., on peut citer parmi les plus récentes celles de la Grèce (loi du 18 mai 1955), de la Suisse (loi fédérale du 28 septembre 1956), du Venezuela (loi du 21 novembre 1958), de la République arabe unie (loi du 5 avril 1959), du Honduras (décret du 1<sup>er</sup> juin 1959), du Mali (loi du 19 août 1962), de la Libye (décret du 22 novembre 1962), du Brésil (loi du 2 mai 1963), de la Turquie (loi du 15 juillet 1963), du Congo (ordonnance-loi du 25 octobre 1963), sans oublier les pays qui possèdent un statut légal des conventions collectives depuis plusieurs années, par ex. la Suède, le Canada, le Japon, l'Australie.

Devant une telle situation, on peut s'étonner de ce que la Belgique, qui a toujours été à l'avant-plan du progrès social, ne possède pas à l'heure actuelle un statut légal des conventions collectives de travail, et se demander quels sont les motifs de cette lacune législative.

D'autant plus que dans notre pays les conventions collectives ont connu une véritable extension.

Si le contrat de travail individuel mettait « en présence un sac d'argent et un estomac » (Carton de Wiart), la convention collective a permis aux travailleurs de discuter, par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, sur pied d'égalité avec les employeurs.

Le développement des conventions collectives est dès lors, par nature, lié à celui des organisations syndicales.

Sur le plan juridique la convention collective a été considérée au début plus comme un phénomène social que comme une institution juridique propre.

Le juriste classique a toujours recherché l'explication de l'institution des conventions collectives dans le droit civil : le mandat tacite, mandat apparent, stipulation pour autrui, etc. Toutes ces solutions se sont avérées boiteuses.

Si l'on veut comprendre le phénomène des conventions collectives, il faut être sociologue avant d'être juriste, il faut adapter le droit aux faits.

Le droit social s'est développé de façon indépendante du droit civil.

Quels ont été les motifs qui ont retardé la consécration légale de la convention collective et l'élaboration de son statut ?

Behalve Italië, waar ter zake slechts een zeer partiële specifieke wettelijke regeling is getroffen, beschikken alle E.E.G.-landen over een bijzondere min of meer gedetailleerde wettelijke regeling, waarin een wettelijke omschrijving wordt gegeven van de collectieve arbeidsovereenkomsten (Duitsland, wet van 9 april 1949; Frankrijk, wet van 11 februari 1950; Nederland, wetten van 24 december 1927 en 25 mei 1937; Luxemburg, wet van 12 juni 1965).

In landen die geen lid zijn van de E.E.G., worden ook zulke wetgevingen aangetroffen en onder de meest recente kunnen worden genoemd die van Griekenland (wet van 18 mei 1955), Zwitserland (bondswet van 28 september 1956), Venezuela (wet van 21 november 1958), de Verenigde Arabische Republiek (wet van 5 april 1959), Honduras (decreet van 1 juni 1959), Mali (wet van 19 augustus 1962), Libië (decreet van 22 november 1962), Brazilië (wet van 2 mei 1963), Turkije (wet van 15 juli 1963), Kongo (verordening-wet van 25 oktober 1963); vergeten wij daarbij ook niet de landen die sedert vele jaren beschikken over een wettelijk statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten, b.v. Zweden, Canada, Japan, Australië.

Tegenover zulk een situatie kunnen wij verwonderd staan dat België, een land dat altijd voraan heeft gestaan op het stuk van sociale vooruitgang, thans nog geen wettelijk statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten heeft, en kunnen wij ons afvragen, welke motieven aan deze leemte in de wetgeving ten grondslag liggen.

Te meer daar in ons land de collectieve arbeidsovereenkomsten een werkelijke uitbreiding hebben genomen.

Indien de individuele arbeidsovereenkomst « en un sac d'argent et un estomac » heeft bijeengebracht (woorden van Carton de Wiart), dan heeft de collectieve arbeidsovereenkomst de discussie op gelijke voet tussen werknemers en werkgevers door toedoen van hun vakorganisaties mogelijk gemaakt.

De uitgroei van de collectieve arbeidsovereenkomsten is dus uiteraard nauw verbonden met de groei van de vakorganisaties.

Aanvankelijk werd de collectieve arbeidsovereenkomst uit juridisch standpunt eerder als een sociaal fenomeen dan wel als een eigenlijke rechtsinstelling beschouwd.

De klassieke rechtsgeleerde heeft altijd in het burgerlijk recht naar een verklaring gezocht van de instelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten : stilzwijgend mandaat, uitdrukkelijk mandaat, beding ten behoeve van een derde, enz. Al die oplossingen zijn gebrekkig gebleken.

Wil men het fenomeen van de collectieve arbeidsovereenkomsten begrijpen, dan is het nodig alvorens jurist, socioloog te zijn en dient het recht aan de feiten te worden aangepast.

Het sociaal recht heeft zich zelfstandig en los van het burgerlijk recht ontwikkeld.

Welke zijn nu de motieven die de wettelijke bekrachtiging van de collectieve arbeidsovereenkomst en de uitwerking van een statuut hebben vertraagd ?

Deux textes législatifs réglementent certains aspects du droit des conventions collectives.

1. L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires. Cet arrêté-loi dispose en son article 10, a, que les commissions paritaires ont pour mission d'établir les bases générales de rémunération et de délibérer sur les conditions générales de travail.

Leurs décisions sont, dans divers cas, en réalité des conventions collectives et peuvent alors être rendues obligatoires par arrêté royal.

L'existence de ces commissions paritaires a contribué dans une large mesure à la conclusion des conventions collectives de travail.

C'est au sein de ces commissions paritaires, composées de délégués des employeurs et des travailleurs, qui rassemblent pratiquement toutes les branches d'activité économique, que la plupart des conventions collectives de travail sont conclues.

2. Les lois des 4 et 11 mars 1954 ont introduit dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et dans la loi du 17 août 1922 sur le contrat d'emploi une disposition aux termes de laquelle « les décisions de commissions paritaires non rendues obligatoires par arrêté royal et les conventions collectives conclues en dehors des commissions paritaires suppléent au silence des parties aux contrats individuels de travail ».

Les lois des 4 et 11 mars 1954 ont donc donné à la convention collective une place — fut-elle supplétive — dans la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail.

Dans l'esprit du législateur cette disposition nouvelle devait mettre un terme aux contestations concernant la force obligatoire des conventions collectives de travail qui ne sont pas ratifiées par arrêté royal, bien que, ainsi que devait reconnaître le législateur lui-même, « que tout n'était pas réglé avec cela ».

Le problème crucial pour l'élaboration d'un statut des conventions collectives a toujours été le statut juridique des organisations professionnelles. La jurisprudence a nié toute valeur juridique aux conventions conclues par des organisations professionnelles n'ayant pas la personnalité civile.

Or, les organisations des travailleurs, pour des raisons tactiques et pratiques, n'ont pas voulu se conformer à la loi du 31 mars 1898 sur la personnalité civile des organisations professionnelles.

Au point de vue tactique, elles font valoir que la publication des comptes des ressources et dépenses ainsi que de la liste de leurs membres sont des conditions qui ne témoignent pas de beaucoup de sens des réalités.

Au point de vue pratique, elles objectent que le recrutement et l'inscription de nouveaux membres et la radiation de membres démissionnaires, les modifi-

Bij twee wetteksten worden bepaalde aspecten van het recht der collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld.

1. De besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités. Bij artikel 10, a, van deze besluitwet wordt bepaald dat de paritaire comités tot taak hebben, de algemene loongrondslagen vast te leggen en over de algemene arbeidsvoorwaarden te beraadslagen en te beslissen.

In tal van gevallen zijn de beslissingen van de paritaire comités in feite collectieve arbeidsovereenkomsten en kunnen zij dan bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.

Het bestaan van die paritaire comités heeft in ruime mate bijgedragen tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

In die paritaire comités die zijn samengesteld uit afgevaardigden van werkgevers en werknemers en waarin nagenoeg alle bedrijfstakken van het economisch leven zijn vertegenwoordigd, worden de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten.

2. Bij de wetten van 4 en 11 maart 1954 werd in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en in de wet van 7 augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden een bepaling ingevoegd luidens welke de niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissingen van paritaire comités en de buiten de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten een regeling treffen voor wat niet door partijen bedongen is in de individuele arbeidsovereenkomst.

Bij de wetten van 4 en 11 maart 1954 kreeg dus de collectieve arbeidsovereenkomst een, zij het ook aanvullende, plaats in de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen.

In de geest van de wetgever moest die nieuwe bepaling een einde maken aan de betwistingen over de bindende kracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet bij koninklijk besluit zijn bekrachtigd, hoewel — en zulks moest ook de wetgever zelf toegeven — hiermede niet alles was geregeld.

Het hoofdprobleem bij de uitwerking van een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten bleef altijd de rechtstoestand van de beroepsverenigingen. De rechtspraak heeft alle juridische waarde ontkend aan de overeenkomsten die gesloten werden door beroepsverenigingen zonder rechtspersoonlijkheid.

Om factische en praktische redenen nu hebben de werknemersorganisaties zich niet willen gedragen naar de wet van 31 maart 1898 betreffende de rechtspersoonlijkheid der beroepsverenigingen.

Uit tactisch oogpunt laten zij gelden, dat de publicatie van de winst- en verliesrekeningen, alsook van de lijst van hun leden voorwaarden zijn die blijk geven van weinig zin voor realiteit.

Uit praktisch oogpunt voeren zij aan dat de aanwerving en inschrijving van nieuwe leden en de schrapping van uittredende leden, de wijzigingen in

cations dans la direction, la gestion souple des fonds ne se laissent pas enfermer dans ces formalités et limitations de tout genre.

Enfin, en vertu de cette loi de 1898, les organisations des travailleurs ne représenteraient que leurs propres membres, tandis qu'elles tiennent à agir en qualité de mandataires de tous les travailleurs.

D'autre part, et ce problème est connexe au premier, les organisations d'employeurs estimaient que les organisations professionnelles devaient être rendues responsables de l'exécution des obligations assumées.

Toutes les propositions de loi déposées durant la période de l'entre-deux guerres ont tâché de trouver une solution préalable à ces deux problèmes : la personnalité civile et la responsabilité des organisations professionnelles.

Le seul projet de loi fut élaboré par le gouvernement Spaak et déposé au Sénat le 15 novembre 1938. La dissolution des Chambres l'a rendu immédiatement caduc.

Ce projet de loi sur l'organisation des professions et la réglementation économique fut annoncé devant le Parlement en juin 1936 (second ministère Van Zeeland).

Une commission interministérielle se réunit le 1<sup>er</sup> décembre 1936 à 17 h. au Cabinet du Ministre de la Santé publique, 6, rue Ducale.

Elle était composée de MM. les Ministres Vandervelde, Pierlot, Bovesse, Van Isacker, Delattre et Jaspar ainsi que des experts Velge, R.P. Arendt, R. Boël, Janne, Buset et Rens.

Un rapport fut déposé le 30 janvier 1937.

En matière de personnalité civile ce rapport estimait que les organisations professionnelles devaient jouir d'une capacité juridique plus ou moins étendue sans être obligées de se soumettre à des conditions qu'elles pourraient difficilement accepter. On devait leur laisser le maximum de liberté pour le choix de la forme qu'elles voulaient se donner et des dispositions de leurs statuts ou règlements.

Il ne fallait pas contraindre les groupements professionnels à demander la reconnaissance de la personnalité civile et d'une capacité juridique, si ces groupements ne le désiraient pas. La nécessité d'un statut des conventions collectives et des commissions paritaires était soulignée. Un comité d'experts fut chargé de la rédaction d'un avant-projet de loi.

Le projet de loi fut bien accueilli du côté syndical avec cependant certaines réserves concernant :

1. la personnalité civile. Bien que les auteurs du projet de 1938 aient évité les écueils auxquels s'était heurtée l'application de la loi du 31 mars 1898, le projet prévoyait soit l'acquisition de la personnalité civile par les organisations professionnelles (art. 5 à 21), soit, si elles préféraient rester « groupement de fait »,

het bestuur, het soepele beheer van de gelden zich niet laten inrijgen in die formaliteiten en beperkingen allerhande.

Tenslotte, krachtens deze wet van 1898, waren de werknemersorganisaties slechts representatief voor hun eigen leden, terwijl zij als mandataris van alle werknemers wensten op te treden.

Bovendien, — en dit probleem hangt nauw samen met het eerste — waren de werkgeversorganisaties van oordeel, dat de beroepsverenigingen moesten worden verantwoordelijk gesteld voor het nakomen van de verplichtingen die zij op zich hadden genomen.

Al de wetsvoorstellen die tussen de twee wereldoorlogen in werden ingediend, hebben gepoogd vooraf een oplossing te vinden voor die twee problemen : de rechtspersoonlijkheid en de verantwoordelijkheid der beroepsverenigingen.

Het enige wetsontwerp werd door de regering-Spaak uitgewerkt en op 15 november 1938 bij de Senaat ingediend. De ontbinding van de Kamers heeft dit ontwerp dadelijk daarop doen vervallen.

Dit wetsontwerp op de organisatie van de beroepen en de economische reglementering werd in juni 1936 voor het Parlement aangekondigd (tweede ministerie-van Zeeland).

Een interministeriële commissie kwam op 1 december 1936 om 17 uur bijeen op het kabinet van de Minister van Volksgezondheid, Hertogsstraat 6.

Zij was samengesteld uit de Heren Ministers Vandervelde, Pierlot, Bovesse, Van Isacker, Delattre en Jaspar, alsmede uit de experts Velge, Eerw. P. Arendt, R. Boel, Janne, Buset en Rens.

Op 30 januari 1937 werd een verslag ingediend.

Ter zake van de rechtspersoonlijkheid werd in dit rapport geoordeeld, dat de beroepsverenigingen een min of meer uitgebreide juridische bekwaamheid moesten genieten, zonder dat zij gedwongen werden zich te schikken naar voorwaarden die zij bezwaarlijk konden onderschrijven. Hun moest dus de grootste vrijheid worden gelaten bij de keuze van de vorm welke zij wensten aan te nemen en ook van de bepalingen van hun statuten of reglementen.

De beroepsverenigingen mochten niet worden gedwongen de erkenning van de rechtspersoonlijkheid en van een juridische bekwaamheid aan te vragen, indien die verenigingen zulks niet wensten. De noodzakelijkheid van een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités was beklemtoond. Een comité van experts werd met de redactie van een voorontwerp van wet belast.

Het wetsontwerp werd van werknemerszijde gunstig begroet, behoudens enig voorbehoud betreffende :

1. de rechtspersoonlijkheid. Hoewel de auteurs van het ontwerp van 1938 de klippen hadden omzeild waarop de toepassing van de wet van 31 maart 1898 was gestoten, voorzag het ontwerp in de verkrijging van de rechtspersoonlijkheid door de beroepsverenigingen (art. 5 tot 21) of, zo zij liever een feitelijke



la possibilité d'être reconnues moyennant l'observation de quelques prescriptions jugées indispensables (art. 23), comme montant de la cotisation imposée aux membres, mode de nomination des mandataires, etc.

2. la responsabilité. En effet, l'article 30 du projet prévoyait que la convention collective ne comporterait d'autre sanction civile que le paiement d'indemnités forfaitaires éventuellement stipulées par les parties.

Dans le projet qui vous est soumis, j'ai estimé, comme l'a souligné le Conseil d'Etat, ne devoir toucher « si peu que ce soit, à la liberté des organisations syndicales, de refuser toute forme de personnalité civile, quelque limitée soit-elle ».

Ainsi les réserves formulées à l'égard du projet de 1938 tombent.

Le projet attribue néanmoins une certaine capacité juridique aux organisations professionnelles : celle de conclure des conventions collectives et le pouvoir d'ester en justice.

La reconnaissance de fait de ces organisations sur le plan juridique n'est pas une innovation.

Différents textes législatifs parlent des « organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ».

D'autre part, les organisations syndicales se sont déjà vu reconnaître la capacité d'intenter des actions (par ex. en matière d'annulation d'élections aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité).

A cet égard, il est important de souligner le revirement de la jurisprudence du Conseil d'Etat belge qui dans son arrêt du 6 avril 1966, a reconnu « qu'une association ou une organisation dépourvue de la personnalité civile participe très réellement à la vie communautaire en tant qu'entité sociale, authentique et autonome et s'affirmant très souvent avec force ... Que lorsque ces organisations se trouvent ainsi englobées dans le champ d'activité de l'autorité, ce fait n'implique pas seulement, dans le chef de l'autorité, la reconnaissance du groupe en tant qu'entité sociale, mais aussi une confirmation juridique... ».

Cette thèse rejoint celle de la Cour de Cassation française et du Conseil d'Etat luxembourgeois (voir commentaire, article 4).

Les deux obstacles essentiels (personnalité civile-responsabilité) à l'élaboration d'un statut juridique des conventions collectives étant ainsi levées, j'ai cru que l'on pouvait procéder à la rédaction d'un projet de loi sur les conventions collectives.

Une nécessité impérieuse de doter la Belgique d'une législation en la matière se fait sentir au moment où l'Europe se crée et que l'on parle de conventions collectives communautaires. Quelles sont les difficultés rencontrées ?

groepering wensten te blijven, in de mogelijkheid om als zodanig te worden erkend, mits enkele voorschriften die als noodzakelijk werden beschouwd in acht werden genomen (art. 23), zoals het bedrag van de aan de leden opgelegde bijdrage, de wijze van benoeming van de mandatarissen, enz.

2. de verantwoordelijkheid. Artikel 30 van het ontwerp bepaalde immers, dat in de collectieve arbeidsovereenkomst geen andere burgerlijke sanctie mocht voorkomen dan de betaling van vaste vergoedingen die eventueel door de partijen waren vastgesteld.

In het ontwerp dat U is voorgelegd, heb ik gemeend, zoals de Raad van State hierop heeft gewezen, « in geen enkel opzicht te raken aan de vrijheid van de vakorganisaties om elke vorm van rechtspersoonlijkheid, hoe beperkt die ook moge wezen, te weigeren ».

Aldus vervalt alle voorbehoud dat ten aanzien van het ontwerp van 1938 werd gemaakt.

In het ontwerp wordt niettemin een zekere juridische bekwaamheid toegekend aan de beroepsverenigingen, met name die tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en het in rechte kunnen optreden.

De feitelijke erkenning uit juridisch oogpunt van die verenigingen is geen nieuwigheid.

Tal van wettelijke teksten spreken over « representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties ».

Daarenboven werd reeds de bekwaamheid van de vakorganisaties erkend om rechtsvorderingen in te stellen (b.v. wat de vernietiging betreft van verkiezingen voor de ondernemingsraden en voor de veiligheidscomités).

Dienaangaande is het niet zonder belang te wijzen op de kentering in de rechtspraak van de Belgische Raad van State, die in zijn arrest van 6 april 1966 heeft erkend, « dat de van rechtspersoonlijkheid verstoken vereniging of organisatie zich in het maatschappelijk verkeer zeer reëel als een echte op zich zelf bestaande sociale entiteit doet kennen die zich zeer dikwijls met grote kracht doet gelden...; dat, wanneer die organisaties op die wijze binnen de werkingssfeer van de overheid worden getrokken, zulks niet alleen de erkenning van de groep als autonome sociale entiteit vanwege de overheid insluit, maar tevens ook een berechtiging van de groep uitmaakt... »

Die stelling sluit aan bij die van het Franse Hof van Cassatie en van de Luxemburgse Raad van State (zie commentaar, art. 4).

Daar aldus de twee voornaamste hinderpalen (rechtspersoonlijkheid en verantwoordelijkheid) bij de uitwerking van een juridisch statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten uit de weg zijn geruimd, heb ik gemeend dat een ontwerp van wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten kon worden opgesteld.

Een dringende noodzakelijkheid om in België een desbetreffende wetgeving vast te leggen, doet zich gevoelen op een ogenblik dat Europa in wording is en dat van communautaire collectieve arbeidsovereenkomsten wordt gesproken. Welke moeilijkheden worden hierbij ondervonden ?

1. L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires a certainement été un instrument remarquable. Il a contribué à développer et à coordonner les rapports collectifs de travail et le fait qu'il n'a pratiquement subi aucune modification depuis vingt ans, témoigne de sa valeur.

Toutefois, on ne peut pas dire qu'il a éliminé toute difficulté ou toute contestation dans le domaine mouvant des relations sociales, où des cas particuliers et des problèmes nouveaux se révèlent fréquemment. Aussi arrive-t-il un moment où un statut, si valable soit-il, devient inadapté en tout ou en partie et doit être actualisé.

Il est d'ailleurs indispensable qu'en la matière le droit suive non les faits de très près, mais encore qu'il les précède. C'est pourquoi il s'avère nécessaire de proposer les modifications, à la lumière de l'expérience acquise et sur la base des situations actuelles et des tendances qui se manifestent.

Parmi les difficultés qui se présentent, les principales concernent les points suivants :

*le champ d'application* : à l'heure actuelle, il est légalement impossible de donner suite à des demandes tendant à instituer une commission paritaire pour toute une série d'activités (travailleurs domestiques, aides familiales, associations sans but lucratif, secrétariats sociaux, etc.) ;

*l'institution de sous-commissions paritaires* : il s'agit de donner une existence légale à des sous-commissions paritaires qui actuellement constituent des groupes de travail (ex. alimentation) ;

*la légalité précaire de certaines commissions paritaires existantes* : ainsi il y a lieu de signaler que, selon l'avis du Conseil d'État, les services de santé, c'est-à-dire les hôpitaux, cliniques, maternités, crèches, préventoriums, sanatoriums et tous établissements médicaux ou sanitaires du secteur privé ainsi que la prothèse dentaire, n'appartiennent pas au secteur du commerce.

Il s'ensuit que l'existence légale de la commission paritaire des services de santé pourrait être contestée.

Il en est de même pour d'autres commissions paritaires.

2. Ainsi qu'il a été dit, la disposition nouvelle insérée par les lois des 4 et 11 mars 1954 dans les lois sur le contrat de travail et d'emploi devait mettre un terme aux contestations concernant la force obligatoire de conventions collectives qui ne sont pas ratifiées par arrêté royal.

Force est cependant de constater que jusqu'à ce jour de très vives controverses se sont élevées au sujet de la force obligatoire des conventions collectives de travail.

Pour certains, les membres des organisations signataires de la convention sont tenus par les dispositions de celle-ci (P. Horion).

1. De besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités is vast en zeker een merkwaardig werktuig geweest. Dit statuut heeft bijgedragen tot de onwikkeling en de ordening van de collectieve arbeidsbetrekkingen. Het feit dat het sedert twintig jaar geen wijziging heeft ondergaan, pleit voor zijn waarde.

Toch kan niet worden gezegd dat het elke moeilijkheid of elke betwisting op het evoluerend terrein van de arbeidsverhoudingen heeft ondervangen, waar vaak bijzondere gevallen en nieuwe problemen rijzen. Alzo breekt een ogenblik aan waarop een statuut, hoe waardevol ook, in zijn geheel of gedeeltelijk verouderd geraakt en aan de werkelijkheid moet worden aangepast.

Het is trouwens noodzakelijk dat op dit stuk het recht niet alleen de feiten van zeer nabij volgt, doch die zelfs voorafgaat. Daarom lijkt het nodig, in het licht van de opgedane ervaring en op grond van de huidige toestanden en tendensen die zich voordoen, wijzigingen voor te stellen.

De voornaamste moeilijkheden welke zich voordoen, betreffen de volgende punten :

*het toepassingsgebied* : op dit ogenblik is het wettelijk onmogelijk in te gaan op verzoeken tot oprichting van een paritair comité voor een reeks van werkzaamheden (huispersoneel, gezinsverzorgsters, verenigingen zonder winstbejag, sociale secretariaten, enz.) ;

*de oprichting van paritaire subcomités* : het gaat erom een wettelijk bestaan te geven aan paritaire subcomités die thans werkgroepen vormen (b.v. voedingsnijverheid) ;

*de onzekere wettigheid van sommige bestaande paritaire comités* : aldus dient te worden opgemerkt dat volgens het advies van de Raad van State de gezondheidsdiensten, d.w.z. de ziekenhuizen, klinieken, kraaminrichtingen, kribben, preventoria, sanatoria en alle medische of sanitaire privé-inrichtingen alsook de tandprothese geen handelsbedrijven zijn.

Hieruit volgt dat het wettelijk bestaan van het paritair comité voor de gezondheidsdiensten kan worden betwist.

Hetzelfde geldt voor andere paritaire comités.

2. Zoals ik U heb gezegd, moet de nieuwe bepaling die bij de wetten van 4 en 11 maart 1954 in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden werd ingevoegd, een einde maken aan de betwistingen over de bindende kracht van collectieve arbeidsovereenkomsten die niet bij koninklijk besluit zijn bekrachtigd.

Toch moeten wij vaststellen dat tot heden zeer levendige betwistingen zijn gerezen omtrent de bindende kracht van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor sommigen zijn de leden van de organisaties die de overeenkomst hebben ondertekend gebonden door de bepalingen van die overeenkomst (P. Horion).

Pour d'autres, les délégués des organisations signataires n'engagent pas les membres de ces organisations (A. Lagasse).

La jurisprudence est également divisée sur cette question.

Le conseil de prud'hommes de Charleroi a même estimé que l'employeur qui siège au sein d'une commission paritaire n'est pas lié par les conventions collectives qu'il a lui-même conclues ! (sauf s'il avait l'intention d'engager sa société).

Afin de faciliter la discussion, il sera utile de donner un aperçu général de l'ensemble du projet de loi.

#### **Champ d'application.**

Le projet de loi s'applique à toutes les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, que ce soit en vertu d'un contrat de louage de travail ou non; ainsi donc il est dans la ligne des autres lois récentes en matière de réglementation de travail (loi du 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail, loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

Si, en principe, le projet ne s'applique pas aux personnes occupées dans le secteur public, le Roi pourrait cependant étendre l'application de la loi à ces personnes (art. 2, 1°).

#### **Droit de conclure des conventions collectives.**

Le projet réserve le droit de conclure des conventions collectives aux seules organisations d'employeurs et de travailleurs qui répondent à certaines critères, déterminant leur caractère représentatif (art. 3).

Ce droit exclusif réservé aux seules organisations dites représentatives trouve sa justification dans le caractère institutionnel des pouvoirs qui sont ainsi accordés.

Les organisations les plus représentatives des travailleurs représentent non seulement leurs adhérents mais tous les travailleurs aussi bien les syndiqués que les non syndiqués.

Compte tenu de la situation dans certaines branches d'activité, le projet accorde au Roi le pouvoir de considérer, sur avis du Conseil national du travail, comme représentatives d'autres organisations d'employeurs, que celles qui répondent aux critères fixés par le projet.

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

Voor anderen verbinden de afgevaardigden van de ondertekenende organisaties de leden van de organisaties niet (A. Lagasse).

De rechtspraak is ook dienaangaande verdeeld.

De werkrechtensraad te Charleroi heeft zelfs geoordeeld dat de werkgever die zitting heeft in een paritair comité, niet gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomsten welke hijzelf heeft gesloten (tenzij hij *voornemens was* zijn maatschappij te verbinden).

Ten einde de bespreking te vergemakkelijken, acht ik het nuttig een algemeen overzicht van het gehele wetsontwerp te geven.

#### **Toepassingsgebied.**

Het wetsontwerp is van toepassing op alle personen die, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; het ligt dus in de lijn van de andere recente wetten inzake arbeidsreglementering (wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust, wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).

Al is het ontwerp, in principe, niet toepasselijk op de personen die in de openbare sector zijn tewerkgesteld, toch kan de Koning de wet ook op die personen van toepassing verklaren (art. 2, 1°).

#### **Recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.**

Krachtens het ontwerp hebben alleen de werkgevers- en werknemersorganisaties die aan bepaalde criteria voldoen, waaruit blijkt dat zij representatief zijn, het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten (art. 3).

Dit exclusieve recht, dat alleen aan de als representatief beschouwde organisaties is toegekend, wordt verantwoord door de institutionele aard van de machten die aldus worden verleend.

De representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet enkel hun aangeslotenen, doch alle werknemers zowel de georganiseerde als de ongeorganiseerde.

Rekening houdend met de toestand in sommige bedrijfstakken, kent het ontwerp aan de Koning de macht toe om, op advies van de Nationale Arbeidsraad, andere werkgeversorganisaties dan die welke aan de in het ontwerp bepaalde criteria voldoen, als representatief te beschouwen.

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

**Capacité d'ester en justice.**

L'octroi aux organisations de la capacité de s'engager et de faire naître des droits et des obligations implique nécessairement *la capacité d'ester en justice* (art. 4).

Les organisations d'employeurs ou de travailleurs pourront ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu ainsi que pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions collectives de travail conclues par elles.

Des litiges portant sur l'application de la loi peuvent naître au sujet du fonctionnement des commissions paritaires ou de l'application des conventions collectives de travail.

L'organe qui représentera les organisations de travailleurs ou d'employeurs en justice sera la « personne chargée de la gestion journalière ».

Cette personne sera habituellement le président et (ou) un secrétaire de l'organisation. C'est une question de fait qui, ainsi que l'a déjà jugé le Conseil d'Etat, devra être examinée dans chaque cas particulier.

**Notion.**

La notion de convention collective est prise dans son sens le plus large (art. 5).

Les parties peuvent traiter de toutes les matières relatives au travail et aux relations collectives.

La convention collective peut contenir des règles sur des matières aussi bien d'ordre social (ex. rémunération) qu'économique (p. e. productivité, exercice de la profession, l'organisation de la branche d'activité) qui concernent directement les partenaires sociaux.

La convention collective ne peut cependant comporter des dispositions contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique.

Elle ne peut non plus confier le règlement de litiges individuels à des arbitres (art. 9).

La convention collective peut contenir des dispositions normatives (« relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ») ou (et) des dispositions obligatoires (« droit et obligations des parties contractantes »).

Nonobstant l'emploi du terme « de travail », les conventions collectives de travail peuvent, et elles le font déjà, traiter des matières qui ressortissent au droit de la sécurité sociale.

**Localisation.**

Une convention collective peut être conclue au sein ou en dehors d'un organe paritaire (Conseil national du travail, commission paritaire, sous-commission paritaire) (art. 6).

**Bekwaamheid om in rechte op te treden.**

Het verlenen aan de organisaties van de bekwaamheid om zich te verbinden en rechten en verplichtingen te doen ontstaan, impliceert noodzakelijk *de bekwaamheid om in rechte op te treden* (art. 4).

De werkgevers- of werknemersorganisaties zullen in rechte mogen optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan, alsmede ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Geschillen omtrent de toepassing van de wet kunnen ontstaan in verband met de werking van de paritaire comités of met de toepassing der collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het orgaan dat de werknemers- of werkgeversorganisaties in rechte zal vertegenwoordigen, is de « persoon die met het dagelijks beheer is belast ». Die persoon zal gewoonlijk de voorzitter en (of) een secretaris van de organisatie zijn. Het is een feitenkwestie welke, zoals de Raad van State reeds heeft geoordeeld, in elk afzonderlijk geval zal moeten onderzocht worden.

**Begrip.**

Het begrip « collectieve arbeidsovereenkomst » is in de ruimste zin opgevat (art. 5).

De partijen kunnen handelen over alle aangelegenheden betreffende de arbeid en de collectieve betrekkingen.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan regels bevatten over kwesties die zowel van sociale (bv. loon) als van economische aard zijn (b.v. productiviteit, uitoefening van het beroep, organisatie van de bedrijfstak) welke rechtstreeks de sociale partners aangaan.

De collectieve overeenkomst mag nochtans geen bepalingen bevatten welke strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen.

Zij mag ook niet de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen (art. 9).

De collectieve arbeidsovereenkomst kan normatieve bepalingen (« individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers ») of (en) obligatoire bepalingen (« rechten en verplichtingen van de contracterende partijen ») bevatten.

Ondanks het gebruik van de term « arbeids- » kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten kwesties behandelen, welke onder het sociale zekerheidsrecht ressorteren, en zulks is reeds het geval.

**Lokalisatie.**

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan in of buiten een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritair comité, paritair subcomité) (art. 6).

A l'avenir, et ceci constitue une *innovation importante*, le Conseil national du travail aura compétence pour conclure des conventions collectives, dont le champ d'application serait en principe national et interprofessionnel (art. 7).

Le Conseil national du travail pourrait cependant également conclure des conventions collectives en lieu et place d'une commission paritaire défailante ou en l'absence de commission paritaire, dans quel cas le champ d'application serait nécessairement plus restreint (art. 7).

La décision de l'institution ayant la sphère d'influence la plus vaste s'impose aux autres et doit être respectée (art. 10).

Les conventions collectives de travail qui sont conclues au sein du Conseil national du travail, priment celles qui sont conclues au sein d'une commission paritaire et ces dernières priment à leur tour celles qui sont conclues au sein d'une sous-commission paritaire.

Cette hiérarchie s'impose afin d'éviter que dans une même branche d'activité, des décisions divergentes et contradictoires soient prises, ce qui entraînera des tensions préjudiciables à l'intérêt général.

#### Force obligatoire.

Quant à la *force obligatoire* des conventions collectives de travail, le projet instaure la prééminence de celles-ci sur le contrat individuel (art. 11).

Un pas important est donc ici franchi par rapport aux lois des 4 et 11 mars 1954.

Chaque stipulation du contrat individuel qui est en contradiction avec la convention collective, est donc entachée d'une nullité absolue qui doit être soulevée d'office par le juge.

Cette règle se justifie par le fait que l'organisation professionnelle ainsi que les membres qui concluent une convention collective, ont pour objectif, entre autres choses, d'établir les conditions générales de travail qui constitueront une base minimum qu'ils veulent voir respecter.

Accepter que ces mêmes parties puissent ne pas tenir compte de leur engagement général lors des relations individuelles revient à contester le fondement et la raison de la convention collective.

#### Conclusion de la convention.

Quant à la *conclusion* de la convention collective, le projet introduit les principes suivants, qui correspondent à une pratique bien établie :

1. les délégués contractent *au nom* des organisations qu'ils représentent; leurs pouvoirs sont présumés sans que la preuve contraire ne puisse être retenue (art. 12);

Voortaan, en dit is een *belangrijke innovatie*, zal de Nationale Arbeidsraad bevoegd zijn tot het sluiten van *collectieve arbeidsovereenkomsten*, waarvan de werkingssfeer in principe nationaal en interprofessioneel zou zijn (art. 7).

De Nationale Arbeidsraad zou nochtans eveneens collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten in de plaats van een in gebreke blijvend paritair comité of bij ontstentenis van een paritair comité, in welk geval het toepassingsgebied noodzakelijk beperkter zou zijn (art. 7).

De beslissing van de instelling die de ruimste invloedssfeer heeft, dringt zich op aan de andere en moet geëerbiedigd worden (art. 10).

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten primeren boven die welke in een paritair comité zijn gesloten en laatstgenoemde primeren boven die welke in een paritair subcomité zijn gesloten.

Deze hiërarchie is nodig om te voorkomen dat, in een zelfde bedrijfstak, uiteenlopende en tegenstrijdige beslissingen worden genomen, waaruit spanningen ontstaan die het algemeen belang schaden.

#### Bindende kracht.

Ten aanzien van de *bindende kracht* van de collectieve arbeidsovereenkomsten, stelt het ontwerp de voorrang in van deze overeenkomsten op de individuele arbeidsovereenkomst (art. 11).

Hier is dus een grote vooruitgang ten opzichte van de wetten van 4 en 11 maart 1954.

Elke bepaling van de individuele arbeidsovereenkomst die strijdig is met de collectieve arbeidsovereenkomst, is dus volstrekt nietig en deze nietigheid moet ambtshalve door de rechter worden opgeworpen.

Die regel is verantwoord doordat de beroepsorganisatie alsmede de leden die een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, onder meer beogen algemene arbeidsvoorwaarden op te stellen die een minimum-basis vormen welke zij willen geëerbiedigd zien.

Aanvaarden dat dezelfde partijen zich zouden kunnen onttrekken aan hun algemene verbintenis ter gelegenheid van de individuele betrekkingen, komt erop neer de grondslag en de reden van bestaan der collectieve arbeidsovereenkomst te betwisten.

#### Sluiten van de overeenkomst.

Voor het *sluiten* van de collectieve arbeidsovereenkomst, voert het ontwerp de volgende principes in, welke stroken met een gevestigde praktijk :

1. De afgevaardigden sluiten de overeenkomst *namens* de organisaties die zij vertegenwoordigen; vermoed wordt dat zij ter zake bevoegd zijn, zonder dat het tegenbewijs kan worden aangenomen (art. 12).

2. la convention est *en principe signée* par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Dans certains cas cette signature peut valablement être remplacée par d'autres mentions ou signatures (art. 13);

3. la convention doit être, à peine de nullité, conclue par écrit, le cas échéant, par un échange de lettres (art. 14);

4. la convention peut être conclue pour *une durée* :

- déterminée;
- indéterminée;
- déterminée avec clause de reconduction (art. 15, premier alinéa).

Ces deux dernières peuvent être *dénoncées*, sauf clause contraire (art. 15, alinéa 2). La dénonciation doit se faire par écrit (art. 15, alinéa 3);

5. la convention collective mentionnera certains renseignements (dénomination des organisations, de l'organe paritaire, l'identité et la qualité des personnes, etc.) permettant de l'identifier (art. 16);

6. les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y *adhérer*, moyennant l'accord de toutes les parties, à moins que la convention n'en dispose autrement (art. 17);

7. la convention collective ainsi établie est *déposée* au Ministère de l'Emploi et du Travail (art. 18, premier alinéa).

Le dépôt constitue donc une formalité substantielle terminale pour l'existence légale de la convention collective.

Sont également déposées : l'acte d'adhésion et de dénonciation (art. 18, alinéa 2);

8. Tout le monde peut obtenir une *copie* de la convention collective contre paiement d'une *redevance* dont le montant est fixé par le Roi (art. 18, alinéa 3).

Cette publicité est nécessaire pour l'information des tiers.

#### Personnes et organisations liées.

Quant à la *détermination* des personnes et organisations liées par la convention (art. 19), le projet mettra fin aux incertitudes que les lois des 4 et 11 mars 1951 avaient laissé subsister.

La convention collective non rendue obligatoire lie :

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

2. De overeenkomst wordt *in principe ondertekend* door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan.

In bepaalde gevallen kan die handtekening geldig worden vervangen door andere vermelding of handtekeningen (art. 13).

3. De overeenkomst moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan, desnoods in de vorm van briefwisseling (art. 14).

4. De overeenkomst kan worden gesloten :

- voor bepaalde tijd;
- voor onbepaalde tijd;
- voor bepaalde tijd met verlengingsbeding (art. 15, eerste lid).

Behoudens andersluidend beding, kunnen de twee laatstgenoemde overeenkomsten worden opgezegd (art. 15, tweede lid). De opzegging moet schriftelijk geschieden (art. 15, derde lid).

5. De collectieve arbeidsovereenkomst zal bepaalde inlichtingen vermelden (benaming van de organisaties, van het paritair orgaan, de identiteit en de hoedanigheid van de personen enz.) waardoor zij kan worden geïdentificeerd (art. 16);

6. De organisaties en de werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen tot deze *toetreden*, mits alle partijen akkoord gaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt (art. 17);

7. De aldus opgestelde collectieve arbeidsovereenkomst wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid *neergelegd* (art. 18, eerste lid).

De neerlegging vormt dus een substantiële slottormaliteit voor het wettelijk bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Eveneens worden neergelegd : de akte van toetreding en van opzegging (art. 18, tweede lid).

8. Iedereen kan een *afschrift* van de collectieve arbeidsovereenkomst bekomen tegen betaling van een *retributie* waarvan de Koning het bedrag bepaalt (art. 18, derde lid).

Die publiciteit is nodig ter informatie van derden.

#### Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst.

In verband met de *bepaling* van de personen en organisaties voor wie de overeenkomst bindend is (art. 19), zal het ontwerp een einde maken aan de onzekerheid welke de wetten van 1 en 11 maart 1951 hadden laten voortbestaan.

De niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is bindend voor :

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

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

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

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

A ce propos, il y a lieu de rappeler que les travailleurs non affiliés à une organisation signataire (travailleurs non syndiqués), mais occupés par des employeurs liés par une convention bénéficient également de la convention collective.

Logiquement la convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal, ne devrait lier que les organisations signataires et leurs membres.

Conformément à une tradition établie les organisations syndicales négocient au nom de tous les travailleurs. Cette conséquence découle de leur caractère représentatif.

Le projet introduit une nouvelle règle selon laquelle les dispositions normatives individuelles (« clauses, qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs ») d'une convention collective au sein d'un organe paritaire lient en principe tous les employeurs; il leur est cependant possible de déroger à ce prescrit par une clause écrite contraire reprise dans un contrat individuel (art. 26).

Le projet de loi règle en outre les obligations des employeurs, dans les hypothèses :

— de *cession* totale ou partielle d'une entreprise (art. 20),

— de *démission* de l'employeur de son organisation (art. 21),

— de *dissolution* d'une organisation signataire (art. 22).

#### Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.

Le projet de loi prévoit des règles particulières en ce qui concerne les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire. (Conseil national du travail, commission paritaire et sous-commission paritaire).

1. Tout d'abord ces conventions collectives doivent être conclues par *toutes* les organisations qui sont représentées au sein de l'organe paritaire (art. 24).

Le texte actuel parle de l'unanimité des membres présents. Le nouveau texte met l'accent sur la nécessité d'obtenir l'accord des organisations.

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

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

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

Te dien aanzien dient erop te worden gewezen, dat de werknemers die niet aangesloten zijn bij een ondertekenende organisatie (ongeorganiseerde werknemers), doch tewerkgesteld worden door werkgevers die door een overeenkomst zijn gebonden, eveneens de voordelen van de collectieve arbeidsovereenkomst genieten.

Logisch zou de niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst alleen de ondertekenende organisaties en de leden daarvan moeten binden.

Op grond van een gevestigde traditie onderhandelen de vakorganisaties namens alle werknemers. Dit is het gevolg van hun representatief zijn.

Het ontwerp voert een nieuwe regel in volgens welke de individuele normatieve bepalingen (« bedingen die verband houden met de individuele arbeidsbetrekkingen tussen werkgever en werknemer ») van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, in principe voor alle werkgevers bindend zijn; zij kunnen daarvan evenwel afwijken door middel van een daarmee strijdig schriftelijk beding dat in een individuele arbeidsovereenkomst wordt opgenomen (art. 26).

Het wetsontwerp regelt bovendien de verplichtingen van de werkgevers bij :

— gehele of gedeeltelijke *overdracht* van een onderneming (art. 20);

— *ontslag* of *ontslagneming* van de werknemer uit zijn organisatie (art. 21);

— *ontbinding* van een ondertekenende organisatie (art. 22.).

#### In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.

Het ontwerp voorziet in bijzondere regels voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritair comité en paritair subcomité) worden gesloten.

1. In de eerste plaats moeten die collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan door *alle* organisaties die in het paritair orgaan vertegenwoordigd zijn (art. 24).

De huidige tekst spreekt over de eenparigheid van de aanwezige leden. De nieuwe tekst legt de nadruk op de noodzakelijkheid om de instemming van de organisaties te bekomen.

En effet, si une convention collective n'obtient pas l'assentiment de toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire, elle ne peut être considérée comme une convention collective conclue au sein de cet organe.

2. Les conventions conclues au sein d'un organe paritaire feront l'objet d'un avis au *Moniteur belge* (art. 25).

Cette nouvelle mesure rencontre un souhait unanimement exprimé par les praticiens du droit du travail.

Elle assurera un maximum d'informations (objet, date, durée, champ d'application et lieu de dépôt) au sujet des conventions collectives. Ces données seront suffisantes pour permettre aux personnes qui ne sont pas directement liées par la convention collective, mais par extension (art. 26, 29 et 32) d'en prendre connaissance (art. 18, al. 3).

#### Extension de la force obligatoire.

Dans ce domaine, le projet consacre la procédure actuelle (art. 28-30) qui permet au Roi de rendre obligatoires les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire. Ces conventions lient tous les employeurs et les travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire (art. 32). Il est utile de rappeler que les conventions conclues au sein du Conseil national du travail pourront donc également être rendues obligatoires.

Le projet innove cependant sur les points suivants :

1. il instaure une formalité de *publication supplémentaire* (art. 29). Désormais, avant de rendre une convention collective obligatoire, le Ministre recueillera, au moyen d'un avis publié au *Moniteur belge*, les observations et les avis des personnes intéressées.

Cette procédure a pour objectif de permettre à l'exécutif de recueillir les objections éventuelles contre l'extension de la force obligatoire.

Elle existe déjà dans plusieurs pays.

2. il règle la question de la *rétroactivité* des conventions rendues obligatoires (art. 33).

Dans ce domaine deux conceptions s'affrontent :

— la première refuse de reconnaître une rétroactivité quelconque à une convention rendue obligatoire; celle-ci n'entre en vigueur que le jour de la publication de l'arrêté qui la rend obligatoire;

— la seconde admet la rétroactivité mais avec une certaine restriction.

Le projet adopte la seconde thèse. Tout d'abord une des missions des commissions paritaires (la préven-

Inderdaad, zo met een collectieve arbeidsovereenkomst niet door alle in het paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties wordt ingestemd, kan die overeenkomst niet als een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in dat orgaan, worden beschouwd.

2. De overeenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten, zijn het voorwerp van een bericht in het *Belgisch Staatsblad* (art. 25).

Deze nieuwe maatregel voldoet aan een wens die eenparig door de beoefenaars van het arbeidsrecht is geuit.

Hij verschaft een maximum aan inlichtingen (onderwerp, datum, duur, werkingssfeer en plaats van neerlegging) in verband met de collectieve arbeidsovereenkomsten. Die gegevens zullen voldoende zijn om de personen die niet rechtstreeks doch bij uitbreiding gebonden zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst (art. 26, 29 en 32), in de mogelijkheid te stellen daarvan kennis te nemen (art. 18, derde lid).

#### Algemeen verbindend verklaring.

Ten dien aanzien bevestigt het ontwerp de huidige procedure (art. 28-30), volgens welke de Koning de collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten, algemeen verbindend kan verklaren. Die overeenkomsten zijn bindend voor alle werkgevers en werknemers die tot het ressort van het paritair orgaan behoren (art. 32). Het is nuttig eraan te herinneren dat de overeenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten, dus eveneens algemeen verbindend zullen kunnen worden verklaard.

Het ontwerp brengt evenwel de volgende vernieuwingen :

1. het voert een *bijkomende publikatie* in (art. 29). Voortaan zal de Minister, door middel van een in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt bericht, naar de opmerkingen en de adviezen vragen van de betrokken personen, alvorens een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard.

Deze procedure heeft tot doel de uitvoerende macht in de gelegenheid te stellen de eventuele bezwaren tegen de algemeen verbindend verklaring te kennen.

Zij bestaat reeds in verscheidene landen.

2. het regelt de kwestie van de *terugwerkende kracht* der algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten (art. 33).

Te dien aanzien staan twee opvattingen tegenover elkaar :

— volgens de eerste mag een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst generlei terugwerkende kracht hebben; die overeenkomst treedt pas op de dag van de bekendmaking van het besluit tot algemeen verbindendverklaring in werking;

— volgens de tweede wordt de terugwerkende kracht aangenomen, doch dan met enige beperking.

In het ontwerp wordt de tweede stelling aangenomen. Een van de opdrachten der paritaire comités



tion et la conciliation des différends entre employeurs et travailleurs) postule implicitement la possibilité et la nécessité de faire rétroagir leur convention collective.

Secondement, la règle de la non rétroactivité n'est pas une règle constitutionnelle, elle est inscrite à l'article 2 du Code civil. Le législateur peut donc y déroger et déclarer une loi rétroactive.

Enfin, cette conception correspond dans notre pays à la jurisprudence la mieux établie et aussi à l'intérêt général.

Toutefois, les conventions rendues obligatoires ayant des effets à l'égard de tiers, le projet a maintenu cette rétroactivité dans des délais raisonnables bien déterminés.

Ainsi un délai de six mois a été jugé suffisant pour permettre aux partenaires sociaux de faire aboutir leurs négociations, la marge de manœuvre est assez grande et le délai demeure normal à l'égard des tiers.

Un délai de six mois est envisagé à partir de la date de la conclusion.

A ce délai de six mois il y a lieu d'ajouter le temps nécessaire à la publication de l'arrêté royal.

Ce laps de temps doit lui aussi demeurer dans les limites d'un délai raisonnable de six mois, qui court à partir du jour où il a été demandé de rendre la convention obligatoire.

Au total la rétroactivité peut donc atteindre un maximum d'un an.

3. il détermine de la façon la plus précise le moment où la convention rendue obligatoire *cesse d'être applicable* (art. 34).

En effet, si l'élément contractuel est primordial lors de la mise en application de la convention collective, il garde toute sa valeur pour la résiliation de celle-ci.

Dès lors, il faut admettre que les parties peuvent mettre fin à une convention collective rendue obligatoire.

Cependant, la fin d'une convention rendue obligatoire soulève des difficultés.

a) les parties signataires, en dénonçant la convention peuvent savoir qu'elle a cessé d'exister, mais les tiers qui étaient également tenus ignorent cette situation nouvelle.

b) le rapport entre la fin contractuelle de la convention et l'arrêté royal rendant obligatoire n'est pas toujours facile à saisir.

En raison de la double obligation liant les parties contractantes, la dénonciation de la convention collec-

(de voorkoming en de verzoening van geschillen tussen werkgevers en werknemers) vergt, allereerst, impliciet de mogelijkheid en de noodzakelijkheid om hun collectieve arbeidsovereenkomst te doen terugwerken.

Ten tweede, de regel van de niet-retroactiviteit is geen grondwettelijke regel; hij is ingeschreven in artikel 2 van het Burgerlijk Wetboek. De wetgever kan dus daarvan afwijken en aan een wet terugwerkende kracht verlenen.

Ten slotte beantwoordt die opvatting in ons land aan de meest gevestigde rechtspraak en ook aan het algemeen belang.

Daar de algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten evenwel uitwerking hebben ten opzichte van derden, heeft het ontwerp die retroactiviteit binnen welbepaalde redelijke termijnen gehouden.

Zo werd een termijn van zes maanden voldoende geacht om het de sociale partners mogelijk te maken hun onderhandelingen te beëindigen; de tijd om te handelen is vrij groot en de termijn blijft normaal ten aanzien van derden.

Een termijn van zes maanden wordt in aanmerking genomen vanaf de datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.

Bij die termijn van zes maanden dient de nodige tijd te worden gevoegd voor de bekendmaking van het koninklijk besluit.

Die tijdsperiode moet ook binnen de perken blijven van een redelijke termijn van zes maanden, welke ingaat vanaf de dag waarop gevraagd werd de overeenkomst algemeen verbindend te verklaren.

In totaal kan de terugwerkende kracht dus maximum een jaar belopen.

3. het bepaalt op de nauwkeurigste wijze het ogenblik waarop de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst *ophoudt van toepassing te zijn* (art. 34).

Inderdaad, zo de contractuele grondslag voorrang heeft bij de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst, geldt hij evenzeer voor de opzegging ervan.

Bijgevolg moet worden aanvaard dat de partijen een einde mogen maken aan een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De beëindiging van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst doet nochtans moeilijkheden rijzen :

a) bij de opzegging van de overeenkomst kunnen de ondertekenende partijen weten dat ze opgehouden heeft te bestaan, doch derden die er ook waren door verbonden zijn onwetend van die nieuwe toestand;

b) het verband tussen de contractuele beëindiging van de overeenkomst en het koninklijk besluit waarbij ze algemeen verbindend wordt verklaard, is niet altijd gemakkelijk te vatten.

Wegens de dubbele binding van de contracterende partijen, heeft de opzegging van de collectieve arbeids-

tive n'entraîne que la cessation immédiate des dispositions *obligatoires*.

Pour mettre fin aux dispositions *normatives*, il faut que l'arrêté royal les rendant obligatoires soit abrogé.

Si le Roi est obligé de prendre un arrêté d'abrogation en cas de dénonciation de la convention, il ne pourra cependant respecter cette obligation que si les modalités de dénonciation ont été respectées.

1. Le projet donne au Roi le *pouvoir d'abroger*, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations, l'arrêté rendant obligatoire (art. 35).

Actuellement plusieurs arrêtés rendant des décisions de commissions paritaires obligatoires restent légalement en vigueur bien qu'en fait dépassés. Or, certaines situations sociales ou économiques évoluent en effet rapidement.

Il convient dès lors de permettre au Roi d'abroger les arrêtés qui ne répondent plus à ces situations.

Le Roi peut, en outre, abroger l'arrêté qui rend obligatoire une convention qui contient des dispositions frappées de nullité.

L'élaboration d'un statut légal des conventions collectives amène nécessairement la *revision de celui des commissions paritaires*.

Sur ce point, le projet tend à remédier aux difficultés qui se sont fait jour depuis l'application de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

Tous les principes énoncés dans cet arrêté-loi restent valables. Voici la liste des innovations que le projet envisage d'apporter au statut des commissions paritaires.

1. Aux termes de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 le Roi n'était autorisé à instituer une commission paritaire que dans l'industrie, le commerce, l'agriculture et dans chaque profession libérale.

Cette limitation de pouvoir ayant donné lieu à difficultés, le projet donne au Roi le *pouvoir d'instituer des commissions paritaires pour n'importe quelle activité*, même pour une activité exercée par des personnes qui ne sont pas liées par un contrat de louage de travail (art. 36).

2. Le projet prévoit l'*institution de sous-commissions paritaires* (art. 38).

C'est une notion nouvelle qui rassemble sous un même vocable les commissions paritaires régionales actuelles et les sous-commissions paritaires instituées dans la pratique par les commissions paritaires elles-mêmes.

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

overeenkomst enkel de onmiddellijke beëindiging van de *obligatoire* bepalingen tot gevolg.

Om een einde te maken aan de *normatieve* bepalingen, moet het koninklijk besluit waarbij ze algemeen verbindend worden verklaard, worden opgeheven.

Indien de Koning ertoe verplicht is een opheffingsbesluit te nemen in geval van opzegging van de overeenkomst zal hij die verplichting nochtans eerst kunnen nakomen als de opzeggingsmodaliteiten werden nageleefd.

4. het ontwerp verleent aan de Koning de *macht om*, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer organisaties, het besluit tot algemeen verbindend verklaring *op te heffen* (art. 35).

Verschillende besluiten waarbij beslissingen van paritaire comités algemeen verbindend worden verklaard, blijven thans wettelijk van kracht, hoewel ze in feite achterhaald zijn. Sommige sociale of economische toestanden evolueren inderdaad snel.

Het is derhalve geraden aan de Koning de mogelijkheid te bieden om de besluiten op te heffen, welke niet meer aan die toestanden beantwoorden.

De Koning kan bovendien het besluit opheffen tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst die bepalingen bevat welke nietig zijn.

De uitwerking van een wettelijk statuut der collectieve arbeidsovereenkomsten leidt noodzakelijk tot de *herziening van het statuut der paritaire comités*.

Op dit punt beoogt het ontwerp de moeilijkheid te verhelpen die zijn gerezen sedert de toepassing van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comités.

Al de in die besluitwet gestelde principes blijven geldig. Ik zal er mij dus toe bepalen te wijzen op de innovaties welke het ontwerp in het statuut van de paritaire comités wil aanbrengen.

1. Luidens de besluitwet van 9 juni 1945, mocht de Koning enkel in de nijverheid, de handel, de landbouw en in elk vrij beroep een paritair comité oprichten.

Daar deze beperking van bevoegdheid moeilijkheden had teweeggebracht, verleent het ontwerp aan de Koning de *macht om paritaire comités op te richten onverschillig voor welke activiteit*, zelfs voor een activiteit welke uitgeoefend wordt door personen die niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst (art. 36).

2. Het ontwerp voorziet in de *oprichting van paritaire subcomités* (art. 38).

Het is een nieuw begrip dat de huidige gewestelijke paritaire comités en de paritaire subcomités die in de praktijk door de paritaire comités zelf zijn opgericht, onder een zelfde benaming samenbrengt.

Het ontwerp behoudt het bestaan van de gewestelijke paritaire comités en verleent een geldig bestaan aan de paritaire subcomités die in feite onder de nationale of gewestelijke paritaire comités ressorteren.

Le pouvoir d'instituer des sous-commissions paritaires incombe au Roi, il appartient à la commission paritaire de donner son avis quant au champ d'application personnel et territorial de la sous-commission.

Lors de l'institution de la sous-commission, le Roi précise également, après avis de la commission paritaire, si les conventions collectives conclues en sous-commissions devront être soumises pour approbation à la commission paritaire (art. 8).

La commission pourrait donc exercer un droit de tutelle sur la sous-commission ou lui accorder l'autonomie.

Du fait que ces sous-commissions paritaires sont institutionalisées par le présent projet, elles peuvent avoir chacune leur propre bureau de conciliation.

Cette modification rencontre un vœu unanime des organisations professionnelles.

3. Le projet précise la procédure de nomination des représentants des organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs (art. 43).

4. Il crée un pool de présidents et de secrétaires des commissions paritaires (art. 41, al. 3 et 45) sous l'autorité du Ministre (art. 41, al. 4).

5. Le projet ramène la durée du mandat des membres des commissions paritaires à quatre ans (art. 44).

Cette durée existe dans la plupart des organismes paritaires (Conseil national du travail, comités de sécurité, conseils d'entreprise).

Elle répond au vœu émis par le Conseil national du travail (dans son avis n° 196 du 30 avril 1964).

6. Le projet maintient le quorum actuel (moitié des membres de chaque groupe) des membres présents pour que la commission paritaire puisse délibérer valablement (art. 48).

Je crois utile de rappeler que cette règle est applicable aussi bien lorsque la commission paritaire conclut une convention collective que lorsqu'elle prend une décision.

Toutefois, pour la conclusion d'une convention collective (art. 21), il faut l'accord de toutes les organisations représentées à la commission, tandis que lorsque la commission prend une décision, celle-ci doit être prise à l'unanimité des membres présents, sauf si une loi particulière en dispose autrement (art. 48, al. 3).

Le projet réserve un chapitre spécial à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.

Cette hiérarchie doit mettre fin aux controverses que les lois des 4 et 11 mars 1951 avaient laissé subsister et notamment sur le point de savoir quelles

De macht om paritaire subcomités op te richten, komt toe aan de Koning; het is de taak van het paritair comité advies te geven omtrent de personen en het gebied welke tot het ressort van het subcomité dienen te behoren.

Bij de oprichting van het subcomité, bepaalt de Koning eveneens, op advies van het paritair comité, of de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in een subcomité, ter goedkeuring, aan het paritair comité moeten worden voorgelegd (art. 8).

Het comité zou dus een voogdijrecht kunnen uitoefenen op het subcomité of het zelfstandigheid verlenen.

Doordat bedoelde paritaire subcomités door het ontwerp een geldig bestaan krijgen, kunnen zij elk hun eigen verzoeningsbureau hebben.

Die wijziging komt tegemoet aan een eensgezinde wens van de beroepsorganisaties.

3. het ontwerp preciseert de wijze van benoeming der vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties (art. 43).

4. het stelt een pool in van voorzitters en secretarissen van de paritaire comités (art. 41, derde lid, en 45) en onder het gezag van de Minister (art. 41, derde lid).

5. het ontwerp brengt de duur van het mandaat der leden van de paritaire comités op vier jaar (art. 44).

Deze duur geldt in de meeste paritaire instellingen (Nationale Arbeidsraad, veiligheidscomités, ondernemingsraden).

Hij komt tegemoet aan de wens van de Nationale Arbeidsraad, geuit in zijn advies n° 196 van 30 april 1964.

6. het ontwerp behoudt het huidige quorum (helft der leden van elke groep) van de aanwezige leden opdat het paritair comité geldig zal kunnen beraadslagen en beslissen (art. 48).

Ik acht het nuttig eraan te herinneren dat die regel van toepassing is zowel wanneer het paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst sluit, als wanneer het een beslissing neemt.

Voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (art. 21), is evenwel het akkoord vereist van alle in het comité vertegenwoordigde organisaties, terwijl een door het comité getroffen beslissing door de aanwezige leden eenparig moet worden genomen, behoudens indien een bijzondere wet het anders bepaalt (art. 48, derde lid).

Een speciaal hoofdstuk van het ontwerp handelt over de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

Die hiërarchie moet een einde maken aan de twistvragen welke de wetten van 4 en 11 maart hadden laten voortbestaan en inzonderheid omtrent de kwes-

sont les personnes liées par une convention collective non rendue obligatoire.

Cette hiérarchie des sources telle que la fixe le présent projet complète celle qui avait été dégagée lors des travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954.

Ainsi que l'a d'ailleurs fait observer le Conseil d'Etat du point de vue de la doctrine et de la pratique du droit, un tel aperçu est fort utile.

\*\*

Dans un but d'unification et de simplification, les dispositions qui font l'objet du chapitre V (*Surveillance et dispositions pénales*) sont en principe les mêmes que celles qui figurent dans toutes les lois récentes en matière de réglementation de travail (lois des 6 juillet 1964 sur le repos du dimanche, 15 juillet 1964 sur la durée du travail, 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

En ce qui concerne les peines, je crois devoir attirer votre attention sur deux points :

1. dans le projet soumis au Conseil national du travail et au Conseil d'Etat, les dispositions pénales étaient les mêmes que celles prévues dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945, sauf en ce qui concerne le taux de pénalités qui est adapté à celui des législations les plus récentes en matière de durée de travail, de repos de dimanche, etc.

Le principe énoncé dans cet arrêté-loi de punir le travailleur qui ne respecte pas les conventions rendues obligatoires n'est, ainsi que le fait remarquer le Conseil d'Etat, pas appliqué de façon « conséquente » dans toutes les lois sociales.

En effet, sauf dans trois lois, il n'est pas prévu de dispositions pénales à l'égard du travailleur.

C'est pourquoi, dans le projet, les peines prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 n'ont pas été retenues.

2. quant au problème de l'effet rétroactif, au point de vue pénal, des conventions collectives rendues obligatoires, le projet a retenu la solution suivante :

a) en ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de faire, comme l'octroi d'un jour de congé remplaçant un jour férié, il n'est évidemment pas question de sanctionner l'employeur qui n'a pas rempli cette obligation à un moment où elle n'était pas obligatoire;

b) en ce qui concerne les dispositions contenant des obligations de donner, comme celle relative à des majorations de rémunération, elles peuvent rétroagir; l'employeur aura des arriérés à payer.

Au point de vue pénal, il pourra être poursuivi si, à l'expiration des dix jours après la date de la publi-

tie welke personen door een niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst zijn gebonden.

Deze hiërarchie van de bronnen, zoals zij bij dit ontwerp is bepaald, vult die aan welke uit de voorafgaande behandeling van de wet van 4 maart 1954 was gebleken.

Zoals de Raad van State trouwens heeft opgemerkt, heeft zo'n overzicht groot nut, van doctrinair standpunt uit en voor de rechtspraktijk.

\*\*

Met het oog op eenvormigheid en vereenvoudiging zijn de bepalingen van hoofdstuk V (*Toezicht en strafbepalingen*) in principe dezelfde als die welke voorkomen in al de recente wetten inzake arbeidsreglementering (wetten van 6 juli 1964 op de zondagsrust, 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur, 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Ten aanzien van de straffen, meen ik uw aandacht op twee punten te moeten vestigen :

1. In het aan de Nationale Arbeidsraad en aan de Raad van State voorgelegde ontwerp waren de strafbepalingen dezelfde als die waarin de besluitwet van 9 juni 1945 voorziet, behalve voor de strafmaat, welke is aangepast aan die van de meest recente wetgevingen inzake arbeidsduur, zondagsrust, enz.

Het in die besluitwet vastgelegde beginsel, om de werknemer die de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet naleeft, te bestraffen, is, zoals de Raad van State opmerkt, niet consequent toegepast in alle sociale wetten.

Inderdaad, behalve in drie wetten, komen in de sociale wetten geen strafbepalingen voor de werknemer voor.

Daarom werden in het ontwerp de straffen, gesteld bij de besluitwet van 9 juni 1945, niet in aanmerking genomen.

2. In verband met het probleem der terugwerkende kracht, op strafrechtelijk gebied, van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt in het ontwerp de volgende oplossing in aanmerking genomen :

a) wat de bepalingen betreft die verplichtingen om iets te doen opleggen, zoals de toekenning van een verlofdag ter vervanging van een feestdag, kan vanzelfsprekend geen sprake zijn van bestraffing van de werkgever die deze verplichting niet heeft nageleefd op een ogenblik dat zij niet verplicht was;

b) wat de bepalingen betreft die verplichtingen om iets te geven inhouden, zoals die betreffende de loonsverhogingen, deze kunnen terugwerkende kracht hebben; de werkgever zal achterstal moeten betalen.

Hij kan strafrechtelijk worden vervolgd, indien hij, bij het verstrijken van de tien dagen na de datum van

cation de l'arrêté royal rendant obligatoire la convention contenant l'obligation, il ne respecte pas cette dernière.

\*  
\*\*

Parmi les *dispositions finales*, il y a lieu de signaler celles qui maintiennent provisoirement en vigueur les arrêtés instituant les commissions paritaires existantes ainsi que celles qui règlent le sort réservé aux conventions collectives, rendues obligatoires, ou non, qui existent à la date d'entrée en vigueur de la loi :

1. en ce qui concerne les conventions rendues obligatoires, il n'y a pas lieu d'appliquer les dispositions du projet relatives à la dénonciation par une des parties (art. 15) ni celles qui permettent au Roi d'abroger l'arrêté royal rendant obligatoire la convention, en cas de dénonciation régulière de celle-ci (art. 34).

En effet, il s'agit de conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur du projet de loi que les parties n'ont donc pas appliqué lors de la conclusion de leur convention.

Toutefois, afin d'éviter que des conventions conclues depuis longtemps mais tombées en désuétude restent néanmoins en vigueur, le Roi pourra les abroger (art. 35);

2. en ce qui concerne les conventions collectives non rendues obligatoires, celles-ci restent régies par les dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Toutefois, dès qu'une modification, même d'ordre secondaire, est apportée à ces conventions, ou que celles-ci sont prolongées dans leur état initial, les dispositions du projet leur deviennent applicables.

#### DISCUSSION GENERALE.

L'exposé des motifs du projet de loi et l'exposé oral du Ministre, qui introduisit le projet devant la Commission du Sénat, constituent d'excellents documents d'entrée en matière et s'il ne serait pas sans intérêt de les développer et les détailler, ce serait cependant excessif pour le présent rapport.

Dans les généralités du rapport sur les travaux de la Commission, on dégagera seulement quelques idées dominantes qui se sont retrouvées en filigrane, tout au long des débats approfondis auxquels le projet a donné lieu.

Certes l'objectif concret poursuivi est juridique en ce qu'il s'agit d'établir une procédure et de déterminer le rôle d'un instrument juridique aux contours jusqu'à imprécis destinés à introduire des normes collectives dont pourront s'emparer individuellement chacun des partenaires sociaux. Il s'agit donc, quant à l'instrument juridique lui-même, d'établir la liaison entre le collectif et l'individuel. Et quant à la procédure, il s'agit de déterminer les relations non seulement entre

de bekendmaking van het koninklijk besluit, waarbij de overeenkomst, waarin de verplichting voorkomt, algemeen verbindend verklaard wordt, deze laatste niet naleeft.

\*  
\*\*

Bij de *slotbepalingen* dient melding te worden gemaakt van die volgens welke de besluiten tot oprichting van de bestaande paritaire comités voorlopig van kracht blijven, alsmede van die tot regeling van de uitwerking van de, al dan niet algemeen verbindend verklaarde, collectieve arbeidsovereenkomsten, welke op de datum van de inwerkingtreding van de wet bestaan :

1. voor de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten dienen de bepalingen van het ontwerp met betrekking tot de opzegging door een van de partijen (art. 15) en ook die volgens welke de Koning het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van de overeenkomst, bij regelmatige opzegging hiervan, kan opheffen (art. 34), niet te worden toegepast.

Het gaat inderdaad om collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden vóór de inwerkingtreding van het wetsontwerp, dat de partijen dus niet hebben toegepast bij het sluiten van hun overeenkomst.

Nochtans, om te voorkomen dat overeenkomsten die sinds lang gesloten doch verouderd zijn, toch van kracht blijven zullen deze door de Koning kunnen worden opgeheven (art. 35).

2. op de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten blijven de bepalingen der besluitwet van 9 juni 1945 van toepassing.

Wanneer die overeenkomsten een wijziging, zelfs al is die van bijkomende aard, ondergaan of verlengd worden in hun oorspronkelijke vorm, worden de bepalingen van het ontwerp erop van toepassing.

#### ALGEMENE BESPREKING.

De memorie van toelichting en de mondelinge uiteenzetting waarmede de Minister het ontwerp bij de Senaatscommissie heeft ingeleid, zijn uitstekende basisdocumenten die met vrucht ontwikkeld en ontleed zouden kunnen worden, ware het niet dat het onderhavige stuk dan al te omslachtig zou uitvallen.

Wij zullen in dit algemeen gehouden verslag over de werkzaamheden van de Commissie slechts nader ingaan op enkele grondgedachten die als een draad verweven liggen in de gehele, diepgaande bespreking waartoe het ontwerp aanleiding gegeven heeft.

Het nagestreefde concrete doel ligt stellig in de juridische sfeer, in die zin dat ernaar gestreefd wordt om een procedure uit te werken en een tot nog toe niet vastomlijnd rechtsinstrument op te bouwen waarmede collectieve normen worden tot stand gebracht die alle sociale partners voor zichzelf zullen kunnen aanleggen. Wat betreft het rechtsinstrument is het dus de bedoeling een brug te slaan tussen het collectieve en het individuele. Wat betreft de procedure

les groupes de partenaires sociaux d'un secteur économique donné, mais encore entre ces groupes, associés par un accord, et l'autorité étatique normalement investie de la mission de dire le droit. C'est donc là une tâche complexe et délicate, on ne peut se le dissimuler.

Le gouvernement et le parlement s'y sont attelés pour diverses raisons et trouvent plusieurs justifications pour pareille entreprise.

Ce serait une erreur de croire que la loi est la seule source du droit. Jamais dans l'histoire elle n'a eu cette prétention.

Le droit est né de la coutume, il est en quelque sorte très souvent une coutume consolidée par les organes de la vie collective, — que ce soit le chef de clan, — le clan lui-même qui, spontanément, fait respecter la règle, — que ce soit l'assemblée des citoyens dans une démocratie directe ou leurs mandataires dans un système représentatif. Il en est ainsi du droit familial, du droit patrimonial, mais aussi du droit qui réglemente, qui organise les relations de travail dans les différents régimes qui se sont succédés dans l'histoire. Certes, il est des moments où par des actes moins autoritaires qu'il n'y paraît, par exemple les décrets d'Allarde et Le Chapelier de 1791, conséquences de la Proclamation de la nuit du 4 août, un ordre juridique nouveau semble proclamé, mais l'analyse sociologique permet de se rendre compte qu'il s'agissait de consacrer la mort d'un régime juridique dépassé pour que puisse s'instaurer lentement un système différent que l'on avait progressivement ressenti comme devant être meilleur car il semble que tout système juridique en vieillissant s'empêtre dans des déviations et des abus, en même temps qu'il est déphasé par rapport à l'évolution de la civilisation.

A cet égard c'est avec raison que l'exposé des motifs évoque le discours de Le Chapelier qui, porteparole de la bourgeoisie révolutionnaire de l'époque, proclamait le triomphe de l'individualisme contractuel pour sortir du carcan de la réglementation corporatiste qui, elle-même, était décalée et incompatible avec les innombrables perfectionnements techniques qui, ensemble, seront appelés plus tard la Révolution industrielle. Cette aspiration était d'ailleurs en harmonie avec la liberté réclamée de toutes parts. Et comme il est naturel qu'on n'aperçoive pas toutes les incidences des événements que l'on vit, on n'aperçut pas le danger d'accorder la même liberté théorique à la fois au fort et au faible.

L'ouvrier (puisqu'on l'appelait déjà ainsi) et le patron se voyaient gratifiés de la « liberté contractuelle » de l'article 1131 du Code civil. On sait ce que cela donna en Belgique par les enquêtes du gouvernement en 1848 et en 1886.

L'autorité de l'employeur en fait était absolue, ainsi qu'on n'a cessé de le répéter et ce n'est pas en cet endroit que l'on contredira cette affirmation. Cepen-

wordt ernaar gestreefd om de betrekkingen te regelen niet alleen tussen de sociale partners in een bepaalde tak van bedrijf maar bovendien ook tussen die sociale partners, verbonden door een overeenkomst, en de overheid die normaal belast is met de taak om het recht te scheppen. Men dient zich niet te verhelen dat dit een ingewikkelde en moeilijke opgave is.

De Regering en het Parlement hebben zich om verschillende redenen tot deze taak gezet en kunnen deze onderneming op tal van gronden verantwoorden.

Het zou verkeerd zijn te menen dat de wet de enige bron van het recht is. Nooit in de geschiedenis heeft zij daarop aanspraak gemaakt.

Het recht wortelt in het gebruik, het is zeer dikwijls een gebruik dat bekrachtigd is door de organen van het gemeenschapsleven, het hoofd van de stam of de stam zelf die spontaan de naleving van de regel afdwingt, de vergadering van de burgers in de directe democratie of van hun vertegenwoordigers in de indirecte democratie. Dit geldt voor het familierecht, zowel als voor het vermogensrecht, maar ook voor het recht dat de arbeidsbetrekkingen regelt en organiseert in de verschillende stelsels die wij in de geschiedenis hebben gekend. Wel is waar komen er ogenblikken voor waarop een nieuwe rechtsorde tot stand komt met minder autoritaire middelen als het er de schijn van heeft, zoals de decreten van Allarde en Le Chapelier in 1791 uitgevaardigd als gevolg van de proclamatie van de nacht van de 4<sup>e</sup> augustus, maar de sociologische ontleding leert dan dat alleen de dood wordt bevestigd van een verouderd rechtsstelsel, en geleidelijk de weg wordt geëffend voor een ander stelsel dat men stilaan beter was gaan achten, want het schijnt dat ieder rechtsstelsel, naarmate het ouder wordt, ook meer verstrikt geraakt in afwijkingen en misbruiken en steeds verder achterblijft op de ontwikkeling van de beschaving.

In dit verband maakt de memorie van toelichting terecht melding van de redevoering van Le Chapelier die, als woordvoerder van de toenmalige revolutionaire burgerij, de overwinning uitriep van het individualisme inzake contracten, ten einde uit de dwangbuis van het corporatisme te breken dat zelf achterhaald was en onverenigbaar met de talloze verbeteringen op het gebied van de techniek, die later gezamenlijk de industriële omwenteling zullen worden genoemd. Dat streven wortelde trouwens in hetzelfde verlangen als de roep naar vrijheid die aan alle kanten opging. En aangezien de mensen uiteraard niet alle gevolgen zien van de gebeurtenissen die zij beleven, gaf men zich ook geen rekenschap van het gevaar dat erin bestond om aan de sterken en de zwakken dezelfde theoretische vrijheid te verlenen.

De werkmán (toen reeds zo genoemd) en de patroon kregen beiden de « contractvrijheid » van artikel 1131 van het Burgerlijk Wetboek. Wat de gevolgen hiervan voor België waren, leren ons de regeringsenquêtes van 1848 en 1886.

Zoals men niet opgehouden heeft te herhalen — en wij zullen dit hier niet tegenspreken — genoot de werkgever feitelijk een absoluut gezag. Maar het lijkt

dant, sans y porter la moindre atteinte, il paraît néanmoins utile de noter ici, et sur un plan strictement juridique sans portée sociale, que la coutume s'imposait dans certaines limites aussi bien à l'employeur qu'au travailleur, et davantage encore au juge, à une époque où les contrats de travail n'étaient jamais écrits. Or, lorsque la coutume est devenue une règle de droit on peut dire qu'elle résulte du consensus général ou, s'il s'agit d'une matière particulière, du consensus général des personnes du milieu intéressé. Un consensus général n'en est pas moins un accord tacite, né d'une tradition acceptée et respectée. Certes, on suppose bien que les traditions en matière de relations de travail étaient à cette époque, en grande majorité, d'origine patronale et autoritaire, mais il serait objectivement inexact de ne pas reconnaître que certaines de ces traditions résultaient de quelques conditions, très rares sans doute, que les travailleurs considéraient comme assez importantes pour les imposer, les employeurs ne pouvant les enfreindre sans s'exposer pour le moins à la réprobation générale.

Si l'on s'est attardé quelque peu sur ces coutumes à portée juridique, c'est parce que, d'une part, c'étaient les seules atteintes portées à la liberté contractuelle de 1789-1791-1804 et à l'autorité patronale, mais aussi parce qu'elles ont constitué en quelque sorte les premiers linéaments de ce qu'on pourrait appeler des conventions collectives tacites. La loi de 1900 en a assuré l'insertion dans le contrat de travail en indiquant qu'on devait, en dernier lieu, recourir à l'usage, c'est-à-dire à des règles tacites que les collectivités d'employeurs et de travailleurs étaient d'accord d'accepter, d'appliquer et de respecter.

Et ce n'est pas par hasard qu'avant l'arrêté-loi de 1915, après celui-ci et surtout lors des lois de 1954, on s'est demandé si l'on devait appliquer les conventions collectives avant ou après la coutume que les lois antérieures reconnaissaient comme une source de droit. Avant le régime que le présent projet s'efforce de régulariser, la coutume et la convention collective étaient si proches comme sources de droit qu'elles se disputaient les priorités. Et le raisonnement est logique qui établit une parenté entre l'usage naturel d'une part et la convention collective non rendue obligatoire, puisque celle-ci exprime des règles que la majorité des employeurs ou des travailleurs sont collectivement d'accord de consacrer. A ce point de vue la nouvelle hiérarchie des sources juridiques mériterait une comparaison et une analyse sociologiques avec celle de 1954.

Une telle analyse, élevée au niveau de l'ensemble du projet, serait plus intéressante encore. Elle traduirait le jeu d'une loi sociologique permanente, qui pousse, inéluctablement, les groupes de pression, devenus puissants et dès lors collaborateurs de l'Etat, vers l'intégration dans la société globale, mais en s'efforçant de conserver leur autonomie. A cet égard le projet représente un équilibre, l'équilibre actuellement acceptable, entre les groupes et l'Etat. De nombreux articles trahissent la recherche de cet équilibre acceptable.

ons niettemin toch nuttig om, wat betreft de zuiver juridische kant van de zaak en buiten de sociale sfeer, op te merken dat de werkgever zowel als de werknemer en vooral de rechter, in de tijd toen de arbeidsovereenkomsten nooit op schrift werden gesteld, het gebruik niet helemaal over het hoofd konden zien. Wanneer het gebruik nu een rechtsregel geworden is mag men zeggen dat het stoelt op de algemene consensus, of, wanneer het een bijzondere materie betreft, op de algemene consensus van de betrokken kring. Dit neemt niet weg dat de algemene consensus een stilzwijgende overeenkomst is die berust op een aanvaarde en geëerbiedigde traditie. Wel is waar is het zo dat de traditie op het gebied van de arbeidsbetrekkingen vroeger meestal eigenmachtig door de werkgever werd geschapen, maar het zou, objectief gezien, onjuist zijn niet toe te geven dat sommige van die tradities ook voortvloeien uit de enkele, ongetwijfeld zeer zeldzame voorwaarden die de werknemers belangrijk genoeg achten om te stellen, met het gevolg dat de werkgevers ze niet konden terzijde schuiven zonder op zijn minst door allen te worden gelaakt.

Wij zijn bij deze gebruiken met juridische strekking even blijven staan omdat zij enerzijds de enige beperkingen waren op de contractvrijheid van 1789-1791-1804 en op het gezag van de werkgevers, maar ook omdat zij anderzijds als het ware de eerste trekken te zien geven van wat men de stilzwijgende collectieve overeenkomsten zou kunnen noemen. De wet van 1900 heeft ze trouwens in de arbeidsovereenkomst opgenomen waar ze stelt dat in laatste instantie het gebruik geldt d.w.z. de stilzwijgende regels die de gezamenlijke werkgevers en werknemers in gemeen overleg aanvaarden, toepassen en naleven.

En het is geen toeval dat men, vóór de besluitwet van 1915 en daarna, maar vooral naar aanleiding van de wetten van 1954 de vraag heeft gesteld of de collectieve overeenkomsten al dan niet voorrang hadden boven het gebruik dat de vroegere wetten als een bron van rechten erkenden. Vóór de regeling die het onderhavige ontwerp poogt in te voeren, lagen het gebruik en de collectieve overeenkomst als rechtsbronnen zo dicht bijeen dat zij elkaar de eerste plaats betwistten. Het is derhalve logisch te stellen dat het natuurlijk gebruik en de niet verplicht gemaakte collectieve overeenkomst nauw verwant zijn, aangezien deze overeenkomst regelen bevat die de meerderheid van de werkgevers en de werknemers collectief wensen te bekrachtigen. Van dit standpunt uit zou het interessant zijn de nieuwe hiërarchie van de rechtsbronnen en die van 1954 sociologisch te vergelijken en te ontleden.

Interessanter nog zou het zijn dit te doen voor het gezamenlijke ontwerp. Aldus zou blijken dat ook hier de vaste sociologische wet speelt, volgens welke de drukkingsgroepen die machtig geworden zijn en derhalve met de Staat gaan samenwerken, er onafwendbaar naar streven om in de maatschappij te worden geïntegreerd, maar toch pogen hun zelfstandigheid te bewaren. In dit opzicht heeft het ontwerp een evenwicht tussen de groepen en de Staat tot stand gebracht, dat in de huidige omstandigheden aanvaardbaar is. Het streven naar zulk een aanvaardbaar evenwicht blijkt uit talrijke artikelen.



Cet équilibre comporte deux partages pour le moins, l'un entre l'Etat d'une part, et les partenaires sociaux d'autre part, l'autre entre le groupe et ses membres, voire ses non-membres par le mécanisme de l'extension obligatoire des accords.

L'équilibre entre les groupes de partenaires sociaux et l'Etat vise le partage des rôles dans l'élaboration du droit social. D'un côté la loi, ses impératifs sociaux et ses normes générales, de l'autre, les conventions collectives avec, le plus souvent, l'association des groupes et de l'Etat pour faire surgir le droit. Cette association est un mariage de raison qui doit susciter constamment la réflexion, car il doit éviter la sujétion de l'un et des autres. Il ne suffit pas d'évoquer les grands mots de démocratie sociale pour se cacher que la résurrection du corporatisme avec sa chaîne de contraintes n'est pas loin. Déjà, des conventions collectives, instaurant des régimes complémentaires de sécurité sociale, menacent d'effilocheur celle-ci et d'autres conventions collectives n'ont pas toujours été le reflet d'un sentiment de solidarité plus large que celui d'un secteur. Le gouvernement et les partenaires sociaux devront être sans cesse attentifs au fossé qui longe le chemin que le présent projet de loi leur permet de faire ensemble. Et si ce n'eût entraîné un alourdissement de procédure, on eût pu imaginer que toutes les conventions collectives, et d'abord celles qui sont appelées à être rendues obligatoires, doivent passer par le contrôle anticorporatiste du Conseil national du travail. On espère qu'il sera suffisant de ne connaître comme organisations représentatives que celles qui sont affiliées à des organisations interprofessionnelles et de reconnaître la primauté juridique aux conventions qui interviendraient au sein du Conseil National du travail (art. 10).

L'autre partage est celui qui est opéré par la loi entre le rôle des organisations des partenaires sociaux appelés à conclure des conventions collectives et leurs propres membres, voire les travailleurs ou employeurs qui ne sont pas membres. Diverses dispositions sont relatives à ce partage et elles mériteront un examen attentif jusqu'à la promulgation du texte. Si l'on s'en tient ici à l'article 51 relatif à la hiérarchie des sources juridiques des droits nés des relations de travail, on méditera sur les nuances introduites et dont chacune a une signification sociale et sociologique importante. La discussion qui a abouti à cette solution n'est pas très éloquent car, en réalité, la solution avait été adoptée, dans ses lignes fondamentales, en 1954, et elle ne semble pas avoir donné lieu à des difficultés majeures.

Il conviendra néanmoins de suivre avec soin l'intervention respective de l'individu et de la collectivité dans la conclusion des contrats particuliers, si l'on veut, comme on le doit, éviter une rigidité sclérosante. Le gouvernement à cet égard doit conserver son rôle de conseiller et de guide, sinon de contrôleur et de gardien, de l'individu dont l'effort personnel doit

Dit evenwicht onderstelt dat ten minste twee scheidslijnen worden gerokken; ten eerste, tussen de Staat en de sociale partners en, ten tweede, tussen de groep en zijn leden of zelfs degenen die niet zijn toetreden door het mechanisme van de verplichte uitbreiding van de overeenkomsten.

Het evenwicht tussen de groepen van sociale partners en de Staat onderstelt een taakverdeling bij de totstandbrenging van het sociaal recht. Aan de ene kant de wet, de sociale eisen en de algemene normen ervan, aan de andere kant de collectieve overeenkomsten, waarbij de verenigde groepen en de Staat meestal samenwerken om het recht te maken. Deze samenwerking is een verstandshuwelijk waarbij voortdurend ervoor moet worden gewaakt dat de ene partij niet de mindere van de andere wordt. Het is niet voldoende grote woorden als sociale democratie te gebruiken om te verdoezelen dat wij opnieuw dicht bij het corporatisme staan met zijn nasleep van prangende verplichtingen. Het is reeds zover dat sommige collectieve overeenkomsten, die een aanvullende regeling op het gebied van de sociale zekerheid bevatten, deze dreigen te doen verwateren en dat andere collectieve overeenkomsten niet altijd de weerslag vormen van een samenhorigheidsgevoel dat over de grenzen van de eigen sector reikt. De Regering en de sociale partners moeten voortdurend acht slaan op de sloot aan de rand van de weg die zij krachtens dit ontwerp samen mogen bewandelen. Indien de procedure er niet zo omslachtig was door geworden, had men kunnen stellen dat alle collectieve overeenkomsten en vooral die welke verplicht moeten worden gemaakt, eerst de anticorporatistische controle van de Nationale Arbeidsraad dienen te passeren. Wij hopen dat het voldoende zal zijn alleen die organisaties als representatief te erkennen welke aangesloten zijn bij interprofessionele organisaties, en juridisch voorrang te verlenen aan de overeenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad zijn afgesloten (art. 10).

De andere scheidslijn is die welke de wet trekt tussen de organisaties van de sociale partners die collectieve overeenkomsten dienen af te sluiten, en hun eigen leden of de werknemers en de werkgevers die niet tot de organisatie zijn toetreden. De tekst bevat in dit verband verschillende bepalingen die aandachtig moeten worden onderzocht zolang de wet niet is afgekondigd. Alleen al in artikel 51 betreffende de hiërarchie van de rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen is te zien welke schakeringen de wet invoert en wat de grote sociale en sociologische betekenis ervan is. De bespreking die tot deze rangorde heeft geleid, leert ons hierover niet zo veel, omdat de grote trekken van die regeling in werkelijkheid reeds in 1954 werden aangenomen en sindsdien geen grote moeilijkheden schijnen opgeleverd te hebben.

Men zal evenwel zorgvuldig dienen na te gaan hoeveel gewicht de enkelingen en de groep respectievelijk bij het afsluiten van bijzondere overeenkomsten in de schaal leggen, ten einde te verhinderen dat men verstrikt geraakt in al te strakke regelingen. De Regering moet ten deze de rol blijven spelen van raadsman en gids, zoniet van controleur en hoeder



pouvoir être stimulé dans un but de promotion économique et sociale, ainsi que de l'intérêt général qui ne peut être compromis par des intérêts groupés ou collectifs. Les confrontations doivent se poursuivre au sein des organes appropriés où doit être déterminé ce que l'intérêt général doit céder à des intérêts particuliers, fussent-ils collectifs.

Le partage entre le groupe et le membre, ou le non-membre éventuel, se manifeste fatalement déjà lors de l'examen d'un projet comme celui-ci. Le groupe, par exemple : le groupe syndical ouvrier, est nécessairement préoccupé en ordre principal du rôle du groupe en tant que défenseur de la collectivité qu'il représente et dont les dirigeants assument légitimement la charge. Le membre apprécie cet appui solidaire et y compte; de ce point de vue il ne souhaite pas davantage pour le groupe une intégration plus poussée. Mais à partir du moment où il a un conflit individuel à porter en justice, il veut pouvoir invoquer non seulement la loi mais la convention collective qui éventuellement lui garantit quelque avantage car il sait qu'au niveau du conflit individuel le « rapport de forces » ne joue plus. C'est pour cette raison que le législateur ne pouvait échapper à une normalisation et à des précisions dans un texte de loi, par exemple en ce qui concerne la force obligatoire, et tout spécialement dans le cadre de la hiérarchie des sources de droit — à peine de laisser le travailleur — voire l'employeur — démuné devant le tribunal saisi. Le flottement de la jurisprudence sur les droits individuels, qui en cas de litige sont aussi respectables que le rôle du groupe, rendait nécessaire une nouvelle intervention législative.

Si l'appareil des commissions paritaires ne comporte pas en Belgique l'intervention plus ou moins autoritaire de l'Etat et de sa puissance dans les négociations habituelles et courantes entre partenaires sociaux, on ne peut cependant appréhender complètement et exactement le mécanisme des rapports paritaires en méconnaissant complètement l'intervention du pouvoir politique dans toutes les grandes circonstances qui débouchent ou pourraient déboucher sur des conflits sociaux ayant quelque importance. Si le présent projet de loi, pas plus que la législation antérieure, ne porte aucune trace de ce rôle de l'Etat gardien de l'intérêt général, c'est que cette matière, qui touche en définitive à l'emploi et à l'assurance-chômage, est réglée par les législations relatives à ces matières mais aussi par les procédures de conciliation, voire de médiation.

Mais on ne peut non plus oublier l'article 29 du projet qui vous est soumis et qui, ainsi que dans le régime antérieur, réserve au gouvernement le droit de ne pas rendre obligatoire telle convention collective. Les nullités des articles 9 et 10 et le refus de dépôt de l'article 18 constituent autant de garanties qu'il ne faut pas sousestimer si l'on veut avoir une conception globale du projet. Celle-ci ne doit cependant pas laisser dans l'ombre de nombreuses innovations dans le domaine du droit collectif du travail, par comparaison aux expériences des autres Etats qui nous avaient pré-

van de enkeling, wiens persoonlijke inspanning moet worden bevorderd met het oog op zijn economische en sociale promotie, zowel als van het algemeen belang dat niet in het gedrang mag worden gebracht door de groeps- of collectiviteitsbelangen. Het overleg moet tot stand komen in passende organen, die moeten uitmaken waar het algemeen belang dient te wijken voor de particuliere of collectieve belangen.

De scheidingslijn tussen de groep en de leden of de niet-leden valt bij het onderzoek van een ontwerp als het onderhavige al dadelijk op. De groep, de groep van de verenigde arbeiders bijvoorbeeld, is noodzakelijkerwijze vooral begaan met de taak van de groep als verdediger van de gemeenschap die hij vertegenwoordigt, welke taak de leiders rechtmatig op zich nemen. De leden stellen deze solidariteit op prijs en rekenen erop; in dit opzicht wensen zij niet dat de groep hechter wordt geïntegreerd. Maar, vanaf het moment dat er een individueel geschil rijst hetwelk gerechtelijk moet worden beslecht, wensen zij zich niet alleen te kunnen beroepen op de wet maar ook op de collectieve overeenkomst, die hun eventueel het een of andere voordeel verleent, omdat zij weten dat de « machtsverhouding » niet meer speelt op het vlak van het individueel geschil. Daarom kon de wetgever er zich niet aan onttrekken om in de wet normen aan te geven en nadere regelen te stellen, bijvoorbeeld wat betreft de verplichte kracht en de hiërarchie van de rechtsbronnen, ten einde de werknemer en zelfs de werkgever niet ongewapend voor de rechtbank te laten verschijnen. De aarzeling van de rechtspraak met betrekking tot de individuele rechten, die in geval van geschil even eerbiedwaardig zijn als die van de groep, maakte dat de wetgever zich opnieuw met de zaak diende te bemoeien.

Wel is waar kan de Staat bij ons niet min of meer autoritair tussenbeide komen in de paritaire comités en zijn invloed laten gelden bij de gewone normale onderhandelingen tussen de sociale partners, maar de paritaire betrekkingen kunnen niet helemaal op hun juiste waarde worden beoordeeld als de bemoeiing van de politieke macht in alle grote omstandigheden die tot sociale conflicten van enige omvang leiden of kunnen leiden, geheel ter zijde wordt geschoven. Dat dit ontwerp van wet en de vroegere wetten geen melding maken van deze taak van de Staat als hoeder van het algemeen belang, vloeit hieruit voort dat deze zaak, welke op de keper beschouwd te maken heeft met de tewerkstelling en de werkloosheidsverzekering, geregeld is bij de desbetreffende wetten maar ook via de verzoenings- en de bemiddelingsprocedure.

Men vergete ook artikel 29 van het ontwerp niet dat, evenals de vroegere regeling, aan de Regering het recht verleent om een bepaalde collectieve overeenkomst niet verbindend te verklaren. De gevallen van nietigheid bepaald in de artikelen 9 en 10 en de weigering om de overeenkomst neer te leggen, zoals bedoeld in artikel 18, zijn waarborgen waarvan het belang niet mag worden onderschat indien men zich een volledig beeld van het ontwerp wenst te vormen. Dit neemt niet weg dat het ontwerp tal van nieuwe zaken op het gebied van het collectief arbeids-

cédé dans la voie législative, mais il en sera traité à l'occasion des articles particuliers qui y sont consacrés.

Si le présent projet de loi consolide, développe et modernise le régime antérieur des conventions collectives, il poursuit le même but en ce qui concerne les commissions paritaires. On en a souvent retracé l'origine que l'on peut qualifier d'occasionnelle et d'informelle, puis décrit le développement accéléré de l'entre-deux guerres, avec le stimulant des autorités publiques; enfin, l'officialisation et la systématisation après le deuxième conflit mondial; point n'est besoin d'en ajouter ici un nouvel historique.

Mais il est plus important de noter que les commissions paritaires sont à présent des organes essentiels dans la vie économique-sociale de la Nation. Et que leur rôle est d'autant plus remarquable que ce sont des organes juridiquement mixtes en ce sens qu'ils sont officiels, créés par la loi, mais que la participation y est libre.

Ce caractère complexe qui en fait une institution indépendante bien que créée par la loi, qui la recouvre d'un caractère pré législatif et par législatif bien que son but et son fonctionnement reposent sur la liberté contractuelle élevée au niveau collectif, ce caractère quelque peu protéiforme qui ne l'empêche cependant pas de s'exprimer, fait de la Commission paritaire un organe typiquement transitoire inséré dans un régime économique capitaliste qui a dû abandonner une partie de son pouvoir quasiment souverain de jadis sur la condition ouvrière. Née avant les conseils d'entreprise, elle se situe théoriquement en-deçà, mais en raison de ses attributions et de ses compétences, elle agit plus directement, plus concrètement, plus immédiatement sur la vie quotidienne de l'entreprise et davantage encore sur les relations de travail de chacun. Non seulement par l'influence qu'elle joue dans la fixation des rémunérations, ce qui est tout de même une matière capitale, mais par les solutions apportées dans tous les autres domaines qui font l'objet d'accords. Ceux-ci sont nombreux et portent sur des questions de plus en plus diverses, comme les modalités d'informations en cas de menace de fermetures, les modalités de décompte des salaires, les règles minimales à respecter en cas de crise économique, ou encore la création ou le fonctionnement de dispositifs de « régimes complémentaires » de sécurité sociales dont on s'est déjà demandé s'ils ne foisonnaient pas dangereusement.

Mais ne se donnant pas pour but de susciter des activités pour les commissions paritaires, et le Gouvernement gardien de l'intérêt général se réservant de ne pas cautionner de son autorité certaines décisions qu'elles prendraient, le projet exploite, au maximum, l'équilibre social présent, l'expérience assez large acquise depuis la première législation, réellement expérimentale, de 1945. Dans l'espoir de rendre aux partenaires sociaux tous les services qu'ils peuvent espérer et qu'ils ont éprouvés, il s'agit à la fois d'élargir la compétence de ces chambres de discussion et d'en assouplir le fonctionnement, veillant toujours à main-

recht invoert, waarmede geen proeven zijn genomen in vreemde landen die ons op wetgevend gebied zijn voorgegaan, maar hierover zal gehandeld worden in de desbetreffende artikelen.

Het ontwerp van wet bekrachtigt, ontwikkelt en moderniseert het vroegere stelsel van de collectieve overeenkomsten en streeft hetzelfde doel na wat betreft de paritaire comités. De toevallige en informele oorsprong van deze comités, evenals de versnelde ontwikkeling ervan onder het impuls van de overheid tussen de twee oorlogen en hun officiële bekrachtiging en systematisering na de tweede oorlog, zijn reeds zo dikwijls geschetst dat de geschiedenis ervan hier niet opnieuw moet worden geschreven.

Belangrijker is de opmerking dat de paritaire comités thans wezenlijke organen zijn van 's lands economisch en sociaal bestel. En dat hun taak des te merkwaardiger is daar zij juridisch gemengde organen zijn, in die zin dat zij officieel bij de wet zijn ingesteld, maar de deelneming eraan vrij blijft.

Dit gemengd karakter dat de paritaire comités tot zelfstandige instellingen maakt, hoewel zij bij de wet zijn opgericht, dat hun een praewetgevende en een parawetgevende taak verleent, hoewel het doel en de werking ervan in de sfeer van de contractuele vrijheid liggen opgetrokken tot op het collectieve vlak, dit meervoudig karakter dat de comités niet verhindert om beslissingen te nemen, maakt dat ze kenmerkende overgangsorganen zijn van een kapitalistische economie die een stuk heeft moeten prijsgeven van de haast absolute macht die ze vroeger bezat met betrekking tot de levensvoorwaarden van de arbeiders. Ontstaan vóór de ondernemingsraden, liggen zij theoretisch in een lager vlak, maar op grond van hun macht en hun bevoegdheid oefenen zij een meer directe, meer concrete en meer onmiddellijke invloed uit op het dagelijkse leven van de ondernemingen en vooral op de arbeidsverhoudingen, niet alleen door de rol die zij spelen bij de vaststelling van de beloning, wat toch een zeer belangrijke materie is, maar ook door de regelingen op alle andere gebieden die in de overeenkomsten worden neergelegd. Deze overeenkomsten zijn talrijk; zij hebben betrekking op de meest verschillende problemen, zoals de voorlichting in geval van dreigende sluiting, de berekening van de lonen, de regels die ten minste moeten worden nageleefd in geval van economische crisis, of de invoering en de toepassing van tientallen aanvullende regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, waarvan men zich reeds heeft afgevraagd of ze niet op gevaarlijke wijze worden vermenigvuldigd.

Maar aangezien het niet de bedoeling is aan de paritaire comités nieuwe werkzaamheden op te dragen en de Staat zich als hoeder van het algemeen belang het recht voorbehoudt om sommige beslissingen van de comités niet te bekrachtigen, heeft het ontwerp zoveel mogelijk profijt kunnen trekken van het bestaande evenwicht op sociaal gebied en van de ruime ervaring die met de experimentele wet van 1945 is verkregen. In de hoop om aan de sociale partners alle diensten te bewijzen die zij reeds genieten hebben en waarop zij mogen rekenen, heeft men ernaar gestreefd om de bevoegdheid van die gespreks-

tenir dans l'ensemble l'équilibre foncier du régime. Cela ne signifiera pas que l'on s'en tiendra au système déjà devenu classique mais qu'on recourra au besoin à des conceptions modernes que nous fournit l'évolution du droit, en renonçant par exemple au labou de la personnalité juridique du syndicat que l'on a longtemps cru indispensable si l'on voulait leur permettre de jouer un rôle dans la vie collective, car on s'accrochait à une conception « civiliste » dépassée en matière sociale, mais dont il ne serait pas malaisé de démontrer l'origine policière.

Selon une vieille tradition, devant la société globale, les groupes ne pouvaient être que de deux catégories : ou ils sont intégrés dans cette société globale, ou ils restent en dehors d'elle. Mais l'évolution de la société moderne a progressivement rongé ce schéma sous l'effet des utilités ou des nécessités pour y substituer une conception pluraliste vivifiante, pour que le corps de l'Etat épouse davantage les réalités sociales. On a sans doute d'abord, dans différents domaines, constitué ou agréé des commissions consultatives, voire des commissions d'enquête pour en arriver très rapidement à des institutions de création législative destinée à recueillir des informations réalistes comme les Conseils de l'industrie et du travail de 1887, soit à des Commissions chargées de conseiller les autorités, comme en 1903 la Commission des accidents du travail. Ces organes et la plupart de leurs semblables étaient « intégrés », ce qui a empêché beaucoup d'entre eux de rendre les services attendus. Sur le plan capital des salaires, des rencontres libres des partenaires sociaux ont dû s'organiser de plus en plus comme le rappelle l'Exposé des motifs, au fur et à mesure que l'organisation syndicale s'est développée. Ce développement même devait amener les parties, lorsqu'elles étaient en difficultés pour leurs confrontations, à faire appel aux bons offices des autorités qui, soucieuses du bon ordre, ne pouvaient s'y refuser. L'usage s'est ainsi implanté peu à peu de leur intervention bénévole et non autoritaire et il est remarquable de constater que pareille évolution spontanée est à peu près identique dans tous les pays industrialisés. Les succès de cette procédure en Belgique permirent aux représentants des groupements d'employeurs et de travailleurs, au cours de négociations clandestines pendant la guerre, d'en convenir la généralisation au lendemain du conflit si l'Etat, dont on n'avait aucune raison de prévoir le refus, acceptait de s'y prêter.

L'arrêté-loi de juin 1945 qui consacrait cet accord global veilla à ne pas intégrer les Commissions paritaires, pas plus que le présent projet. Abandonnant définitivement le schéma simpliste qui jadis ne reconnaissait que des groupes intégrés et les non-intégrés, les Commissions paritaires se situent sociologiquement entre les deux systèmes opposés.

Pour favoriser leur généralisation, pour assurer un minimum d'uniformité mais aussi pour offrir les ga-

groepen te verruimen en de werking ervan te versoepelen, steeds onder handhaving van het bestaande gezamenlijke evenwicht van het stelsel. Dit betekent niet dat men het reeds klassiek geworden systeem onaangeroerd zal laten. Men zal desnoods de moderne opvattingen van het meer ontwikkelde recht hanteren en bijvoorbeeld heenstappen over het taboe van de rechtspersoonlijkheid van de vakverenigingen die lange tijd onontbeerlijk werd geacht om hen een rol te laten spelen in het collectieve leven, omdat men een « civilistische » opvatting bleef huldigen die op sociaal gebied voorbijgestreefd is, maar waarvan het niet moeilijk zou zijn de politieke oorsprong te bewijzen.

De oude traditie erkende slechts twee soorten groepen in de globale gemeenschap : die welke erin waren geïntegreerd en die welke erbuiten stonden. Maar met de voortschrijdende ontwikkeling van de moderne maatschappij bleek dit schema, onder de druk van de eisen en de noodwendigheden, stilaan niet meer bruikbaar te zijn en ging men het stuwende pluralisme aankleven waarbij de Staat dichter bij de sociale werkelijkheid kwam te staan. Eerst werden wel is waar op verschillende gebieden commissies van advies of enquêtecommissies gesticht of erkend, maar vrij spoedig kwamen instellingen tot stand op wetelijke basis, met het doel om realistische informatie in te winnen, zoals de nijverheids- en arbeidsraden van 1887, of commissies die de overheid van advies moesten dienen, zoals in 1903 de commissie voor de arbeidsongevallen. Deze lichamen en andere soortgelijke organen waren « geïntegreerd », wat vele ervan verhinderd heeft de verwachte diensten te bewijzen. Op het zeer belangrijke vlak van de lonen, dienden zoals in de memorie van toelichting wordt gezegd, naargelang van de ontwikkeling van de vakverenigingen, van langs om meer vrij aanvaarde ontmoetingen tussen de sociale partners plaats te hebben. Deze ontwikkeling zelf verplichtte de partijen om, wanneer zij bij hun overleg in moeilijkheden geraakten, een beroep te doen op de goede diensten van de overheid, die zich hieraan niet kon onttrekken omdat zij bekommerd was met de goede orde. Aldus ontstond stilaan het gebruik dat de overheid als bemiddelaar en niet als gezagsdrager ging optreden en het is merkwaardig dat deze spontane evolutie zich op ongeveer dezelfde wijze in alle industrielanden heeft voorgedaan. Het succes ervan heeft het mogelijk gemaakt dat de vertegenwoordigers van de Belgische werkgevers en werknemers zich in clandestiene onderhandelingen tijdens de oorlog akkoord verklaarden om dat gebruik na het einde van de strijd algemeen in te voeren, indien de Staat bereid was zich daartoe te lenen, wat niet op ernstige gronden kon worden betwijfeld.

De besluitwet van juni 1945 die het akkoord bekrachtigde, waakte ervoor om de paritaire comités niet te integreren, wat al evenmin in het ontwerp gebeurt. Het oude simplistische schema volgens hetwelk slechts geïntegreerde en niet-geïntegreerde groepen bestaan, wordt definitief ter zijde geschoven en de paritaire comités worden sociologisch gesitueerd tussen de twee tegenover elkaar staande systemen.

Ten einde de veralgemening ervan te bevorderen en een minimum aan eenvormigheid tot stand te bren-

ranties qui permettront le cas échéant de rendre obligatoires leurs décisions, la loi offre le cadre dans lequel pourront se mouvoir les commissions paritaires qui voudront bénéficier des facilités de la loi. Mais leur activité est libre, leurs décisions aussi auxquelles il ne pourrait être porté atteinte que pour des raisons de droit commun de nature pénale. L'intégration ne porte donc que sur le cadre et sur rien d'autre. Lorsqu'il s'agira de rendre obligatoire une décision, c'est en effet l'intérêt général qui l'emportera. C'est d'ailleurs probablement en cela que se concrétise l'une des principales différences qui séparent ce système de celui des corporations de l'ancien régime où les corporations étant généralement des institutions de droit public, leurs décisions étaient dans ces cas automatiquement obligatoires aboutissant ainsi à une intégration telle qu'elles constituaient chacune un Etat dans l'Etat et leurs décisions devenant ainsi privilèges; si l'on ajoute que l'admission au sein du groupe exclusif et obligatoire était réglementée et les droits des membres différenciés, on peut par ces seuls éléments déjà apprécier ce qui sépare le mécanisme corporatif de celui des Commissions paritaires que le présent projet propose de proroger et de perfectionner sans toucher à son essence. Il n'est pas sans intérêt, dans cet ordre d'idée de répéter ici que ne sont admis dans les Commissions paritaires que les groupements de travailleurs associés à des organisations interprofessionnelles, mais aussi de mettre en évidence le principe de l'article 10 — dont on trouve un reflet dans l'article 51 — et selon lequel une convention collective conclue au sein d'une Commission paritaire ne peut contenir valablement une disposition qui serait contraire à une convention conclue au sein du Conseil national du Travail.

Les grands principes du projet, dégagés dans cette introduction générale, prendront peut-être ainsi plus de relief lors de l'examen des articles principaux.

\*\*

En fonction de l'examen général du projet et tout en l'approuvant dans ses grandes lignes, l'auteur des considérations qui précèdent se propose cependant de faire quelques observations préliminaires, les unes quant à la forme, les autres quant au fond.

#### A. Observations formelles.

N'est-il pas illogique de traiter d'abord des conventions collectives et ensuite des commissions paritaires, celles-ci étant à l'origine de celles-là ?

Réponse du Ministre : le champ régi par les conventions collectives est plus large que celui des commissions paritaires. Il y a d'ailleurs un chapitre qui est commun aux deux.

#### B. Observation générale.

En examinant la hiérarchie des sources juridiques il faudra être attentifs aux conflits entre le droit individuel et les conventions collectives.

gen, maar ook ten einde waarborgen te geven dat de beslissingen van de paritaire comités eventueel verplicht zullen kunnen worden gemaakt, scheidt de wet een kader waarin die comités zich zullen kunnen bewegen als zij de faciliteiten van de wet wensen te genieten. Maar hun activiteit berust op vrije medewerking; dit geldt ook voor hun beslissingen, waaraan geen afbreuk zal kunnen worden gedaan tenzij op strafrechtelijke gronden. De integratie bestaat dus alleen wat betreft het kader en niets anders. Wanneer het erop aankomt een beslissing verplicht te maken, moet het algemeen belang immers de overhand hebben. Het is trouwens waarschijnlijk op die wijze dat een van de voornaamste verschillen wordt geconcretiseerd tussen dit stelsel en dat van de corporaties uit het « ancien régime », die over het algemeen publiekrechtelijke instellingen vormden zodat hun beslissingen automatisch verplicht waren, met het gevolg dat aldus een integratie tot stand kwam waarbij zij als een staat in de Staat gingen optreden en hun beslissingen tot voorrechten werden; voegt men hieraan toe dat de verplichte opnemings in de exclusieve groep gereguleerd was en de rechten van de leden verschilden, dan kan men hieraan alleen al zien waar de scheidingslijn ligt tussen het stelsel van de corporaties en dat van de paritaire comités, hetwelk dit ontwerp wenst uit te breiden en te vervolmaken zonder aan het wezen ervan te raken. Het is in dit verband niet zonder belang te herhalen dat in de paritaire comités alleen de werknemersverenigingen worden toegelaten die aangesloten zijn bij interprofessionele organisaties en dat artikel 10 het beginsel huldigt dat een collectieve overeenkomst gesloten in een paritair comité, geen bepalingen mag bevatten die strijdig zijn met die van een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, welk beginsel ook is neergelegd in artikel 51.

De grote beginselen van het ontwerp die in deze algemene inleiding in het licht gesteld zijn, zullen aldus wellicht meer reliëf krijgen in het onderzoek van de voornaamste artikelen.

\*\*

Na deze algemene bespreking, wenst de auteur van de vorenstaande beschouwingen, die het ontwerp wel is waar in grote trekken goedkeurt, toch enkele voorafgaande opmerkingen te maken betreffende de vorm en de inhoud van de tekst.

#### A. Formele opmerkingen.

Is het niet onlogisch eerst te handelen over de collectieve arbeidsovereenkomsten en vervolgens over de paritaire comités, welke toch aan de oorsprong liggen van deze overeenkomsten ?

Antwoord van de Minister : het gebied dat door de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt beheerst, is ruimer dan dit van de paritaire comités. Er is trouwens een hoofdstuk dat gemeen is aan beide.

#### B. Algemene opmerking.

Bij het onderzoek van de hiërarchie der rechtsbronnen, zal men aandacht moeten besteden aan de conflicten tussen het individuele recht en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

**C. Observations particulières.**

Aux articles 3 et 4 il faudra veiller à ne pas glisser vers un système de corporatisme.

Les critères de représentativité en ce qui concerne les organisations syndicales en vigueur dans notre pays viennent d'être mis en cause par le comité de la liberté syndicale, organisme au sein de l'O.I.T. et dont la compétence a été reconnue par la Belgique. Il faudra donc examiner cet article et, éventuellement, le modifier à la lumière de ce fait nouveau.

Tout en approuvant le principe de l'article 4, qui s'insère très bien dans l'évolution de la société contemporaine, il faudra essayer de serrer de plus près le problème dans le sens indiqué dans l'exposé des motifs.

Réponse du Ministre : l'article 3 devra faire l'objet d'un examen attentif de la Commission. Le texte proposé tient compte de la notion « représentatif » telle qu'elle existe depuis 20 ans dans notre pays.

Quant à l'article 4, le Ministre renvoie à l'avis du Conseil d'Etat (p. 131 du projet).

\*\*

Un autre membre :

1. se demande si le contenu du projet correspond à son intitulé. Il y a des commissions paritaires qu'on pourrait appeler marginales et, en conséquence, des conventions collectives (par exemple en matière de fonds de sécurité d'existence) qui ne peuvent pas être considérées, à la lumière de ce texte, comme conclues par des organisations représentatives. Le projet englobe-t-il tout cela ?

2. la définition « d'organisations représentatives » à l'article 3 paraît trop restrictive. Ne pourrait-elle être adaptée aux niveaux différents auxquels se situent les organisations elles-mêmes ?

3. en ce qui concerne l'article 4, qui reconnaît aux organisations représentatives le droit d'ester en justice, le texte est-il suffisamment clair ? Il faudrait préciser en tout état de cause, que si ces organisations peuvent ester en demandeur elles doivent pouvoir être appelées également en qualité de défendeur.

Un membre estime que le projet se présente comme un ensemble bien équilibré. Mais il faudra bien examiner le libellé de certaines dispositions, même si, sur le principe, on est d'accord.

Réponse du Ministre : le Gouvernement souhaite que le Parlement contribue à l'élaboration du texte d'un projet aussi important.

La plupart des observations présentées se rapportent en somme à certains articles du projet et seront rencontrées lors de la discussion de ces dispositions.

**C. Bijzondere opmerkingen.**

Bij de artikelen 3 en 4, zal men ervoor moeten waken dat men niet afglijdt naar een systeem van corporatisme.

De in ons land geldende criteria inzake representativiteit ten aanzien van de vakorganisaties werden onlangs te berde gebracht door het comité voor vakverenigingsvrijheid, opgericht bij de I.A.O. en waarvan de bevoegdheid door België werd erkend. Dit artikel zal dus moeten onderzocht worden en het zal, eventueel, in het licht van dit nieuwe feit dienen gewijzigd te worden.

Hoewel het principe van artikel 4, dat zeer goed thuishoort in de evolutie van de hedendaagse maatschappij, wordt goedgekeurd, zal moeten getracht worden het probleem dichter te benaderen in de zin die in de memorie van toelichting wordt aangeduid.

Antwoord van de Minister : Artikel 3 zal door de Commissie aandachtig moeten onderzocht worden. De voorgestelde tekst houdt rekening met het begrip « representatief » zoals het sedert 20 jaar in ons land bestaat.

Wat artikel 4 betreft, verwijst de Minister naar het advies van de Raad van State (blz. 131 van het ontwerp).

\*\*

Een ander lid

1. vraagt zich af of de inhoud van het ontwerp overeenstemt met de titel ervan. Er zijn paritaire comités die men « marginaal » zou kunnen noemen en, bijgevolg, collectieve arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld inzake fondsen voor bestaanszekerheid), welke in het licht van deze tekst niet als gesloten door representatieve organisaties kunnen beschouwd worden. Omvat het ontwerp dit alles ?

2. de bepaling « representatieve organisaties » in artikel 3 lijkt te restrictief. Zou zij niet kunnen aangepast worden aan de diverse niveaus waarop de organisaties zelf gesitueerd zijn ?

3. is de tekst van artikel 4, waarbij aan de representatieve organisaties het recht wordt erkend om in rechte op te treden, voldoende duidelijk ? Er zou in elk geval moeten gepreciseerd worden dat, indien die organisaties in rechte mogen optreden als eiser, zij ook moeten kunnen opgeroepen worden als verweerder.

Een lid is van oordeel dat dit ontwerp een evenwichtig geheel vormt. De inhoud van sommige bepalingen zal evenwel goed moeten onderzocht worden, zelfs al gaat men akkoord omtrent het principe.

Antwoord van de Minister : De Regering wenst dat het Parlement aan de uitwerking van de tekst van een zo belangrijk ontwerp medewerkt.

De meeste geformuleerde opmerkingen hebben eigenlijk betrekking op bepaalde artikelen van het ontwerp en zullen bij de bespreking van die bepalingen behandeld worden.

En ce qui concerne l'établissement de critères relatifs au caractère représentatif des organisations, il faudra tenir compte de l'expérience et du climat social de notre pays.

### EXAMEN DES ARTICLES.

#### Article premier.

Un membre fait remarquer que cet article touche au problème des définitions.

Le Ministre répond que cet article n'a nullement pour but de donner des définitions, mais tend uniquement à alléger le texte des articles du projet.

Plusieurs membres font remarquer que le texte ne dit nulle part ce qu'il faut entendre par « commission paritaire ».

Un autre membre croit que l'on peut déduire des articles 36 et suivants du projet ce qu'on entend par « commission paritaire ».

Le Ministre signale qu'une loi ne doit pas nécessairement donner une définition de chaque terme qui y figure.

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires ne donne pas davantage une définition de ce qu'il faut entendre par « commission paritaire ».

Un membre se rallie au point de vue du Ministre et souligne que personne ne peut nier qu'il existe des commissions paritaires et que cette notion courante est suffisamment connue dans notre pays, de sorte qu'elle ne doit pas être définie.

Le Ministre ajoute que la législation sociale comporte une série d'institutions dont il n'existe pas non plus une définition, telles que le Conseil national du Travail, le Conseil central de l'économie, les Conseils professionnels, les Conseils d'entreprises.

Les législations y relatives permettent cependant de déterminer ce qu'il faut entendre par chacun de ces termes qui indiquent une institution.

Admis à l'unanimité.

#### Article 2.

Un membre fait remarquer que plusieurs lois sociales (lois des 6 et 15 juillet 1964 et des 8 et 12 avril 1965) déterminent en principe à qui la loi est applicable.

Il estime qu'une formule analogue doit également être reprise dans le présent projet de loi.

Le Ministre répond que le champ d'application des lois citées n'est pas le même que celui du présent projet de loi.

Ainsi, ce projet de loi ne s'applique pas seulement aux travailleurs et aux employeurs, mais aussi aux organisations.

In verband met het opstellen van criteria betreffende het representatief karakter van de organisaties, zal rekening moeten worden gehouden met de ervaring en met het sociaal klimaat in ons land.

### ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING.

#### Artikel 1.

Een lid doet opmerken dat dit artikel het probleem van de begripsomschrijving aanraakt.

De Minister antwoordt dat dit artikel geenszins tot doel heeft definities te geven, maar er enkel toe strekt de teksten van het ontwerp te verlichten.

Verschillende leden doen opmerken dat in de tekst nergens bepaald wordt wat moet worden verstaan onder « paritair comité ».

Een ander lid meent dat uit artikel 36 en volgende van het ontwerp kan worden afgeleid wat men verstaat onder « paritair comité ».

De Minister wijst er op dat in een wet niet noodzakelijk een begripsomschrijving moet worden gegeven van elke term die er in voorkomt.

De besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités geeft evenmin een omschrijving van wat dient verstaan onder « paritair comité ».

Een lid sluit zich aan bij het standpunt van de Minister en onderlijnt dat niemand kan loochenen dat er paritaire comités bestaan en dat dit algemeen gangbaar begrip in ons land voldoende bekend is, zodat het geen definitie vereist.

De Minister voegt hieraan toe dat in de sociale wetgeving een reeks instellingen voorkomen waarvan evenmin een begripsomschrijving bestaat, zoals Nationale Arbeidsraad, Centrale Raad voor het bedrijfsleven, bedrijfsraden, ondernemingsraden.

Uit de desbetreffende wetgevingen kan nochtans worden opgemaakt wat onder elk van die termen, die een instelling aanduiden, moet worden verstaan.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 2.

Een lid doet opmerken dat in verschillende sociale wetten (wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965) het beginsel wordt vastgesteld op wie de wet van toepassing is.

Hij meent dat een gelijkaardige formule ook in dit wetsontwerp dient te worden opgenomen.

De Minister antwoordt hierop dat het toepassingsgebied van de aangehaalde wetten niet hetzelfde is als dat van onderhavig wetsontwerp.

Zo is dit wetsontwerp niet alleen toepasselijk op werknemers en werkgevers, maar ook op organisaties.

Le membre insiste et dit que l'article 2 ne donne, par exemple, pas de définition de la notion « travailleur » et n'a d'effet que par voie d'assimilation.

Le Ministre lui répond en renvoyant à l'avis du Conseil d'Etat (voir notamment pp. 100 et 101 du projet).

Au surplus, le Ministre signale que le véritable champ d'application sera déterminé soit dans les conventions collectives de travail mêmes (art. 16, 4), soit dans l'arrêté royal instituant une commission paritaire (art. 36).

Le Ministre souligne à nouveau, comme il l'a déjà fait à l'article 1<sup>er</sup>, que les articles 1 et 2 ne déterminent pas le champ d'application de la loi mais ne font qu'expliquer certains termes ou notions, en vue d'éviter qu'il faille revenir sur ces notions dans divers articles.

Le membre maintient son point de vue et introduit un amendement tendant à insérer dans l'article 2, avant l'alinéa unique, la disposition suivante : « La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations ».

Sur proposition de la Commission, le Ministre a consulté le Conseil d'Etat au sujet de cet amendement.

Cette institution juridique a émis l'avis suivant :

« Selon cet amendement, il convient de préciser que la loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations ».

Cette disposition est inspirée par le souci d'uniformité avec les lois des 6 et 15 juillet 1961 et des 8 et 12 avril 1965, qui ont trait, respectivement, au repos du dimanche, à la durée du travail, au règlement de travail et à la protection de la rémunération, et qui « ont adopté une formule analogue ».

Dans lesdites lois, une telle disposition est requise parce que les employeurs et les travailleurs s'y voient accorder certains droits et imposer certaines obligations, et qu'il importe, dès lors, de dire clairement à qui reviennent ces droits et à qui incombent ces obligations.

Le présent projet, en revanche, règle le statut légal des conventions collectives de travail et des commissions paritaires.

Les droits et obligations des employeurs, des travailleurs et des organisations ne dérivent pas directement de la loi mais découlent des conventions conclues en vertu de celle-ci. Sans doute ces conventions ne peuvent-elles être conclues que par des organisations et par des employeurs, et les droits et obligations qu'elles comportent ne peuvent-ils s'appliquer qu'à des employeurs, à des travailleurs et à des organisations. Cela ne résulte toutefois pas du champ d'application de la loi, mais de la définition de la convention collective de travail, telle qu'elle est énoncée à l'article 5 du projet.

Het lid dringt aan en zegt dat artikel 2 bv. geen definitie geeft van het begrip « werknemer » en enkel bij assimilatie uitwerking heeft.

Hierop antwoordt de Minister door te verwijzen naar het advies van de Raad van State (meer bepaald blz. 100 en 101 van het ontwerp).

Daarenboven wijst de heer Minister er op dat het werkelijke toepassingsgebied zal bepaald worden, hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten zelf (art. 16, 4), hetzij in het koninklijk besluit houdende oprichting van een paritair comité (art. 36).

De Minister legt er nogmaals de nadruk op, waar hij het reeds deed bij artikel 1, dat de artikelen 1 en 2 niet het toepassingsgebied van de wet vaststellen maar slechts bepaalde termen of begrippen uitleggen, om te vermijden dat op die begrippen zou moeten teruggekomen worden bij verschillende artikelen.

Het lid handhaaft zijn standpunt en dient een amendement in dat ertoe strekt in artikel 2, vóór het enige lid de volgende bepaling in te voegen : « Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties ».

Op voorstel van de Commissie werd door de Minister omtrent dit amendement de Raad van State geraadpleegd.

Dit rechtscollege bracht volgend advies uit :

« Volgens dit amendement dient in het ontwerp te worden bepaald dat de wet van toepassing is « op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties ».

Deze bepaling wordt voorgesteld ter wille van de eenvormigheid met de wetten van 6 en 15 juli 1961 en 8 en 12 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur, het arbeidsreglement en de bescherming van het loon, waarin « een gelijkaardige formule werd gebruikt ».

In de genoemde wetten is zulke bepaling nodig, omdat zij aan de werkgevers en werknemers bepaalde rechten verlenen en hun bepaalde verplichtingen opleggen, zodat duidelijk moet worden voorgeschreven aan wie die rechten toekomen en op wie die verplichtingen rusten.

Onderhavig ontwerp daarentegen regelt het wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de paritaire comités.

De rechten en plichten van werkgevers, werknemers en organisaties vloeien niet rechtstreeks voort uit de wet maar uit de krachtens de wet gesloten overeenkomsten. Deze overeenkomsten kunnen weliswaar alleen door organisaties en werkgevers worden aangegaan en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten kunnen alleen werkgevers, werknemers en organisaties betreffen. Zulks volgt evenwel niet uit het toepassingsgebied van de wet, maar uit de begripsomschrijving van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals die wordt gegeven in artikel 5 van het ontwerp.



La création de commissions paritaires est confiée, non pas aux employeurs, aux travailleurs ou aux organisations, mais au Roi. Si elle ne se conçoit qu'à l'intention exclusive des employeurs et des travailleurs et avec le concours des organisations, elle doit cependant intervenir conformément aux règles établies par le chapitre III du projet.

Ce chapitre contient donc des prescriptions qui doivent être respectées, les unes par le Roi, lors de la création et de la composition des commissions paritaires, les autres par ces commissions elles-mêmes, dans l'exercice des attributions qui leur sont imparties par la loi.

Il n'y a aucune raison, dans ces conditions, de disposer à l'article 2 que la loi s'applique aux travailleurs, aux employeurs et aux organisations. Une telle disposition est superflue et d'un certain point de vue inexacte même. En outre, elle n'a pas pour effet de rendre le projet plus clair, la mesure dans laquelle et la manière dont les organisations, d'une part, et les employeurs et les travailleurs, d'autre part, concourent à l'exécution de la loi diffèrent à ce point qu'il est impossible de les exprimer dans une disposition générale.

De plus, l'amendement ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article 2 du projet. Ainsi que le Conseil d'Etat l'a expliqué dans son avis, cet article, au même titre que l'article 1<sup>er</sup>, ne détermine pas le champ d'application de la loi, mais définit le sens qu'il y a lieu d'attribuer dans le projet à certains termes qui reviennent régulièrement, soit par souci d'alléger le texte (art. 1<sup>er</sup>), soit parce que ces termes ne sont pas utilisés dans leur acception normale (art. 2) (Sénat, 1966-1967, Doc. 148, p. 100). »

L'auteur de l'amendement constate qu'il résulte de l'avis du Conseil d'Etat que celui-ci doit reconnaître que « sans doute ces conventions ne peuvent-elles être conclues que par des organisations et par des employeurs, et les droits et obligations qu'elles comportent ne peuvent-ils s'appliquer qu'à des employeurs, à des travailleurs et à des organisations ».

Il admet, tout comme le Conseil d'Etat, que cela résulte de la définition de la convention collective de travail. Contrairement cependant à ce qu'avance le Conseil d'Etat, qui estime que cela ne résulte pas du champ d'application de la loi, il estime que si cela ne résulte pas directement du champ d'application de la loi, rien n'empêche de fixer dans la loi que celle-ci ne peut s'appliquer qu'aux employeurs, aux travailleurs et aux organisations, telles que définies par la loi; une telle disposition aurait en effet pour conséquence qu'une convention collective de travail, conclue dans le cadre de cette loi, ne pourrait s'appliquer qu'aux employeurs, aux travailleurs et aux organisations.

Article 2, 1, premier alinéa.

Par rapport à la notion de « travailleur », certains membres demandent si, pour l'application du projet de loi, il faut également considérer comme tel le fils ou l'apprenti qui fournit des prestations de travail respectivement sous l'autorité du père et de l'employeur.

De oprichting van paritaire comités wordt opgedragen, niet aan de werkgevers, de werknemers of de organisaties, maar aan de Koning, weliswaar alleen ten behoeve van werkgevers en werknemers en met de medewerking van de organisaties, maar zulks volgens de regelen bepaald in het betrokken hoofdstuk III van het ontwerp.

Dit hoofdstuk bevat dus voorschriften die deels door de Koning moeten worden nageleefd bij de oprichting en de samenstelling van de paritaire comités en deels door die comités zelf, wanneer zij de hun door de wet opgedragen bevoegdheid uitoefenen.

In die voorwaarden bestaat er geen aanleiding om in artikel 2 te bepalen dat de wet toepassing vindt op werknemers, werkgevers en organisaties. Deze bepaling is overbodig en in zeker opzicht zelfs onjuist. Zij verduidelijkt daarenboven het ontwerp niet, omdat de mate waarin en de wijze waarop enerzijds de organisaties en anderzijds de werkgevers en werknemers bij de uitvoering van de wet betrokken zijn, zo verschillend zijn, dat zulks in een algemene bepaling niet tot uitdrukking kan worden gebracht.

Bovendien past het amendement niet in de opzet van artikel 2 van het ontwerp. Zoals de Raad van State in zijn advies heeft toegelicht, bepaalt dit artikel, samen met artikel 1, niet het toepassingsgebied van de wet maar verklaart het de betekenis welke aan bepaalde, vaak voorkomende termen in het ontwerp, moet worden gegeven, hetzij om de teksten te verlichten (art. 1), hetzij omdat die termen in het ontwerp niet in hun gewone betekenis worden gebruikt (art. 2) (Senaat, 1966-1967, Gedr. St. 148, blz. 100). »

De indiener van het amendement stelt vast dat uit het advies van de Raad van State blijkt dat deze moet erkennen dat « deze overeenkomsten weliswaar alleen door organisaties en werkgevers worden aangegaan en de daaruit voortspruitende rechten en plichten kunnen alleen werkgevers, werknemers en organisaties betreffen ».

Hij neemt evenals de Raad van State aan dat zulks volgt uit de begripsomschrijving van de collectieve arbeidsovereenkomst. In tegenstelling echter met wat de Raad van State voorhoudt, namelijk dat zulks niet volgt uit het toepassingsgebied van de wet, is hij van oordeel dat indien zulks niet rechtstreeks volgt uit het toepassingsgebied, niets belet in de wet te bepalen dat deze slechts toepassing vindt op werkgevers, werknemers en organisaties, zoals deze in de wet worden omschreven; dergelijke bepaling zou inderdaad tot gevolg hebben dat een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het raam van de wet, slechts toepassing zou kunnen vinden op werknemers, werkgevers en organisaties.

Artikel 2, 1, eerste lid.

Met betrekking tot het begrip « werknemer » wordt door sommige leden gevraagd of voor de toepassing van het wetsontwerp ook als dusdanig moet worden beschouwd de zoon of de leerjongen die arbeid verricht respectievelijk onder het gezag van de vader of van de werkgever.



Le Ministre répond que l'apprenti est assimilé au « travailleur », étant donné qu'il fournit, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. En ce qui concerne le fils, celui-ci doit être assimilé au « travailleur », s'il est établi qu'il fournit des prestations de travail sous l'autorité du père. Il s'agit ici d'une question de fait.

Un membre demande si le personnel de l'enseignement libre tombe également sous l'application de cette loi.

Le Ministre répond qu'il faut faire une distinction entre l'enseignement libre subsidié, pour lequel la loi du 29 mai 1959 a institué des commissions paritaires propres, et l'enseignement libre non subsidié.

Il va de soi que pour l'enseignement libre subsidié les commissions paritaires existantes subsistent.

En ce qui concerne le personnel des écoles spécialisées, qui n'appartiennent pas à l'enseignement libre subsidié, il serait possible, sur base du projet de loi, d'instituer une commission paritaire ou de conclure des conventions collectives de travail.

Article 2, 1, deuxième alinéa.

Un membre propose de modifier l'article 2, 1, deuxième alinéa, de manière à ce que le personnel du secteur public ne puisse être soumis à l'application de la loi que par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

La Commission marque son accord sur ce principe.

Dès lors, le Ministre a introduit un amendement du gouvernement, au sujet duquel le Conseil d'Etat a été consulté.

Cet amendement est formulé comme suit :

« Article 2, 1, alinéa 2, est remplacé par la disposition suivante :

« La présente loi ne s'applique pas aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public. Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« L'extension éventuelle du champ d'application au personnel du secteur public nécessite l'intervention du Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et des Ministres exerçant l'autorité sur les travailleurs et employeurs auxquels l'application de la loi est étendue.

Dès lors, il paraît souhaitable que l'arrêté portant extension soit délibéré en Conseil des Ministres.

De Minister antwoordt dat de leerjongen met « werknemer » wordt gelijkgesteld, aangezien hij, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon. Wat de zoon betreft, deze moet met « werknemer » worden gelijkgesteld, indien is uitgemaakt dat hij arbeid verricht onder het gezag van de vader. Het gaat hier om een feitenkwestie.

Een lid stelt de vraag of het personeel van het vrij onderwijs ook onder toepassing valt van deze wet.

De Minister antwoordt dat een onderscheid dient gemaakt tussen het gesubsidieerd vrij onderwijs, waarvoor bij de wet van 29 mei 1959 eigen paritaire comités werden opgericht, en het niet gesubsidieerd vrij onderwijs.

Voor het gesubsidieerd vrij onderwijs blijven vanzelfsprekend de bestaande paritaire comités bestaan.

Wat betreft het personeel van de gespecialiseerde scholen, die niet behoren tot het vrij gesubsidieerd onderwijs, zou het mogelijk zijn op grond van het wetsontwerp een paritair comité op te richten of collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten.

Artikel 2, 1, tweede lid.

Een lid stelt voor artikel 2, 1, tweede lid, aldus te wijzigen dat het overheidsperoneel slechts onder de toepassing van de wet zou kunnen worden gebracht door een koninklijk besluit dat in Minister-raad overgelegd werd.

De Commissie betuigt zijn instemming met dit beginsel.

Als gevolg hiervan heeft de Minister een regeringsamendement ingediend, waarover de Raad van State werd geraadpleegd.

Dit amendement is gesteld als volgt :

« Artikel 2, 1, tweede lid, wordt door volgende bepaling vervangen :

« Deze wet is niet van toepassing op de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut. De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Minister-raad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan. »

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« De eventuele uitbreiding van het toepassingsgebied tot het personeel van de openbare sector vergt de tussenkomst van de Minister die het Openbaar Ambt onder zijn bevoegdheid heeft en van de Ministers die gezag uitoefenen over de werknemers en werkgevers tot wie de toepassing van de wet wordt uitgebreid.

Derhalve lijkt het wenselijk dat over het besluit tot uitbreiding wordt beraadslaagd en beslist in de Ministerraad.

Par ailleurs, il peut arriver que l'application intégrale de toutes les dispositions de la loi du personnel intéressé ou à certaines catégories de ce personnel s'avère impossible.

Dès lors, il s'indique d'admettre l'extension pour toute la loi ou pour une partie de celle-ci. »

Le Conseil d'Etat, consulté au sujet de cet amendement, a émis l'avis suivant :

« En vertu de cet amendement, l'arrêté royal qui étend l'application de la loi en projet aux agents des services publics doit être motivé et être délibéré en Conseil des Ministres. En outre, l'extension pourra n'être que partielle.

Il appartient au législateur d'apprécier de quelles garanties formelles il convient d'entourer un arrêté royal qui étend un régime établi par la loi.

Les lois des 6 et 15 juillet 1964 et du 8 avril 1965 qui ont traité, respectivement, au repos du dimanche, à la durée du travail et au règlement de travail peuvent être étendues aux agents des services publics par un arrêté royal ordinaire qui ne doit être ni motivé ni délibéré en Conseil des Ministres, mais qui ne peut cependant être pris que sur la proposition des commissions paritaires compétentes ou du Conseil national du travail (art. 3 des lois précitées).

Un projet de loi modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs prévoit que l'extension éventuelle du champ d'application de cet arrêté-loi est réalisée par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du travail; l'arrêté ne doit cependant pas être motivé (Chambre, Doc. n° 390 (1966-1967) n° 1, p. 32).

La loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité subordonne l'extension de l'assurance soins de santé à d'autres catégories de personnes, dont les titulaires de fonctions publiques, aux mêmes conditions que celles que prévoit le présent amendement; elle doit s'opérer « par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres » (art. 22).

Prescrire expressément la formalité de la motivation n'est pas sans conséquences.

L'omission de cette formalité peut, en effet, être invoquée comme un moyen d'annulation de l'arrêté intervenu. Si donc l'amendement est adopté sur ce point, il importera de veiller à ce que les arrêtés d'exécution énoncent avec toute la clarté souhaitable les motifs qui justifient l'application de la loi aux agents des services publics.

Quant à la faculté d'une extension partielle, elle ne permet pas au Roi de déroger, à l'égard des agents des services publics, au régime légal, ni d'adapter celui-ci. Il devra se borner à disposer que telle ou telle partie de la loi s'appliquera aux agents des services publics, par exemple celle qui concerne la conclusion de conventions collectives de travail en dehors d'un organe paritaire, mais cette partie sera alors intégralement applicable. »

La Commission marque son accord unanime sur cet amendement.

Verder kan het gebeuren dat voor het betrokken personeel of bepaalde categorieën ervan de integrale toepassing van alle bepalingen van het ontwerp van wet onmogelijk is.

Daarom is het aangewezen de uitbreiding te voorzien voor het geheel of een gedeelte der wet. »

De Raad van State over dit amendement geraadpleegd bracht volgend advies uit :

« Volgens dit amendement moet het koninklijk besluit, waarbij het ontwerp tot het overheidspersoneel wordt uitgebreid, gemotiveerd en in Ministerraad overlegd zijn. Bovendien kan de uitbreiding ook gedeeltelijk zijn.

Het staat de wetgever te oordelen welke formele waarborgen vereist zijn voor een koninklijk besluit waarbij een wettelijke regeling wordt uitgebreid.

Het toepassingsgebied van de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur en het arbeidsreglement, kan tot het overheidspersoneel worden uitgebreid door een gewoon koninklijk besluit, dat niet gemotiveerd moet zijn noch in Ministerraad overlegd, maar dat maar kan worden genomen op voorstel van de bevoegde paritaire comités of de Nationale Arbeidsraad (art. 3 van de genoemde wetten).

Volgens een ontwerp van wet tot wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, geschiedt de uitbreiding van het toepassingsgebied van die besluitwet bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad; het besluit moet evenwel niet gemotiveerd zijn (Kamer, Gedr. St. 390 (1966-1967), n° 1, blz. 32).

De wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering maakt de uitbreiding van de ziektekostenverzekering tot andere categorieën van personen, waaronder het overheidspersoneel, afhankelijk van dezelfde voorwaarden als onderhavig amendement : zij moet geschieden « bij een gemotiveerd en in de Ministerraad overlegd besluit » (art. 22).

De redengeving uitdrukkelijk als vormvereiste voor te schrijven is niet zonder gevolg.

Het ontbreken van deze vorm kan als middel tot vernietiging van het genomen besluit worden ingeroepen. Wordt het amendement op dit punt aangenomen, dan dient ervoor gewaakt dat in de uitvoeringsbesluiten duidelijk de redenen worden opgegeven waarom de wet op het overheidspersoneel toepasselijk wordt gemaakt.

Wat de mogelijkheid tot gedeeltelijke uitbreiding betreft, deze laat de Koning niet toe voor het overheidspersoneel af te wijken van de wettelijke regeling of deze aan te passen. Hij mag alleen bepalen dat slechts een gedeelte van de wet voor het overheidspersoneel geldt, bijvoorbeeld het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten buiten een paritair orgaan, maar dat gedeelte vindt dan integrale toepassing. »

De Commissie betuigt eenparig haar instemming met dit amendement.

## Article 2, 4.

Un membre demande quels sont les groupes visés par les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes.

Le Ministre renvoie à l'exposé des motifs de l'article 36 du projet.

Il s'agit notamment des activités suivantes :

Les travailleurs domestiques, aides familiales, gardes d'enfants, services, clubs privés (logement, repas, réservation, etc.), mouvements de jeunesse et maisons de jeunes, œuvres philanthropiques, secrétariats sociaux, fiscaux et autres, bureaux d'études, centres de recherches, laboratoires d'essais, écoles privées non agréées ou subsidiées, organismes de gestion, de coordination ou de contrôle, associations sans but lucratif, bases britanniques et allemandes en Belgique, commissions d'entretien des tombes de militaires étrangers, etc.

Un membre insiste pour qu'une commission paritaire puisse également être instituée pour les coureurs cyclistes.

Le Ministre répond que cette institution est possible sur base du projet de loi.

Un membre expose le cas d'une entreprise A qui compte parmi son personnel entre autres des veilleurs et des pompiers et qui fait en même temps appel à des veilleurs qui sont au service d'une firme B, qui assure exclusivement la surveillance d'entreprises (par exemple : Garde maritime).

Les veilleurs au service de l'entreprise A tombent sous l'application de la convention collective de travail qui lie cette entreprise, tandis que les veilleurs au service de la firme B n'y sont pas soumis ou tombent sous une autre convention collective de travail.

Bien que ces travailleurs fournissent le même travail, ils bénéficieront donc de conditions de travail différentes.

Le même membre cite le cas d'une firme A qui occupe des soudeurs appartenant à son propre personnel, ainsi que des soudeurs dont elle emprunte les services à une firme B.

Ici également cette situation a pour effet que des travailleurs exécutant le même travail bénéficient de conditions de travail différentes, parce que la firme A et la firme B relèvent d'une commission paritaire différente.

Le Ministre répond que l'on tend à faire bénéficier en principe tous les travailleurs d'une même entreprise des mêmes conditions de travail, soit celles fixées dans les conventions collectives de travail de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Dans les cas cités la convention collective de travail conclue par les représentants des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité A ne peut lier les employeurs et les travailleurs de la branche d'activité B.

## Artikel 2, 4.

Een lid vraagt welke groepen worden bedoeld met de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen.

De Minister verwijst naar de memorie van toelichting bij artikel 36 van het ontwerp.

Het gaat inzonderheid om volgende activiteiten :

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

Een lid dringt er op aan dat ook voor de wielrenners een paritair comité zou kunnen worden opgericht.

De Minister antwoordt dat deze oprichting mogelijk is op grond van het wetsontwerp.

Een lid zet het geval uiteen van een onderneming A welke onder zijn personeel o.a. wakers en pompiers telt en tevens beroep doet op wakers, die in dienst zijn van een firma B, die uitsluitend de bewaking verzekert van ondernemingen (vb. Garde maritime).

De wakers in dienst van onderneming A vallen onder toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst welke deze onderneming bindt, terwijl de wakers in dienst van de firma B hier niet onder vallen of onder een andere vallen.

Alhoewel dus deze werknemers hetzelfde werk verrichten, zullen zij verschillende arbeidsvoorwaarden genieten.

Ditselfde lid haalt het geval aan van een firma A die lassers in dienst heeft, als eigen personeel en daarnaast lassers, wiens diensten zij ontleent aan een firma B.

Ook hier heeft deze toestand tot gevolg dat werknemers die hetzelfde werk verrichten, verschillende arbeidsvoorwaarden genieten omdat firma's A en B onder een verschillend paritair comité ressorteren.

De Minister antwoordt dat er naar gestreefd wordt, in beginsel alle werknemers van één en dezelfde onderneming dezelfde arbeidsvoorwaarden te laten genieten nl. die bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

In de aangehaalde gevallen kan de collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van de bedrijfstak A niet bindend zijn voor de werkgevers en werknemers van bedrijfstak B.

On peut remédier à cette situation par la conclusion d'une convention collective de travail au sein du Conseil national du travail; en effet, le champ d'application d'une pareille convention s'étend à diverses branches d'activité (art. 7 du projet).

Une autre solution consiste à instituer une commission paritaire spéciale, selon le cas, pour les veilleurs ou pour les soudeurs.

\*\*

Lors de la seconde lecture du projet, le Ministre a introduit un amendement du Gouvernement tendant à remplacer l'article 2 par les dispositions suivantes :

« Article 2. — § 1. Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

» 1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

» 2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1;

» 3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;

» 4. à une branche d'activité (les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;

» 5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.

» § 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

» 1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

» 2. dans des salles de jeu.

» § 3. La présente loi ne s'applique pas :

» 1. aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.

» Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

» 2. aux personnes occupées dans des ateliers protégés ou dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative au reclassement social des handicapés ou de la législation relative à l'emploi et au chômage ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Bien que le terme « travailleur » vise également les contrats de louage de travail qui sont nuls, il paraissait indiqué, comme cela a été fait dans la loi

Deze toestand kan verholpen worden door het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad; de werkingssfeer van een dergelijke overeenkomst strekt zich inderdaad uit tot verschillende bedrijfstakken (art. 7 van het ontwerp).

Een andere oplossing bestaat er in een bijzonder paritair comité op te richten, naar gelang het geval, voor wakers of voor lassers.

\*\*

De Minister heeft bij de tweede lezing van het ontwerp een Regeringsamendement ingediend, dat ertoe strekt artikel 2 door volgende bepalingen te vervangen :

« Artikel 2. — § 1. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

» 1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

» 2. werkgevers : de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;

» 3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;

» 4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgever gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;

» 5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

» § 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht :

» 1° ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

» 2° in speelzalen.

» § 3. Deze wet is niet van toepassing op :

» 1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

» De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan;

» 2. degenen die tewerkgesteld zijn in beschermde werkplaatsen of centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de sociale reclassement van de minder-validen of betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid ».

Dit amendement is verantwoord als volgt :

« Alhoewel de term « werknemer » ook de nietige arbeidsovereenkomsten dekt, leek het aangewezen, zoals in de wet op de bescherming van het loon (arti-

concernant la protection de la rémunération (art. 47 de la loi du 12 avril 1965) de souligner clairement dans la loi même, et ce d'une façon limitative, quels sont les contrats nuls qui entrent en ligne de compte pour l'application de cette loi.

En vertu du projet, celui-ci est applicable ou non aux personnes occupées dans des ateliers protégés, selon que ces ateliers aient été institués par une personne de droit privé ou de droit public.

Il s'agit de handicapés ainsi que de chômeurs difficiles à placer (art. 171bis de l'arrêté royal du 20 décembre 1963).

Or, tous ces ateliers, aussi bien du secteur privé que du secteur public, ainsi que les handicapés qui y sont occupés, bénéficient d'un régime particulier, en vertu de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés (voir art. 23).

Le fait d'appliquer le projet à ces personnes, selon qu'elles sont occupées par un atelier privé ou public, revient à leur procurer un autre régime impliquant éventuellement des avantages complémentaires d'après le statut de l'employeur.

Pareille mesure est de nature à compromettre sur ce point l'économie de la loi du 16 avril 1963.

Un inconvénient analogue existe à l'égard des personnes occupées dans les centres de formation professionnelle, institués ou agréés par l'Office national de l'emploi.

Il s'agit de chômeurs indemnisés, de travailleurs salariés, de travailleurs indépendants (art. 83, 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963) des travailleurs licenciés à la suite de la fermeture de l'entreprise (§ 3 du même art. 83) et les handicapés qui ont conclu un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle en application de la loi du 16 avril 1963.

En effet, les personnes occupées dans ces centres bénéficient également d'un régime particulier.

Il en est de même des handicapés qui concluent un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle avec un centre de formation ou de réadaptation professionnelle créé ou agréé conformément à la susdite loi du 16 avril 1963.

D'ailleurs, en ce qui concerne ces centres, il est parfois avancé qu'aucun travail n'y est effectué sous l'autorité d'une autre personne; on y donnerait tout d'abord une formation professionnelle.

Lors de la discussion du projet de loi, qui est devenu la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, ces « travailleurs en période de réadaptation professionnelle » ont été considérés comme des « personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » (Sénat, session 1964-1965, Doc. n° 115, p. 21).

Compte tenu de ce point de vue, il paraît préférable, afin de rencontrer l'inconvénient précité, d'ex-

cel 47 van de wet van 12 april 1965) is geschied, duidelijk te onderlijnen in de wet zelf, en dit op beperkende wijze, welke nietige arbeidsovereenkomsten in aanmerking komen voor de toepassing van deze wet.

Volgens het ontwerp vallen personen die in beschermde werkplaatsen worden tewerkgesteld al dan niet onder toepassing ervan, naargelang deze werkplaatsen door een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk persoon werden opgericht.

Het betreft minder-validen alsook moeilijk te plaatsen werklozen (art. 171bis van het koninklijk besluit van 20 december 1963).

Welnu, al deze werkplaatsen, zowel van de particuliere als van de openbare sector, alsook de erin tewerkgestelde minder-validen, genieten een speciaal regime, krachtens de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (zie art. 23).

Deze personen onder toepassing laten vallen van het ontwerp, al naargelang zij tewerkgesteld worden door een particuliere of openbare werkplaats, komt er op neer een ander regime met eventuele bijkomende voordelen te verschaffen, naargelang het statuut van de werkgever.

Een dergelijke maatregel is van aard de opzet van de wet van 16 april 1963 in het gedrang te brengen.

Een gelijkaardig bezwaar bestaat ten aanzien van personen tewerkgesteld in centra voor beroepsopleiding, opgericht of erkend door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Het betreft uitkeringsgerechtigde werklozen, werknemers, zelfstandigen (art. 83, § 1, van het koninklijk besluit van 20 december 1963), werknemers ontslagen ingevolge sluiting van de onderneming (§ 2 van hetzelfde art. 83), alsmede de minder-validen die een overeenkomst voor beroepsopleiding of omscholing hebben aangegaan met toepassing van de wet van 16 april 1963.

De in deze centra tewerkgestelde personen genieten inderdaad eveneens een eigen stelsel.

Hetzelfde geldt ten aanzien van de minder-validen die een overeenkomst voor beroepsopleiding of omscholing sluiten met een centrum voor beroepsopleiding of omscholing, opgericht of erkend overeenkomstig dezelfde wet van 16 april 1963.

Wat deze centra betreft, wordt trouwens soms voorgehouden dat hierin geen arbeid wordt verricht onder het gezag van een ander persoon, maar in de eerste plaats een vakopleiding wordt verstrekt.

Bij de bespreking van het wetsontwerp, dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is geworden, werden « deze werklieden gedurende hun herscholing » beschouwd als « personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon » (Senaat, zitting 1964-1965, Stuk n° 115, blz. 21).

Rekening houdend met deze zienswijze, lijkt het verkieslijk, om het hoger aangehaald bezwaar te on-

clure de l'application du présent projet de loi les personnes occupées dans les centres de formation professionnelle ».

Au sujet du § 2 de cet article 2 amendé, plusieurs membres expriment leur satisfaction, parce que l'insertion de cette disposition contribue à l'unification du droit social.

En effet, cette disposition figure aussi dans la loi sur la protection de la rémunération, et dans le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail (art. 1 et 29).

Cette unification progressive du droit social est de nature à éliminer de nombreuses difficultés d'interprétation et à faciliter l'élaboration du Code de travail.

En ce qui concerne le § 3 de cet article 2 amendé, un membre fait remarquer que, si l'on précise les personnes auxquelles la loi ne s'applique pas, il y a lieu de dire également à qui la loi s'applique, ce qui souligne à nouveau l'utilité de son amendement (voir p. 20).

La Commission marque son accord sur cet amendement.

A ce sujet, certains membres font remarquer que certaines personnes sont assimilées à des « travailleurs », bien que cette notion ne soit pas définie dans le projet de loi.

Sur ce point, un autre membre fait toutefois remarquer qu'une définition serait mieux à sa place dans le Code de travail que dans une loi particulière.

Le Ministre fait remarquer que la notion de « travailleur » a une portée bien déterminée, à savoir la personne liée par un contrat de louage de travail.

Cette définition ressort d'ailleurs indirectement de la disposition concernant les personnes assimilées aux travailleurs; en effet, sont assimilées aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

A propos du § 3, 1<sup>o</sup>, de l'article 2 amendé, un membre fait remarquer que dans le texte néerlandais, les termes « instellingen van openbaar nut » peuvent prêter à confusion, parce qu'ils figurent aussi dans la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique et visent par conséquent des organismes de caractère privé.

Il estime que ce n'est certainement pas la portée de l'article 2, § 3, 1<sup>o</sup>.

Le Ministre confirme que l'article 2, § 3, 1<sup>o</sup>, ne vise pas les établissements d'utilité publique, dont question dans la loi du 27 juin 1921. Il fait remarquer, en outre, que dans le texte français de l'article 2, § 3, 1<sup>o</sup>, il est question d'« organismes d'intérêt public ».

Or, ces termes qui sont repris dans le titre de la loi du 16 mars 1954, y sont aussi rendus en néerlandais par « instellingen van openbaar nut ».

dervangen, de in de centra voor beroepsopleiding tewerkgestelde personen uitdrukkelijk uit de toepassing van het ontwerp van wet te sluiten ».

Met betrekking tot § 2 van dit geamendeerd artikel 2, laten meerdere leden hun voldoening blijken omdat het invoegen van deze bepaling bijdraagt tot de eenmaking van het sociale recht.

Deze bepaling komt inderdaad ook voor in de wet op de bescherming van het loon, alsook in het wetsontwerp tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (art. 1 en 29).

Deze progressieve eenmaking van het sociaal recht is van aard veel interpretatiemoeilijkheden uit te schakelen en het tot stand komen van het arbeidswetboek te vergemakkelijken.

Met betrekking tot § 3 van dit geamendeerd artikel 2, doet een lid opmerken dat, indien bepaald wordt op wie de wet niet van toepassing is, er aanleiding is om te bepalen op wie de wet wel van toepassing is, hetgeen nogmaals het nut van zijn amendement onderlijnt (zie blz. 20).

De Commissie betuigt haar instemming met het amendement.

In dit verband doen sommige leden opmerken dat sommige personen gelijkgesteld worden met « werknemers », alhoewel dit begrip in het wetsontwerp niet wordt omschreven.

Een ander lid doet in dit verband evenwel opmerken dat een begripsomschrijving beter op zijn plaats ware in het arbeidswetboek, dan in een bijzondere wet.

De Minister doet opmerken dat het begrip « werknemer » een welbepaalde draagwijdte heeft, namelijk die persoon die verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Deze bepaling blijkt trouwens onrechtstreeks uit de bepaling van de personen die met werknemers worden gelijkgesteld; met werknemer worden immers gelijkgesteld de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon.

Met betrekking tot § 3, 1<sup>o</sup>, van dit geamendeerd artikel 2, doet een lid opmerken dat in de Nederlandse tekst de termen « instellingen van openbaar nut » aanleiding kunnen geven tot verwarring, aangezien zij eveneens voorkomen in de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend en derhalve organismen van privé-aard beogen.

Het is van oordeel dat dit zeker niet de draagwijdte is van artikel 2, § 3, 1<sup>o</sup>.

De Minister bevestigt dat artikel 2, § 3, 1<sup>o</sup>, niet de instellingen van openbaar nut beoogt waarvan sprake in de wet van 27 juni 1921. Hij doet daarenboven opmerken dat in de Franse tekst van artikel 2, § 3, 1<sup>o</sup>, sprake is van « organismes d'intérêt public ».

Welnu, deze termen die voorkomen in de titel van de wet van 16 maart 1954 worden ook hier vermeld in het Nederlands als « instellingen van openbaar nut ».

Ensuite, le Ministre rappelle que la même observation a également été faite lors de la discussion du projet de loi qui est devenu la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (Sénat, Doc. 277, 1963-1964, p. 6).

Enfin, le Ministre renvoie à l'avis du Conseil d'Etat sur le projet (p. 101).

En ce qui concerne le § 3, 2°, un membre fait remarquer que les rémunérations fixées par conventions collectives de travail ne seront pas applicables aux handicapés occupés dans les ateliers protégés.

Le Ministre souligne que le texte proposé découle de l'article 23, alinéa 6, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

En vertu de cette disposition, le Roi fixe les taux et modalités d'octroi de rémunération des handicapés occupés dans les ateliers protégés.

Cet article a été discuté à la Commission de la Chambre pour l'Emploi et le Travail, à l'occasion de l'élaboration de la susdite loi.

Le rapport de la Commission de la Chambre (Chambre des Représentants, Doc. 395/5/1961-1962 — p. 25) donne la justification de cette disposition :

« Or, il est préférable que le Roi puisse procéder à cette fixation.

En effet, l'attribution de cette compétence aux commissions paritaires pourrait soulever diverses difficultés :

1. les ateliers protégés, de par la diversité et l'évolution constante de leurs activités, relèveront généralement de plusieurs commissions paritaires à la fois ou, au gré de leurs activités, seront soumis successivement à des commissions paritaires différentes;

2. les problèmes que posent les handicapés en général et leur rendement dans les ateliers protégés en particulier, sont tout à fait spéciaux et n'ont jamais été examinés jusqu'à présent par les commissions paritaires. »

L'article 2 amendé est adopté à l'unanimité.

### Article 3.

Un membre estime que le mot « aangemerkt » paraît quelque peu étrange aux praticiens du droit social.

Il propose de le remplacer par « beschouwd » qui, à son avis, répond mieux au mot français « considérées ».

Le Ministre répond que « aanmerken als » a le même sens que « beschouwen als » (voir p. ex. Van Dale's Groot Woordenboek).

Verder herinnert de Minister eraan dat dezelfde opmerking ook werd gemaakt bij de bespreking van het wetsontwerp dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is geworden (Senaat, Doc. 277, 1963-1964, blz. 6).

Tenslotte verwijst de Minister naar het advies van de Raad van State over het ontwerp (blz. 101).

In verband met § 3, 2°, doet een lid opmerken dat de lonen welke vastgesteld worden bij collectieve arbeidsovereenkomsten niet zullen gelden voor de mindervaliden welke tewerkgesteld worden in beschermde werkplaatsen.

De Minister wijst er op dat de voorgestelde tekst voortvloeit uit artikel 23, zesde lid, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

Overeenkomstig deze bepaling stelt de Koning het bedrag en de voorwaarden van toekenning van het loon van de minder-validen vast, die in de beschermde werkplaatsen zijn tewerkgesteld.

Dit artikel werd besproken in de Kamercommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid naar aanleiding van de tot standkoming van voormelde wet.

Het verslag van de Kamercommissie (Kamer van Volksvertegenwoordigers, doc. n° 395/5/1961-1962 — blz. 25) geeft de verantwoording weer van deze bepaling :

« Nu verdient het de voorkeur, dat de Koning zulks vaststelt.

Immers, wanneer deze bevoegdheid aan de paritaire comités opgedragen wordt, kan dit diverse moeilijkheden opleveren :

1. de beschermde werkplaatsen zullen, wegens de verscheidenheid en de voortdurende ontwikkeling van hun activiteiten, doorgaans onder verschillende paritaire comités tegelijk dan wel, al naar gelang van hun activiteiten, achtereenvolgens onder verschillende paritaire comités ressorteren;

2. de problemen die de tewerkstelling van minder-validen en in het bijzonder hun rendement in de beschermde werkplaatsen doet rijzen, zijn van een gans bijzondere aard, en zij werden tot nog toe nooit door de paritaire comités onderzocht. »

Het geamendeerde artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

### Artikel 3.

Een lid is van oordeel dat het woord « aangemerkt » eerder ongewoon aandoet voor de practici van het sociaal recht.

Hij stelt voor het te vervangen door « beschouwd » dat, naar zijn oordeel, trouwens beter aan het Franse woord « considérées » beantwoordt.

De Minister antwoordt dat « aanmerken als » betekent « beschouwen als » (zie bijvoorbeeld Van Dale's Groot Woordenboek).

Le terme « aanmerken als » est du reste d'un usage courant tant en droit du travail néerlandais (voir p. ex. Arbeidswet 1919, articles 9 et 95) qu'en droit social belge (voir p. ex. l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, articles 122 et 145).

Dès lors, il n'y a pas lieu de remplacer le terme « aangemerkt ».

Un membre introduit deux amendements.

Le premier amendement tend à insérer à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3, entre les mots « d'employeurs » et « qui sont » les mots « et de travailleurs ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Il ne semble pas qu'il y ait une raison valable pour ne pas mettre les organisations des travailleurs sur le même pied que les organisations des employeurs ».

Le Ministre fait remarquer que la situation des employeurs, d'une part, et des travailleurs, d'autre part, n'est pas la même.

Si l'on peut admettre, en ce qui concerne les employeurs, que pour des branches d'activité localisées et bien déterminées une organisation professionnelle d'employeurs qui n'est pas affiliée à une organisation d'employeurs interprofessionnelle et constituée sur le plan national, peut être reconnue comme représentative, cela n'est pas admissible en ce qui concerne les travailleurs.

Pour ces derniers, une organisation peut uniquement être valablement reconnue si elle fournit la preuve de sa stabilité, si elle a de l'autorité et si elle commande le respect; les dispositions de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1 et 2, garantissent que ces conditions sont remplies.

Si une organisation ne satisfait pas à ces exigences, elle ne peut assurer le respect des obligations qu'elle a contractées dans la convention collective de travail et elle ne sera pas en état d'assumer sa responsabilité.

Cette stabilité des organisations est d'autant plus nécessaire parce que, conformément à l'article 4, elles peuvent, en tant qu'organisations de travailleurs reconnues comme représentatives, ester en justice, c'est-à-dire être appelées à se justifier.

Un membre estime qu'en fixant certains critères pour être considérées comme organisations représentatives des employeurs ou comme organisations représentatives des travailleurs, qui seules sont compétentes pour conclure des conventions collectives de travail, le projet porte atteinte à la liberté syndicale.

Le Ministre répond que si le projet impose certaines exigences à une organisation, afin que la convention collective de travail conclue par elle sorte tous les effets qui résultent de la loi, cela n'empêche point que tout travailleur s'affilie à l'organisation syndicale de son choix.

En imposant ces exigences, le projet ne tend qu'à permettre de conclure des conventions collectives de travail dans le cadre du projet aux organisations qui peuvent assurer le respect des conventions collectives de travail qu'elles ont signées.

De term « aanmerken als » is bovendien ook gebruikelijk zowel in het Nederlands arbeidsrecht (zie bijvoorbeeld arbeidswet 1919, art. 9 en 95) als in het Belgisch sociaal recht (zie bijvoorbeeld koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, art. 122 en 145).

Er bestaat derhalve geen aanleiding om de term « aangemerkt » te vervangen.

Een lid dient twee amendementen in.

Het eerste amendement strekt ertoe in artikel 3, eerste lid, 3, na de woorden « van werkgevers » de woorden « en werknemers » in te voegen.

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Er schijnt geen geldige reden te bestaan om de werknemersorganisaties niet op dezelfde wijze te behandelen als de werkgeversorganisaties ».

De Minister doet opmerken dat de toestand van de werkgevers enerzijds en van de werknemers anderzijds niet dezelfde is.

Indien wat de werkgevers betreft, kan aanvaard worden dat voor welbepaalde gelokaliseerde bedrijfstakken, een vakorganisatie van werkgevers welke niet is aangesloten bij een werkgeversorganisatie, die interprofessioneel en nationaal is georganiseerd, als representatief kan worden erkend, dan is zulks niet aanvaardbaar wat de werknemers betreft.

Wat deze laatste betreft, kan een organisatie slechts als geldig aangezien indien zij bewijs levert van stabiliteit, gezaghebbend is en eerbied afdwingt; artikel 3, eerste lid, 1 en 2, waarborgen dat aan deze vereisten is voldaan.

Indien een organisatie aan deze vereisten niet voldoet, kan zij de naleving van de door haar in de collectieve arbeidsovereenkomst aangegane verplichtingen niet naleven en zal zij ook niet in staat zijn haar verantwoordelijkheid op te nemen.

Deze stabiliteit van de organisaties is des te meer noodzakelijk omdat zij overeenkomstig artikel 4 als representatief erkende werknemersorganisaties in rechte kunnen optreden, m.a.w. ter verantwoording kunnen worden geroepen.

Een lid is van oordeel dat door het stellen van bepaalde criteria om als representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties erkend te worden, die alleen bevoegd zijn collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten, het ontwerp afbreuk doet aan de syndicale vrijheid.

De Minister antwoordt dat wanneer het ontwerp zekere eisen stelt aan een organisatie, opdat de door deze gesloten collectieve arbeidsovereenkomst alle uitwerking zou hebben, welke uit de wet voortvloeit, zulks geenszins belet dat iedere werknemer aansluit bij de vakbond zijner keuze.

Het ontwerp streeft er door het stellen van deze eisen alleen naar tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in het raam van het ontwerp toe te laten, organisaties die kunnen instaan voor de naleving van de door hen ondertekende collectieve arbeidsovereenkomsten.



Un membre fait remarquer que l'amendement en discussion se réduit en fait à supprimer le point 2 de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>.

Or, les points 1 et 2 de cet alinéa 1<sup>er</sup> sont le résultat de négociations longues et difficiles entreprises entre des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Si l'on supprime le point 2, il est à craindre, selon ce membre, que le système entier de la représentativité soit remis en cause.

Ce membre rappelle qu'en matière d'élections sociales, seules les organisations interprofessionnelles de travailleurs sont reconnues.

Il partage le point de vue du Ministre que seules peuvent être reconnues les organisations des travailleurs, qui peuvent assumer une responsabilité et sur lesquelles un contrôle peut être exercé. D'après lui, l'amendement qui dans l'idée de son auteur tend à réaliser l'équilibre entre employeurs et travailleurs, a pour effet que cet équilibre est détruit.

Un autre membre conteste l'opportunité de cet amendement; ce membre aussi estime que seules les organisations responsables des travailleurs peuvent être reconnues; cela implique qu'elles doivent satisfaire aux conditions fixées à l'article 3.

Il croit que l'argument invoqué à l'appui de l'amendement, notamment qu'il faut un parallélisme entre travailleurs et employeurs, n'est pas fondé si l'on veut tenir compte de la réalité.

Un membre est d'accord pour reconnaître qu'il existe une différence entre les organisations des employeurs et celles des travailleurs.

Il admet qu'en ce qui concerne les employeurs, des organisations d'employeurs autres que celles affiliées à une organisation nationale interprofessionnelle, doivent pouvoir être considérées comme organisations représentatives.

Cette différence trouve sa justification dans la réalité; la structuration des organisations des employeurs est en effet telle que certaines organisations professionnelles d'employeurs ne sont pas affiliées à une organisation d'employeurs interprofessionnelle et constituée sur le plan national.

Le plus souvent tous les employeurs de la branche d'activité sont affiliés à ces organisations professionnelles.

Si l'on mettait le législateur dans l'impossibilité de considérer ces organisations professionnelles comme organisations représentatives des employeurs, cela aurait pour effet que des conventions collectives de travail ne pourraient être conclues dans cette branche d'activité, ce qui constituerait une situation désavantageuse tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Een lid doet opmerken dat het amendement in feite erop neerkomt punt 2 van artikel 3, eerste lid, te schrappen.

Welnu, de punten 1 en 2 van dit eerste lid zijn het resultaat van lange en moeilijke onderhandelingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties.

Indien nu punt 2 zou worden afgeschaft, dan bestaat volgens dit lid het gevaar dat het hele systeem van de representativiteit opnieuw op losse schroeven komt te staan.

Dit lid herinnert eraan dat ook inzake sociale verkiezingen alleen de interprofessionele werknemersorganisaties worden erkend.

Hij deelt het standpunt van de Minister, dat alleen die werknemersorganisaties mogen worden erkend die kunnen verantwoordelijkheid opnemen en waarop toezicht kan worden uitgeoefend. Naar zijn oordeel heeft het amendement dat, in de opvatting van de indiener ervan, ertoe strekt het evenwicht tussen werkgevers en werknemers tot stand te brengen, tot resultaat dit evenwicht te vernietigen.

Een ander lid betwist de opportuniteit van het amendement; ook dit lid is van oordeel dat alleen verantwoordelijke werknemersorganisaties mogen worden erkend; dit betekent dat zij moeten voldoen aan de bij artikel 3 gestelde voorwaarden.

Hij meent dat het tot staving van het amendement aangehaalde argument, namelijk dat er een parallelisme moet zijn tussen werknemers en werkgevers, niet gegrond is indien men met de realiteit wil rekening houden.

Een lid is akkoord te erkennen dat er een onderscheid bestaat tussen organisaties van werkgevers en deze van werknemers.

Hij aanvaardt dat, wat de werkgevers betreft, ook andere vakorganisaties van werkgevers dan deze die bij een interprofessionele nationale organisatie zijn aangesloten als representatief moeten kunnen worden erkend.

Dit onderscheid vindt zijn rechtvaardiging in de realiteit; de structuur van de werkgeversorganisaties is inderdaad zo dat bepaalde vakorganisaties van werkgevers niet zijn aangesloten bij een interprofessionele nationaal georganiseerde werkgeversorganisatie.

Bij deze vakorganisaties zijn veelal alle werkgevers van de bedrijfstak aangesloten.

Indien nu de wetgever het onmogelijk zou maken deze vakorganisaties als representatieve werkgeversorganisaties te erkennen, zou zulks tot gevolg hebben dat in deze bedrijfstak geen collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden afgesloten, hetgeen zowel voor werkgevers als werknemers een nadelige toestand zou scheppen.

Toutefois, ce membre fait remarquer que théoriquement il est concevable que du côté des organisations des travailleurs une organisation professionnelle bien déterminée se sépare de l'organisation interprofessionnelle de travailleurs constituée sur le plan national. En ce cas, il pourrait être souhaitable que d'autres organisations soient considérées comme organisations représentatives, tel qu'il est prévu sous point 3.

Le Ministre répond que l'hypothèse énoncée par ce membre, ainsi que ce membre lui-même l'a fait remarquer, est purement théorique.

En outre, l'expérience nous montre qu'en ce qui concerne les organisations des travailleurs, seules ces organisations qui ont fait preuve de leur stabilité, peuvent assumer leurs responsabilités; cette stabilité n'est assurée que si l'organisation syndicale répond aux conditions requises par l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1 et 2.

Dans ces conditions, quant aux organisations des travailleurs, seules les organisations nationales et interprofessionnelles, ainsi que les organisations professionnelles y affiliées, peuvent être considérées comme organisations représentatives.

Un membre fait remarquer en passant que si n'importe quelle organisation professionnelle de travailleurs peut être considérée comme organisation représentative, la situation suivante en résulterait : telle organisation pourrait conclure une convention collective de travail dans une branche d'activité déterminée; cette convention collective de travail, une fois qu'elle est rendue obligatoire, engagerait toute la branche d'activité.

Une situation pareille est illogique, si l'organisation des travailleurs qui a conclu la convention collective de travail ne peut en fait assurer elle-même le respect des obligations qu'elle a contractées.

Un membre signale que plusieurs plaintes contre le gouvernement belge ont été adressées au comité de liberté syndicale, institué par le conseil d'administration du Bureau international du travail, par une certaine organisation désireuse de se faire reconnaître par la S.N.C.B.

A ce sujet, il se réfère aux considérations formulées par le comité de liberté syndicale (Bulletin officiel (supplément) B.I.T. de janvier 1967).

Il ressort de ces considérations que ledit comité estime que la représentativité d'une organisation sur le plan national et interprofessionnel semblerait trouver sa justification dans le cas d'une commission paritaire nationale dont le champ d'action s'étendrait à l'ensemble de l'économie; elle ne semble pas toutefois s'imposer dans le cas d'une commission paritaire nationale limitée à une branche d'activité ou à un secteur déterminé.

Il se demande quelle sera la réaction que provoquera l'approbation des dispositions de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1.

Dit lid doet evenwel opmerken dat het theoretisch denkbaar is dat ook langs de zijde van de werknemersorganisaties een bepaalde vakorganisatie zich afscheurt van de interprofessionele nationale werknemersorganisatie. In dit geval zou het ook wenselijk kunnen zijn dat andere vakorganisaties van werknemers, zoals onder punt 3, als representatief worden erkend.

De Minister antwoordt dat de door dit lid naar voren gehaalde hypothese, zoals dit lid trouwens zelf heeft doen opmerken, louter theoretisch is.

Daarenboven leert de ervaring dat wat de werknemersorganisaties betreft, alleen die organisaties die bewijs hebben geleverd van hun stabiliteit hun verantwoordelijkheid kunnen opnemen; deze stabiliteit is alleen gewaarborgd indien de werknemersorganisatie beantwoordt aan de bij artikel 3, eerste lid, 1 en 2, bepaalde vereisten.

Derhalve kunnen, wat de werknemersorganisaties betreft, geen andere dan de nationale en interprofessionele en de hierbij aangesloten professionele organisaties als representatief worden erkend.

Een lid doet terloops opmerken dat ingeval om 't even welke vakorganisatie van werknemers als representatief zou kunnen worden erkend, zulks volgende toestand zou meebrengen : in een bepaalde bedrijfstak zou een dergelijke organisatie een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen sluiten; deze collectieve arbeidsovereenkomst, eens algemeen verbindend verklaard, zou de ganse bedrijfstak binden.

Een dergelijke toestand is niet logisch indien in feite de werknemersorganisatie die de collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten zelf niet de naleving kan waarborgen van de door haar aangegane verplichtingen.

Een lid meldt dat door een bepaalde organisatie die wenst erkend te worden bij de N.M.B.S., tegen de Belgische Regering verschillende klachten werden ingediend bij het Comité voor Syndicale Vrijheid, opgericht door de Raad van beheer van het Internationaal Arbeidsbureau.

In dit verband verwijst dit lid naar de « overwegingen » die het Comité voor Syndicale Vrijheid formuleert (Bulletin officiel, supplement, van het I.A.B. van januari 1967).

Uit deze overwegingen blijkt dat dit Comité van oordeel is dat de representativiteit van een organisatie op het nationaal en interprofessioneel vlak, haar verantwoording zou lijken te vinden in het geval van een Nationaal Paritair Comité, waarvan het actiegebied zich zou uitstrekken tot het ganse bedrijfsleven; ze lijkt zich evenwel niet op te dringen in het geval van een nationale paritaire commissie beperkt tot een tak van bedrijvigheid of tot een bepaalde sector.

Hij vraagt zich af welke reactie de goedkeuring van de bepalingen van artikel 3, eerste lid, zal teweegbrengen.

Le Ministre répond que le projet discuté ne vise pas les commissions paritaires instituées en vertu de la loi du 23 juillet 1926 créant la S.N.C.B.

En plus, le Ministre fait remarquer que le projet considère également les organisations professionnelles des travailleurs, qui ne sont pas des organisations interprofessionnelles, comme organisations représentatives, à condition qu'elles soient affiliées à une organisation interprofessionnelle afin d'obtenir, comme il a été dit plus haut, des garanties de stabilité dans le chef de cette organisation professionnelle.

Le Ministre signale en même temps qu'on ne peut pas perdre de vue que même en supposant qu'une organisation soit considérée comme organisation représentative, cela ne signifie pas encore que cette organisation sera représentée au sein de toutes les commissions paritaires.

En ce qui concerne le fond de la question, notamment la question de savoir à quel point les dispositions de l'article 3 portent atteinte à la liberté syndicale, le Ministre déclare que les dispositions précitées n'empêchent nullement les travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier; ces organisations peuvent s'organiser librement et s'affilier à des fédérations ou confédérations nationales ou internationales (Convention, art. 1-10).

Ces dispositions ne peuvent donc être considérées comme étant en contradiction avec les principes de la liberté syndicale.

Le Ministre ajoute que ces dispositions de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, ne sont nullement nouvelles. En effet, cette formule se rencontre déjà dans :

— la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail;

— l'arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des commissions paritaires;

— l'arrêté du Régent du 13 juin 1949 organique des Conseils d'entreprise;

— la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Le premier amendement est rejeté par six voix contre une.

Le deuxième amendement tend à modifier le dernier alinéa de cet article comme suit :

« Le Roi peut en outre, sur avis du Conseil national du Travail déclarer représentatives des employeurs, les organisations nationales interprofessionnelles... ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Il y a lieu de se réjouir de ce que le projet songe à déclarer également représentatives les organisations des classes moyennes; toutefois, comme ces organisations sont d'importance très diverse, spécialement

De Minister antwoordt dat in het ontwerp dat thans besproken wordt, niet de paritaire comités bedoeld worden welke werden opgericht krachtens de wet van 23 juli 1926 tot oprichting van de N.M.B.S.

Daarenboven doet de Minister opmerken dat ook in het ontwerp de vakorganisaties van werknemers die niet interprofessioneel zijn als representatief worden erkend op voorwaarde dat zij bij een interprofessionele organisatie zijn aangesloten, zulks, zoals reeds gezegd, om een waarborg van stabiliteit in hoofde van deze vakorganisatie te hebben.

De Minister wijst er tevens op dat niet uit het oog mag worden verloren dat zelfs in de onderstelling dat een organisatie als representatief zou zijn erkend, dit nog niet betekent dat deze organisatie in alle paritaire comités vertegenwoordigd zal zijn.

Wat nu de grond van de zaak betreft, namelijk de vraag in hoever de bepalingen van artikel 3 afbreuk doen aan de syndicale vrijheid, verklaart de Minister dat voornoemde bepalingen de werknemers geenszins beletten organisaties van hun keuze te vormen en er zich bij aan te sluiten; deze organisaties mogen zich vrij organiseren en zich aansluiten bij nationale of internationale bonden of verbonden (Verdrag, artikel 1-10).

Deze bepalingen kunnen derhalve niet strijdig worden geacht met de principes van de syndicale vrijheid.

De Minister voegt er aan toe dat deze bepalingen van artikel 3, eerste lid, geenszins nieuw zijn. Inderdaad, deze formule komt reeds voor in :

— de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad;

— het koninklijk besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en samenstelling van de paritaire comités bepaald worden;

— het besluit van de Regent van 13 juni 1949 tot oprichting van de ondernemingsraden;

— de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Het eerste amendement wordt met 6 stemmen tegen 1 verworpen.

Het tweede amendement strekt ertoe het laatste lid van dit artikel te wijzigen als volgt :

« De Koning kan bovendien, op advies van de Nationale Arbeidsraad, tot representatieve werkgeversorganisatie verklaren, de overeenkomstig de wet... ».

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« Het is een goede zaak dat het ontwerp de middenstandsorganisaties als representatief erkent; maar aangezien deze organisaties van zeer uiteenlopend belang zijn, vooral in het ambachtswezen en de klein-

dans l'artisanat et le petit commerce, où le nombre de personnes mises au travail est souvent fort restreint, il semble souhaitable de conférer au Roi (après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail), le pouvoir de préciser quelles sont les dites organisations qui sont en mesure de jouer un rôle effectif dans l'élaboration de conventions collectives et dans les commissions paritaires. »

Le Ministre a demandé l'avis du Conseil d'Etat au sujet de cet amendement.

Cet avis est libellé comme suit :

« L'auteur des amendements propose, en second lieu, d'abandonner au Roi le soin de préciser, sur avis du Conseil national du travail, les organisations des classes moyennes « qui sont en mesure de jouer un rôle effectif dans l'élaboration de conventions collectives et dans les commissions paritaires ». Cet amendement est justifié par la considération « que ces organisations sont d'importance très diverse, spécialement dans l'artisanat et le petit commerce, où le nombre de personnes mises au travail est souvent fort restreint ».

En vertu de l'article 3, alinéa 2, du projet, que l'amendement vise à modifier, seules « les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes » sont considérées comme organisations représentatives des classes moyennes.

L'agrégation de ces organisations est subordonnée à certaines conditions qui tendent à la réserver aux organisations réellement représentatives (loi du 6 mars 1964, articles 5 et 8; arrêté royal du 25 mars 1965, articles 1<sup>er</sup> et 8). L'agrégation qui est prévue pour l'application de la loi du 6 mars 1964 exclut dès lors les organisations de moindre importance.

Il paraît superflu, dans ces conditions, que le Roi statue à son tour sur la représentativité pour l'application du présent projet, alors que ce caractère représentatif a déjà été reconnu en fonction des critères que le législateur a lui-même établis en vue de l'application de la loi du 6 mars 1964.

A cela s'ajoute que, pour la composition des commissions paritaires, le Ministre doit déterminer, compte tenu de leur degré de représentativité de la branche d'activité intéressée, les organisations qui sont susceptibles d'être représentées à la commission (art. 43 du projet). Le fait, pour une organisation, d'être considérée comme représentative conformément à l'article 3, n'entraîne, dès lors, pas automatiquement sa représentation au sein des commissions paritaires.

D'autre part, pour être reconnue représentative conformément à l'article 3, l'organisation ne doit pas nécessairement être associée à toute convention collective qui l'intéresse. La reconnaissance lui confère seulement le droit de conclure des conventions, mais c'est en fin de compte aux autres parties contractantes qu'il appartient de décider si elles désirent négocier et contracter avec telle ou telle organisation déterminée, à tout le moins lorsque la convention est conclue

handel waar het aantal werknemers dikwijls zeer gering is, lijkt het wenselijk aan de Koning (nadat hij het advies heeft ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad) de bevoegdheid te verlenen om te bepalen welke van die organisaties in staat zijn om een effectieve rol te spelen bij de totstandbrenging van collectieve overeenkomsten en in de paritaire comités. »

De Minister heeft over dit amendement het advies van de Raad van State ingewonnen.

Dit advies luidt als volgt :

« In de tweede plaats stelt de indiener van de amendementen voor om aan de Koning over te laten, op advies van de Nationale Arbeidsraad te bepalen welke middenstandsorganisaties « in staat zijn om een effectieve rol te spelen bij de totstandbrenging van collectieve overeenkomsten en in de paritaire comités ». Dit amendement wordt verantwoord door de overweging dat « deze organisaties van zeer uiteenlopend belang zijn, vooral in het ambachtswezen en de kleinhandel waar het aantal werknemers dikwijls zeer gering is ».

Volgens artikel 3, tweede lid, van het ontwerp, dat door het amendement wordt gewijzigd, worden alleen als representatieve middenstandsorganisaties aangemerkt « de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties ».

Om erkend te kunnen worden, moeten deze organisaties voldoen aan bepaalde voorwaarden, die ertoe strekken de erkenning voor te behouden aan die organisaties welke werkelijk representatief zijn (wet van 6 maart 1964, art. 5 en 8; koninklijk besluit van 25 maart 1965, art. 1 en 8). De erkenning voor de toepassing van de wet van 6 maart 1964 sluit dus de minder belangrijke organisaties uit.

Het komt dan ook overbodig voor dat de Koning nog eens over de representativiteit uitspraak zou doen voor de toepassing van dit ontwerp, nadat dit representatief karakter reeds is erkend aan de hand van bepaalde door de wet zelf vastgestelde criteria voor de toepassing van de wet van 6 maart 1964.

Daar komt nog bij dat voor de samenstelling van de paritaire comités, de Minister moet bepalen welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen, rekening houdend met hun representativiteit in de betrokken bedrijfstak (art. 43 van het ontwerp). Het feit dat een organisatie als representatief wordt aangemerkt overeenkomstig artikel 3, betekent dus niet dat zij automatisch ook in de paritaire comités vertegenwoordigd is.

Anderzijds brengt de erkenning van de representativiteit overeenkomstig artikel 3 niet mee, dat de organisatie noodzakelijk moet worden betrokken bij elke collectieve arbeidsovereenkomst die haar aanbelangt. Die erkenning geeft haar alleen het recht om overeenkomsten aan te gaan, maar het komt uiteindelijk aan de andere contracterende partijen toe te beslissen of zij met een bepaalde organisatie wensen te onderhandelen en te contracteren, althans

en dehors d'un organe paritaire (art. 24). Même l'adhésion à une convention qui est conclue requiert l'accord de toutes les parties à celles-ci (art. 17).

Il ressort de ce qui précède que le projet semble offrir des garanties suffisantes pour que soient écartées les organisations des classes moyennes de moindre importance, insuffisamment représentatives. Le second amendement à l'article 3 paraît, dès lors, superflu. »

Compte tenu de cet avis, l'amendement est retiré.

L'alinéa 1<sup>er</sup>, 1 et 2, est adopté à l'unanimité, moyennant une abstention.

L'alinéa 1<sup>er</sup>, 3, est adopté à l'unanimité, sauf une voix contre.

L'alinéa 2 est adopté à l'unanimité.

L'article est adopté à l'unanimité.

#### Article 3bis.

Un membre introduit un amendement tendant à insérer dans le projet un article 3bis, rédigé comme suit :

« Article 3bis. — Les organisations représentatives des travailleurs et celles des employeurs visées à l'article 3, jouissent, pour l'application de la présente loi, de la personnalité civile dès que leurs fondateurs ou leurs dirigeants auront déposé leur statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.

» Ce dépôt a lieu au greffe du Conseil des Prud'hommes compétent dans le ressort duquel ils exercent leur activité ou, à défaut de Conseil de Prud'hommes, au greffe de la justice de paix suivant les modalités à déterminer par le Roi ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« L'article 4 du projet confère aux organisations professionnelles un droit, certes limité à tout ce qui concerne l'application de cette loi, d'ester en justice sans avoir la personnalité civile.

Or, il est une règle constante de notre droit de procédure c'est que nul ne plaide par procureur.

Aussi aucune société ou association de fait n'a en tant que telle accès au prétoire.

Afin de sauvegarder les principes et ne pas ouvrir la porte à d'éventuels abus, il semble judicieux et juridiquement nécessaire de conférer aux associations professionnelles une personnalité civile, restreinte uniquement à l'application de la présente loi. Elle ne soumet l'obtention de cette personnalité civile à aucune règle contraignante; au contraire, le dépôt des statuts et de la liste des personnes chargées de la direction facilitera grandement l'application de l'article 4. »

Un membre estime que l'amendement proposé est inutile, inefficace et dangereux :

wanneer de overeenkomst buiten een paritair orgaan wordt gesloten (art. 24). Zelfs de toetreding tot een gesloten overeenkomst behoeft de instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan (art. 17).

Om alle voornoemde redenen lijkt het ontwerp voldoende waarborgen te bieden om de minder belangrijke, niet voldoende representatieve middenstandsorganisaties te weren en komt het tweede amendement bij artikel 3 als overbodig voor. »

Rekening houdend met dit advies, wordt het amendement ingetrokken.

Het eerste lid, 1 en 2, worden eenparig aangenomen, mits één onthouding.

Het eerste lid, 3, wordt eenparig aangenomen, mits één stem tegen.

Het tweede lid wordt eenparig aangenomen.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

#### Artikel 3bis.

Een lid dient een amendement in dat ertoe strekt in het ontwerp een artikel 3bis op te nemen, gesteld als volgt :

« Artikel 3bis. — De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in artikel 3, genieten, ter uitvoering van deze wet, rechtspersoonlijkheid zodra de oprichters of de leiders ervan hun statuten hebben gedeponereerd, alsmede de namen van hen die in de een of andere hoedanigheid belast zijn met het beheer of de leiding.

» Deze deponering gebeurt ter griffie van de bevoegde werkrechtsheraad in het ambtsgebied waarvan zij hun activiteit uitoefenen, of bij ontstentenis van werkrechtsheraad, ter griffie van het vrederegerecht, op de wijze die door de Koning wordt bepaald. »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Artikel 4 van het ontwerp verleent aan de beroepsorganisaties het recht om in het beperkte kader van de toepassing van deze wet, in rechte op te treden zonder dat zij rechtspersoonlijkheid bezitten.

Het is evenwel een vaste regel van onze rechtspleging dat niemand per procuratie pleit.

Geen enkele feitelijke vennootschap of vereniging heeft als zodanig toegang tot de rechter.

Uit principiële overwegingen en ten einde niet de deur open te zetten voor eventuele misbruiken, achten wij het goed en juridisch noodzakelijk aan de beroepsverenigingen rechtspersoonlijkheid te verlenen uitsluitend wat betreft de toepassing van deze wet. Het verkrijgen van deze rechtspersoonlijkheid wordt aan geen enkele dwingende regel onderworpen; integendeel, de deponering van de statuten en van de lijst van de leidende personen zal de toepassing van artikel 4 ten zeerste vergemakkelijken. »

Een lid is van oordeel dat het voorgestelde amendement nutteloos is, ondoeltreffend en gevaarlijk :

1. inutile, compte tenu de l'évolution du droit; en effet, l'exigence de la personnalité civile est dépassée; à ce propos on peut signaler que les organisations de travailleurs peuvent ester en justice en matière d'élections sociales; il ne faut pas revenir à l'ancienne conception; une association a donc bien accès au prétoire;

2. inefficace : les organisations de travailleurs n'y feront jamais appel; elles n'ont pas davantage fait usage de la loi du 27 juin 1921, sauf « l'Union professionnelle agricole »; la loi ne pourra donc être appliquée;

3. dangereux : en effet, ce que les organisations de travailleurs craignent, c'est la personnalité civile, parce que celle-ci permettrait de les assigner en paiement de dommages-intérêts. L'attribution de cette personnalité civile serait donc dangereuse pour le syndicalisme, stimulant du progrès social.

Le Ministre renvoie à des exemples à l'étranger. La conception défendue dans le projet de loi a également été adoptée par le Conseil d'Etat luxembourgeois et par le législateur allemand.

Le Conseil d'Etat belge a reconnu dans son arrêt du 6 avril 1966 l'entrée de l'association de fait dans l'ordre juridique. Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat a justifié amplement cette manière de voir. (p. 96).

Enfin, le Ministre attire l'attention sur les difficultés insurmontables que l'amendement proposé entraînerait, si les organisations de travailleurs ne déposaient pas leurs statuts ou les noms des personnes chargées de la gestion.

Il propose donc de rejeter l'amendement.

Cet amendement est rejeté par 7 voix contre 1.

#### Article 4.

Un membre introduit un amendement tendant à modifier le début de cet article comme suit :

« Les organisations qui se seront conformées aux dispositions de l'article 3bis peuvent ester en justice... »

Cet amendement est justifié comme suit :

« Ce n'est que moyennant l'accomplissement des formalités très simples prévues à l'article 3bis, qui leur confère la personnalité civile, que les organisations professionnelles auront le pouvoir d'ester en justice pour tous les litiges qui concernent l'application du présent projet. »

Cet amendement tombe à la suite du rejet de l'amendement précédent (art. 3bis).

Le Ministre introduit un amendement du Gouvernement tendant à insérer dans l'article 4, entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 la disposition suivante :

« Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peu-

1. nutteloos, rekening houdend met de evolutie van het recht; inderdaad, het eisen van de rechtspersoonlijkheid is voorbijgestreefd; in dit verband kan verwezen worden naar het optreden in rechte van de werknemersorganisaties inzake sociale verkiezingen; men dient naar de oude opvatting niet terug te keren; een vereniging heeft dus wel toegang tot de rechter;

2. ondoeltreffend : de werknemersorganisaties zullen er nooit beroep op doen; ze hebben evenmin gebruik gemaakt van de wet van 27 juni 1921, tenzij de « Union professionnelle agricole » : de wet zal dus geen toepassing kunnen vinden;

3. gevaarlijk : inderdaad, wat de werknemersorganisaties vrezen is de rechtspersoonlijkheid, omdat deze zou toelaten dat zij gedagvaard worden tot het betalen van schadevergoeding. Het toekennen van deze rechtspersoonlijkheid zou derhalve gevaarlijk zijn voor het syndicalisme, stimulans van de sociale vooruitgang.

De Minister verwijst naar voorbeelden in het buitenland. De opvatting welke verdedigd wordt in het wetsontwerp wordt ook gehuldigd door de Luxemburgse Raad van State en de Duitse Wetgever.

De Belgische Raad van State heeft in zijn arrest van 6 april 1966 het opnemen van de feitelijke vereniging in het rechtsverkeer erkend. In zijn advies over het wetsontwerp heeft de Raad van State deze zienswijze uitvoerig verantwoord. (blz. 96).

De Minister wijst tenslotte op de onoverkomelijke moeilijkheden die het voorgestelde amendement zou meebrengen indien de werknemersorganisaties hun statuten of de namen van de met het beheer belaste personen niet zouden neerleggen.

Hij stelt derhalve voor het amendement te verwerpen.

Dit amendement wordt verworpen met 7 stemmen tegen 1.

#### Artikel 4.

Een lid dient een amendement in, dat ertoe strekt het begin van dit artikel te wijzigen als volgt :

« De organisaties die zich hebben geschikt naar het bepaalde in artikel 3bis, mogen in rechte optreden... »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« De beroepsorganisaties zullen pas bevoegd zijn om in rechte op te treden in alle geschillen betreffende deze wet nadat zij de bij artikel 3bis voorgeschreven zeer eenvoudige formaliteiten hebben vervuld die hun rechtspersoonlijkheid verlenen. »

Dit amendement vervalt ingevolge de verwerping van het vorengenoemd amendement (art. 3bis).

Door de Minister wordt een Regeringsamendement ingediend dat er toe strekt, in artikel 4, tussen het eerste en het tweede lid, de volgende bepaling te voegen :

« Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeen-

vent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« Il appert clairement de l'exposé des motifs que ne sont pas visées par l'article 4 les actions d'une organisation signataire contre une autre organisation signataire et qui seraient basées sur les dispositions obligatoires des conventions collectives de travail.

L'exposé des motifs confirme également que les demandes en dommages et intérêts (basées, entre autres, sur les art. 1142, 1146, 1153 et 1382 du Code civil) ne sont pas visées par les actions prévues à l'article 4.

La portée des obligations que les organisations contractent les unes envers les autres dans les dispositions dites obligatoires, doit être définie par la convention même et leur inexécution ne peut donner lieu à des dommages-intérêts que si, et dans mesure où les parties contractantes l'ont elles-mêmes prévu. »

Dans son avis (n° 134) le Conseil d'Etat a fait observer à ce sujet que si le Gouvernement entend traduire dans le projet cette intention, telle qu'elle est exposée ci-dessus, il pourrait compléter l'article 4 par la disposition suivante :

« Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément. »

L'amendement a pour but de concrétiser ainsi dans le texte l'explication fournie par l'exposé des motifs.

Un membre estime que dans aucune hypothèse des dommages-intérêts ne pourraient être réclamés aux organisations. Il pourrait donc en principe marquer son accord sur cet amendement, à condition de supprimer la phrase subordonnée « que dans la mesure où la convention le prévoit expressément ».

Il craint cependant que dans l'hypothèse où la Commission du Sénat adopterait cet amendement dans le sens proposé par lui et au cas où le Sénat rejeterait le même amendement, l'on n'en déduise que le Sénat a voulu que des dommages-intérêts puissent être réclamés aux organisations, et ce sans aucune restriction.

Le Ministre fait valoir que sur base de l'avis émis par le Conseil d'Etat (p. 134), on pourrait déduire de la non-introduction de l'amendement en question que le Gouvernement n'a pas voulu exprimer dans le projet même l'intention définie dans l'exposé des motifs.

komt voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld. »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Uit de memorie van toelichting blijkt duidelijk dat in artikel 4 niet worden bedoeld de vorderingen die een ondertekenende organisatie instelt tegen een andere ondertekenende organisatie en die op de obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten steunen.

De memorie van toelichting bevestigt eveneens dat vragen tot schadevergoeding (onder meer gesteund op de art. 1142, 1146, 1153 en 1382 van het Burgerlijk Wetboek) bij de bij artikel 4 bepaalde vorderingen niet worden beoogd.

De draagwijdte van de verplichtingen die de organisaties tegenover elkaar aangaan in de zogenaamde obligatoire bepalingen moet in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf worden omschreven en de niet-naleving ervan kan alleen tot schadevergoeding aanleiding geven, indien en in de mate waarin de contracterende partijen zulks zelf hebben geregeld. »

De Raad van State liet in zijn advies (blz. 134) desaanvaande opmerken dat indien de Regering deze bedoeling, zoals hiervoren aangehaald, in het ontwerp zelf tot uitdrukking zou willen brengen, artikel 4 met volgende bepaling zou kunnen aanvullen :

« Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld. »

De bedoeling van het amendement is aldus in de tekst de in de memorie van toelichting gegeven uitleg te concretiseren.

Een lid is van oordeel dat in geen enkele onderstelling van de organisaties schadevergoeding zou mogen worden gevorderd. Hij zou zich derhalve in principe akkoord kunnen verklaren met dit amendement, op voorwaarde dat de bijzin « in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld » wordt geschrapt en het woord « maar » wordt vervangen door het woord « geen ».

Hij vreest evenwel dat in de onderstelling dat de Senaatscommissie zijn goedkeuring zou hechten aan dit in de door hem voorgestelde zin gewijzigde amendement, in geval de Senaat hetzelfde amendement zou verwerpen, hieruit zou worden afgeleid dat de Senaat gewild heeft dat van de organisaties wel schadevergoeding mag worden gevorderd en zulks zonder enige beperking.

De Minister laat gelden dat men, voortgaand op het door de Raad van State uitgebrachte advies (blz. 134), uit de niet-neerlegging van het kwestieuze amendement, zou kunnen afleiden dat de Regering de bedoeling, zoals in de memorie van toelichting omschreven, in het ontwerp zelf niet tot uitdrukking heeft willen brengen.

Le même membre fait remarquer que tout ce qui est écrit dans l'exposé des motifs ne doit pas nécessairement être repris dans le dispositif.

Il craint que, si l'amendement comprend la proposition subordonnée qu'il conteste, la discussion entre les partenaires sociaux au sein des commissions paritaires ne soit rendue plus difficile; en effet, dans ce cas, les représentants des organisations représentatives des employeurs ne manqueront pas d'invoquer toujours l'application de cette disposition à l'égard des représentants des organisations représentatives des travailleurs, dans quel cas ces derniers représentants devront faire d'autres concessions, s'ils ne donnent pas suite à cette demande.

A cela, un autre membre répond que même si les dispositions proposées par l'amendement font défaut, les représentants des organisations représentatives des employeurs peuvent invoquer de pareilles dispositions, ce qui dans ce cas-ci entraînerait également de la part des organisations des travailleurs des concessions sur d'autres points.

Un membre fait remarquer qu'à défaut de l'amendement, des tiers pourront également réclamer des dommages-intérêts.

Un membre fait remarquer que, si l'amendement n'est pas accepté dans son ensemble, le danger existe que des dommages-intérêts pourront être réclamés sans aucune restriction. En effet, ce membre estime que si cette question n'est pas réglée expressément dans cette loi qui concerne des relations collectives de travail, les dispositions du Code civil seront applicables, c'est-à-dire que des tiers pourront réclamer, sans restriction, des dommages-intérêts aux organisations.

En ce qui concerne la portée de l'amendement, ce membre déclare pouvoir s'y rallier.

Le Ministre explique de nouveau son intention :

Dans l'exposé des motifs du projet (p. 13) il est dit : « Par contre, ne sont pas envisagées par le présent article les actions d'une organisation signataire contre une autre organisation signataire et qui seraient basées sur les dispositions obligatoires de la convention collective de travail. »

Cela signifie que les organisations ne peuvent intenter des actions tendant à obtenir des dommages-intérêts.

Dans une lettre au Conseil d'Etat (p. 132), le ministre a confirmé encore une fois « qu'un élargissement éventuel de la capacité d'ester en justice sur la base de l'article 66 (art. 4 du projet) ne conférerait pas pour autant à une partie le droit d'intenter une action à une autre sur la base de l'article 1382 du Code civil ».

Le Conseil d'Etat partage ce point de vue, mais il ajoute que si le Gouvernement entend traduire cette intention dans le projet, l'article 4 pourrait être complété par la disposition suivante (p. 134) :

Ditselfde lid doet opmerken dat al hetgeen in de memorie van toelichting wordt geschreven niet noodzakelijk in het beschikkend gedeelte moet worden opgenomen.

Hij vreest dat indien in het amendement de door hem betwiste bijzin en het door hem betwiste woord worden opgenomen, de bespreking tussen de sociale partners in de paritaire comités zal worden bemoeilijkt; de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties zullen inderdaad, in dit geval niet nalaten steeds tegenover de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties de toepassing van deze bepaling in te roepen; in elk geval deze laatste vertegenwoordigers, indien zij op dit verzoek niet ingaan, andere toegevingen zullen moeten doen.

Een ander lid antwoordt hierop dat ook bij ontstentenis van de door het amendement voorgestelde bepalingen, de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties dergelijke bepalingen kunnen invoeren, wat ook in dit geval dan toegevingen op andere punten vanwege de werknemersorganisaties zou meebrengen.

Een lid doet opmerken dat bij ontstentenis van het amendement, ook derden schadevergoeding zullen kunnen eisen.

Een lid doet opmerken dat, indien het amendement niet in zijn geheel wordt aanvaard, het gevaar bestaat dat schadevergoeding zonder enige beperking zal kunnen worden gevorderd. Inderdaad, zo redeneert dit lid, indien deze aangelegenheid niet uitdrukkelijk in deze wet, die collectieve arbeidsverhoudingen betreft, wordt geregeld, zullen de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, t.z. derden zullen onbeperkt schadevergoeding kunnen vorderen van de organisaties.

Wat de draagwijdte van het amendement betreft, verklaart dit lid hiermede te kunnen instemmen.

De Minister legt nogmaals zijn bedoeling uit :

In de memorie van toelichting bij het ontwerp (blz. 13) wordt gezegd : « In dit artikel worden daarentegen niet bedoeld de vorderingen, die een ondertekenende organisatie instelt tegen een andere ondertekenende organisatie en die op de obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten steunen. »

Dit betekent dat de organisaties geen vorderingen mogen instellen, die er toe strekken schadevergoeding te bekomen.

In een brief aan de Raad van State (blz. 132), heeft de minister nogmaals bevestigd dat « een eventuele verruiming van de bevoegdheid om in rechte op te treden op grond van artikel 66 (art. 4 van het ontwerp), een partij niet het recht geeft om een vordering in te stellen tegen een andere partij op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek ».

De Raad van State deelt dit standpunt, doch voegt er aan toe dat indien de Regering deze bedoeling in het ontwerp zelf tot uiting wil brengen, artikel 4 met volgende bepaling zou kunnen worden aangevuld (blz. 134) :



« Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément ».

Pour éviter tout malentendu, il paraît, dès lors, souhaitable de suivre cette suggestion du Conseil d'Etat.

L'article 4 amendé est adopté à l'unanimité.

#### Article 5.

Un membre introduit un amendement tendant à remplacer l'article 5 par le texte suivant :

« La convention collective de travail est un accord conclu, soit au plan national interprofessionnel, soit au plan de la région ou de la profession, soit au plan de l'entreprise, entre une ou plusieurs organisations de travailleurs, et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs et portant sur :

1. les conditions générales de travail à observer dans les contrats individuels de louage de travail;
2. les relations collectives entre employeurs et travailleurs;
3. les droits et obligations des parties contractantes».

Cet amendement est justifié comme suit :

« La définition de la convention collective, telle qu'elle est donnée à l'article 5, ne vise que les conventions conclues au niveau de l'entreprise ou à celui de la branche d'activité. Comme le projet prévoit la possibilité de conclure des conventions collectives au sein du Conseil national du Travail, il convient dans la définition d'envisager aussi le plan national interprofessionnel.

En outre, il n'est pas tout à fait exact de dire que la convention collective *détermine* les relations individuelles entre employeurs et travailleurs. La convention collective sert plutôt de cadre à ces relations qui sont concrétisées dans le contrat individuel de travail.

C'est pourquoi, il est proposé une autre rédaction qui fait mieux apparaître en même temps les différents objets de la convention collective ».

Sur proposition de la Commission, le Ministre a demandé l'avis du Conseil d'Etat au sujet de cet amendement.

Cet avis est libellé comme suit :

« Cet amendement propose, tout d'abord, d'inscrire dans la définition de la convention collective, que celle-ci est conclue « soit au plan national interprofessionnel, soit au plan de la région ou de la profession, soit au plan de l'entreprise ».

Selon l'auteur de l'amendement, la définition donnée à l'article 5 du projet ne vise que « les conven-

« Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld ».

Om alle misverstand te vermijden lijkt het dan ook gewenst op deze suggestie van de Raad van State in te gaan.

Het geamendeerde artikel 4 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 5.

Een lid dient een amendement in, dat ertoe strekt artikel 5 te vervangen door volgende tekst :

« Een collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat hetzij interprofessioneel voor het gehele land, hetzij voor een streek of een beroep, hetzij voor een onderneming, tussen een of meer werknemersorganisaties en een of meer werkgeversorganisaties of een of meer werkgevers wordt gesloten over :

1. de algemene arbeidsvoorwaarden die in de individuele arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd;
2. de collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers;
3. de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen. »

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« De begripsbepaling van een collectieve overeenkomst die in artikel 5 wordt gegeven, geldt slechts voor overeenkomsten gesloten op het vlak van de onderneming of de bedrijfstak. Maar aangezien het ontwerp het mogelijk maakt om collectieve overeenkomsten aan te gaan in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, moet de begripsbepaling worden uitgebreid tot de overeenkomsten op het interprofessionele vlak voor het gehele land.

» Bovendien is het niet helemaal juist te zeggen dat een collectieve overeenkomst de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers *vaststelt*. De collectieve overeenkomst dient veeleer als kader voor deze betrekkingen die nader worden geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

» Daarom wordt een andere redactie voorgesteld die tevens de verschillende doeleinden van de collectieve overeenkomst beter doet uitkomen. »

Op voorstel van de Commissie heeft de Minister over dit amendement het advies van de Raad van State gewonnen.

Dit advies luidt als volgt :

« In dit amendement wordt vooreerst voorgesteld dat in de begripsomschrijving van de collectieve arbeidsovereenkomst zou worden bepaald, dat zij gesloten wordt, « hetzij interprofessioneel voor het gehele land, hetzij voor een streek of een beroep, hetzij voor een onderneming ».

Volgens de indiener van het amendement zou de begripsomschrijving die in artikel 5 van het ontwerp

lions conclues au niveau de l'entreprise ou à celui de la branche d'activité. Comme le projet prévoit la possibilité de conclure des conventions collectives au sein du Conseil national du travail, il convient dans la définition d'envisager aussi le plan national interprofessionnel ».

La définition du projet se borne à préciser par qui une convention collective peut être conclue et ce qui peut y être stipulé, parce que ce sont là deux éléments essentiels de ce genre de conventions. Il n'y a pas, en effet, que l'objet de la convention qui soit essentiel; le fait qu'elle doit être conclue obligatoirement par une organisation de travailleurs l'est tout autant.

Il ne saurait se déduire de cette définition que la convention ne peut être conclue « qu'au plan de l'entreprise ou de la branche d'activité ». Si elle omet de parler du champ d'application de la convention, c'est précisément parce que celle-ci peut être conclue pour une ou plusieurs entreprises, pour une ou plusieurs branches d'activité, pour certaines catégories d'employeurs et de travailleurs ou pour l'ensemble de ceux-ci; pour une région déterminée ou pour le pays tout entier, et que, partant, son champ d'application n'est pas un élément essentiel.

Sans doute, la définition contient-elle les mots « au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité », mais ceux-ci ne déterminent pas pour autant le champ d'application de la convention. Ils se rattachent à la partie de la définition qui détermine l'objet de la convention, et précisent la notion de « relations individuelles et collectives ». Le texte ne dit d'ailleurs pas « d'une entreprise » mais « d'entreprises », justement parce que le régime convenu peut s'étendre à toutes les entreprises du pays.

Si le champ d'application de la convention collective n'est pas indiqué dans la définition, il l'est, en revanche, dans les articles suivants, notamment dans les articles 6 et 7; ce dernier article dispose précisément que le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays. Il s'ensuit que l'amendement ferait double emploi avec ses dispositions. Le projet ne nécessite dès lors pas de retouche sur ce point.

\*\*

L'amendement à l'article 5 tend, en second lieu, à substituer à la notion de « relations individuelles entre employeurs et travailleurs » celle de « conditions générales de travail à observer dans les contrats individuels de louage de travail ».

L'auteur justifie cet amendement par la considération « qu'il n'est pas tout à fait exact de dire que la convention collective *détermine* les relations individuelles entre employeurs et travailleurs. La convention collective sert plutôt de cadre à ces relations qui sont concrétisées dans le contrat individuel de travail ».

wordt gegeven, alleen gelden « voor overeenkomsten gesloten op het vlak van de onderneming of de bedrijfstak. Maar aangezien het ontwerp het mogelijk maakt om collectieve overeenkomsten aan te gaan in de schoot van de Nationale Arbeidsraad moet de begripsbepaling worden uitgebreid tot de overeenkomsten op het interprofessionele vlak voor het gehele land. »

De in het ontwerp opgenomen begripsomschrijving bepaalt alleen wie een collectieve arbeidsovereenkomst kan aangaan en wat in zulke overeenkomsten kan worden bedongen, omdat dit de twee essentiële bestanddelen van zulke overeenkomsten zijn. Wezenlijk is immers niet alleen het onderwerp van de overeenkomst, maar ook het feit, dat ze noodzakelijk door een werknemersorganisatie moet worden gesloten.

Uit die omschrijving kan geenszins worden afgeleid, dat de overeenkomst alleen « op het vlak van de onderneming of de bedrijfstak » kan worden gesloten. De definitie maakt eenvoudig geen melding van de werkingssfeer, omdat de overeenkomst precies voor een of meer ondernemingen, voor een of meer bedrijfstakken, voor bepaalde categorieën van werkgevers en werknemers of voor allen, voor een bepaalde streek of voor het ganse land kan worden aangegaan en de werkingssfeer derhalve geen essentieel bestanddeel is.

Weliswaar komen in de omschrijving de woorden « in ondernemingen of in de bedrijfstak » voor. Maar deze woorden bepalen niet de werkingssfeer. Zij behoren tot het gedeelte van de definitie dat het onderwerp van de overeenkomst bepaalt en preciseren het begrip « individuele en collectieve betrekkingen ». De tekst spreekt overigens niet van « een onderneming » maar van « ondernemingen », precies omdat de overeengekomen regeling ook betrekking kan hebben op alle ondernemingen van het ganse land.

Wordt in de begripsomschrijving van de collectieve overeenkomst geen melding gemaakt van de werkingssfeer, dan gebeurt dit wel in de daaropvolgende artikelen 6 en 7; dit laatste bepaalt precies, dat de werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, zich uitstrekt tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land. Met deze bepalingen zou het amendement dus dubbel gebruik maken. Het ontwerp behoeft op dit punt derhalve geen wijziging.

\*\*

In de tweede plaats vervangt het amendement bij artikel 5 het begrip « individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers » door de bepaling « de algemene arbeidsvoorwaarden die in de individuele arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd ».

De indiener verantwoordt dit amendement door de overweging dat « het niet helemaal juist (is) te zeggen dat een collectieve overeenkomst de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers *vaststelt*. De collectieve overeenkomst dient veeleer als kader voor deze betrekkingen die nader worden geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst ».

Cette thèse pourrait se défendre en l'absence d'un statut légal de la convention collective de travail : les employeurs et les travailleurs qui ne sont pas parties à la convention collective de travail ne sont tenus par celle-ci que pour autant qu'ils se soient engagés, fût-ce implicitement, à l'observer (cfr. Cass. 21 décembre 1950, Pas. 1951, I, 267).

Si, toutefois, le législateur règle la force obligatoire de la convention collective de travail, c'est précisément pour lui reconnaître une valeur juridique propre, qui fait qu'elle s'impose aux employeurs et aux travailleurs dans leurs relations individuelles, sans qu'un concours de volontés ou un consentement soit requis dans leur chef.

C'est déjà le cas, en vertu de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, pour les conventions collectives de travail qui ont été conclues au sein d'une commission paritaire et qu'un arrêté royal a rendues obligatoires; les clauses d'une convention particulière qui sont contraires aux dispositions d'une telle convention collective sont nulles (art. 13).

Les lois des 4 et 11 mars 1954 ont également reconnu une certaine force obligatoire propre aux conventions collectives de travail non rendues obligatoires, mais dans le cas seulement où les parties n'ont pas stipulé le contraire. Le législateur laisse encore aux parties la liberté de décider, par voie de conventions individuelles, si la convention collective est ou non incorporée à leur relation juridique individuelle. Si, toutefois, elles ne font pas usage de cette faculté, la relation individuelle est régie, en vertu de la loi, par la convention collective.

Le projet réunit ces réglementations fragmentaires en un ensemble logique formant un statut légal complet de la convention collective de travail, dans le même temps qu'il développe, en la renforçant considérablement, la valeur juridique de cette convention.

Le Conseil d'Etat a beaucoup insisté sur ce point lorsque, dans son avis sur le projet de loi, il dégager l'essence de la convention collective : « il faut reconnaître aux conventions collectives une valeur juridique telle que celles-ci puissent être rendues obligatoires même aux employeurs et aux travailleurs de la branche intéressée qui ne se soumettent pas spontanément aux réglementations élaborées par les organisations », ce qui « requiert une intervention du législateur » ayant notamment pour objet « de reconnaître légalement les conventions collectives de travail » (Sénat 1966-1967, Doc. 148, page 88).

De même, l'exposé des motifs souligne que, selon une doctrine internationalement admise, « les dispositions normatives individuelles ... sont reprises dans les contrats de travail individuels » (id. pages 15 et 16); les termes « dispositions normatives » montrent du reste que la clause est obligatoire par elle-même.

Enfin, cette conception est confirmée expressément par le texte du projet : sont nulles, les clauses d'un contrat de louage de travail individuel, contraires aux

Deze opvatting kan wel verdedigd worden, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst geen wettelijk statuut heeft : de werkgevers en werknemers, die geen partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst zijn, zijn daardoor maar gebonden in zover zij zich op een of andere wijze, al was het maar impliciet, ertoe verbonden hebben ze na te leven (vgl. Cas. 21 december 1950, Pas. 1951, I, 267).

Wanneer echter de wetgever de rechtskracht van de collectieve arbeidsovereenkomst regelt, dan is het precies om hieraan een juridische waarde als zodanig te geven, zodat de overeenkomst voor de werkgevers en de werknemers in hun individuele betrekking bindend wordt, zonder dat enige wilsovereenstemming of instemming van hunnentwege nodig is.

Krachtens de besluitwet van 9 juni 1945 is zulks reeds het geval voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair comité worden gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard; de bedingen van de individuele arbeidsovereenkomst die met zulke collectieve overeenkomst strijdig zijn, zijn nietig (art. 13).

De wetten van 4 en 11 maart 1954 hebben ook aan de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten een bindende kracht uit zichzelf gegeven, maar alleen indien partijen het tegenovergestelde niet hebben bedongen. De wetgever laat aan de partijen bij de individuele overeenkomsten nog de vrijheid te beslissen of de collectieve overeenkomst in hun individuele rechtsbetrekking al dan niet wordt opgenomen, maar indien zij van die vrijheid geen gebruik maken, wordt de individuele betrekking krachtens de wet door de collectieve overeenkomst geregeld.

Deze fragmentarische regelingen worden door onderhavig ontwerp tot een logisch geheel in een volledig wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst samengeordend en de juridische waarde van die overeenkomst wordt meteen verder uitgebouwd en in ruime mate erdoor versterkt.

Bij het onderzoek van het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst heeft de Raad van State in zijn advies daarop zeer de nadruk gelegd : « aan de collectieve arbeidsovereenkomsten (moet) een juridische waarde worden gegeven, waardoor zij zelfs bindend kunnen worden gemaakt voor de bedrijfsgenoten die zich niet uit eigen beweging aan de door de organisaties tot stand gebrachte regelingen onderwerpen », wat « de tussenkomenst van de wetgever vereist », waarvan het doel onder meer is « de wettelijke erkenning van de collectieve arbeidsovereenkomsten als zodanig » (Senaat, 1966-1967, Gedr. St., n° 148, blz. 88).

Ook in de memorie van toelichting wordt er duidelijk op gewezen dat, naar de internationaal geldende opvatting van de rechtsleer, « de individuele normatieve bepalingen... in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden » (id., blz. 15 en 16); de term « normatieve bepaling » wijst er overigens op, dat het beding als zodanig bindend is.

Het ontwerp zelf ten slotte bevestigt uitdrukkelijk deze opvatting : nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig zijn met de

dispositions d'une convention collective de travail (art. 11) qui lie, comme telle, les employeurs et les travailleurs (art. 19 et 32).

C'est dire qu'en vertu de la loi, la convention collective règle par elle-même et directement la relation juridique individuelle d'employeur à travailleur.

Ce qui est défini dans la convention collective de travail n'a plus besoin « d'être concrétisé dans le contrat individuel de travail »; ce qui s'y trouve fixé est réglé intégralement et d'une manière parfaite du point de vue juridique par la convention collective elle-même, sans que les parties à une convention individuelle puissent, par une manifestation de leur volonté propre, ajouter quoi que ce soit à sa valeur juridique ni préjudicier ou porter atteinte, de quelque façon, à cette réglementation.

La convention collective est, dès lors, par essence, bien plus que le « cadre » des relations individuelles; elle « détermine » effectivement ces relations, ainsi que le dit fort justement l'article 5 du projet.

L'amendement procédant ainsi d'une conception juridique contraire à l'essence même de la convention collective et à l'économie du statut en projet, il n'y a aucune raison de modifier la définition dans le sens proposé.

Il convient d'ailleurs d'observer, pour être complet, que l'amendement, tel qu'il est rédigé, n'atteindrait pas le but que la justification lui assigne.

Disposer que la convention collective de travail a notamment pour objet « les conditions générales de travail à observer dans les contrats individuels de louage de travail » implique, en effet, que ces conditions de travail s'imposent par elles-mêmes aux parties intéressées, sans qu'il y ait encore lieu de les concrétiser dans le contrat individuel de louage de travail.

D'autre part, les conditions de travail prévues par la convention collective sont loin d'être « générales »; la convention collective détermine, au contraire, de manière concrète, l'importance de la rémunération attribuée à chaque catégorie de travailleurs, le nombre d'heures pendant lequel il peut être travaillé, les avantages sociaux complémentaires auxquels les travailleurs peuvent prétendre, la cotisation à payer par l'employeur, etc.

Enfin, dans son avis sur le projet, le Conseil d'Etat a exposé pourquoi le terme « conditions de travail » était, dans cet article, moins adéquat (id. page 102).

Pour tous ces motifs, mieux vaudrait ne pas modifier l'article 5 du projet dans le sens proposé. »

Compte tenu de cet avis, l'amendement est retiré.

Un membre demande des explications au sujet de la détermination dans la convention collective de travail des relations individuelles entre employeurs et travailleurs.

bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst (art. 11), welke als zodanig bindend is voor werkgevers en werknemers (art. 19 en 32).

Dit betekent dat krachtens de wet de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig en rechtstreeks de individuele rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer regelt.

Wat in de collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald, moet niet meer « nader worden geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst »; dat is volledig en juridisch volmaakt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst, zonder dat partijen bij de individuele overeenkomst door eigen wilsuiting daaraan nog enige juridische waarde kunnen toevoegen noch aan die regeling op enigerlei wijze kunnen tornen of afbreuk eraan doen.

De collectieve arbeidsovereenkomst is dus wezenlijk meer dan een « kader » voor de individuele betrekkingen; zij « stelt » die betrekkingen werkelijk « vast », zoals artikel 5 van het ontwerp terecht bepaalt.

Aangezien derhalve de juridische opvatting waarop het amendement steunt, strijdt met het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst en met de opzet van het ontworpen statuut, is er geen reden voorhanden om de begripsomschrijving in de voorgestelde zin te wijzigen.

Volledigheidshalve dient overigens te worden opgemerkt, dat de voorgestelde tekst van het amendement het doel dat volgens de verantwoording wordt beoogd, niet bereikt.

Wanneer immers wordt bepaald, dat de collectieve arbeidsovereenkomst onder meer tot onderwerp heeft « de algemene arbeidsvoorwaarden die in de individuele arbeidsovereenkomst moeten worden nageleefd », dan impliceert zulks dat die arbeidsvoorwaarden als zodanig bindend zijn voor de betrokken partijen en niet dat zij in de individuele arbeidsovereenkomst nog nader moeten worden geregeld.

Bovendien zijn de door de collectieve overeenkomst bepaalde arbeidsvoorwaarden verre van « algemeen »; de collectieve overeenkomst bepaalt integendeel zeer concreet hoeveel het loon van elke categorie van werknemers moet bedragen; hoeveel uren mag worden gewerkt, op welke bijkomende sociale voordelen de werknemers aanspraak hebben, welke bijdrage de werkgever moet betalen, enz.

Ten slotte heeft de Raad van State in zijn advies toegelicht, waarom de term « arbeidsvoorwaarden » in dit artikel minder aangewezen is (id., blz. 102).

Om alle voornoemde redenen wordt aanbevolen, artikel 5 van het ontwerp niet in de voorgestelde zin te wijzigen. »

Rekening houdend met dit advies wordt het amendement ingetrokken.

Een lid vraagt uitleg over het vaststellen in de collectieve arbeidsovereenkomst van de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

Le Ministre répond que la notion « relations individuelles » vise les éléments qui concernent « le contenu, la conclusion et la cessation des relations de travail », c'est-à-dire les rapports à naître des contrats individuels de travail.

Le Ministre renvoie pour plus d'explication au commentaire de l'article 5 dans l'exposé des motifs.

L'article est adopté à l'unanimité.

#### Article 6.

Un membre demande si une convention collective de travail, conclue en dehors d'un organe paritaire (Conseil national du travail, commission paritaire ou sous-commission) peut être rendue obligatoire.

Le Ministre répond par la négative.

En effet, l'article 28 du projet dispose que seule la convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi.

Dans l'organe paritaire sont, en effet, représentées toutes les organisations représentatives.

Les organisations représentatives sont censées avoir l'intention, en concluant une convention collective de travail, d'arriver à un arrangement qui serait respecté par tous les associés à la branche d'activité.

Un membre pose la question suivante :

Une convention collective de travail, conclue au plan de l'entreprise, a-t-elle la même valeur qu'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire ?

Le Ministre répond que pour l'application du projet de loi les deux conventions sont considérées comme des conventions collectives de travail.

Il existe toutefois entre les deux conventions collectives de travail un ordre hiérarchique, qui est déterminé à l'article 52 du projet de loi.

Admis à l'unanimité.

#### Article 7.

Un membre introduit un amendement tendant à remplacer à l'alinéa 1<sup>er</sup> de cet article les mots « à diverses branches d'activité » par les mots « aux diverses branches d'activité ».

Il fait remarquer que son amendement vise uniquement à souligner que le champ d'application d'une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail, s'étend à toutes les branches d'activité, ainsi qu'il résulte de l'exposé des motifs.

Le Ministre répond :

Selon l'auteur de l'amendement, le texte de l'article 7 doit être mis en concordance avec les intentions qui se dégagent du commentaire relatif à cet

De Minister antwoordt dat met dit begrip « individuele betrekkingen » worden beoogd de elementen die betrekking hebben op « de inhoud, het aangaan en beëindigen van de arbeidsverhoudingen », d.w.z. de betrekkingen die ontstaan uit toekomstige individuele arbeidsovereenkomsten.

De Minister verwijst voor verdere uitleg naar de bespreking van artikel 5 in de memorie van toelichting.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 6.

Een lid vraagt of een collectieve arbeidsovereenkomst, aangegaan buiten een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad, paritair comité of subcomité) kan algemeen verbindend verklaard worden.

De Minister antwoordt ontkennend.

Inderdaad artikel 28 van het ontwerp bepaalt dat alleen de in een paritair orgaan gesloten overeenkomst door de Koning algemeen verbindend kan worden verklaard.

In het paritair orgaan zijn immers alle representatieve organisaties vertegenwoordigd.

De representatieve organisaties worden geacht de bedoeling te hebben door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tot een regeling te komen die door alle bedrijfsgenoten in acht zou worden genomen.

Een lid stelt de volgende vraag :

Heeft een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de onderneming, dezelfde waarde als een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité ?

De Minister antwoordt dat voor de toepassing van het wetsontwerp beide overeenkomsten worden beschouwd als collectieve arbeidsovereenkomsten.

Er bestaat tussen de beide collectieve arbeidsovereenkomsten evenwel een rangorde, welke wordt bepaald door artikel 52 van het wetsontwerp.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 7.

Een lid dient een amendement in dat ertoe strekt in het eerste lid van dit artikel de woorden « verschillende bedrijfstakken » te vervangen door de woorden « de verschillende bedrijfstakken ».

Hij doet opmerken dat zijn amendement alleen beoogt te onderlijnen dat de werkingssfeer van een collectieve arbeidsovereenkomst, die is aangegaan in de Nationale Arbeidsraad, zich uitstrekt tot alle bedrijfstakken, zoals kan worden afgeleid uit de memorie van toelichting.

De Minister antwoordt :

Volgens de indiener van het amendement, dient de tekst van artikel 7 te worden aangepast aan de bedoeling zoals die blijkt uit de commentaar bij dit

article et d'après lequel le champ d'application des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail doit nécessairement s'étendre à toutes les branches d'activité.

Il peut être utile pourtant que des conventions collectives de travail qui intéressent les employeurs et les travailleurs de diverses branches d'activité puissent se conclure sans qu'elles doivent pour cela s'appliquer à l'ensemble des employeurs et des travailleurs, y compris les personnes assimilées aux uns et aux autres conformément à l'article 2, 1, du projet. Tel pourrait être le cas par exemple pour les conventions qui ont trait au fonctionnement des conseils d'entreprise ou à la sécurité au sein des entreprises. On peut concevoir des prescriptions en matière de sécurité qui sont indispensables au sein des entreprises mais qui ne sont souhaitables ni ne s'imposent à l'égard du personnel domestique ou du personnel occupé par des titulaires de professions libérales; il pourrait de même être opportun de faire une distinction entre bureaux et usines.

Dans toutes les hypothèses envisagées, le champ d'application de la convention demeure d'ordre « interprofessionnel » et la convention ne peut intervenir au sein d'une commission paritaire.

Certes une convention sera, dans ces cas, toujours susceptible d'être conclue hors d'une commission paritaire mais la possibilité de la rendre obligatoire sera exclue.

C'est pourquoi il peut y avoir utilité à conclure au sein du Conseil national du travail des conventions qui s'étendent à diverses branches d'activité mais non pas obligatoirement à tous les employeurs et travailleurs

Si l'on entend ménager cette possibilité, le maintien du texte primitif de l'article 7 s'impose.

La phrase de l'exposé des motifs, aux termes de laquelle « il (le champ d'application) s'étend à tous les employeurs et travailleurs du pays entier », (Sénat 1966-1967, Doc. n° 148, p. 19) vise le cas qui se présentera la plupart du temps.

Cette phrase ne fait d'ailleurs que compléter celle qui précède et qui établit le principe que « le champ d'application de ces conventions est national et interprofessionnel. »

Après cette explication fournie par le Ministre, l'amendement est retiré.

Au sujet du deuxième alinéa de l'article 7, un membre demande à qui il appartient de juger si les hypothèses visées dans cette disposition sont réalisées, en d'autres mots qui décide qu'une branche d'activité ne relève pas d'une commission paritaire ou qu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Le Ministre répond que ce sont en premier lieu les parties intéressées aux conventions collectives de travail qui jugent si les conditions sont remplies pour conclure une convention collective de travail au sein du Conseil national du travail, en application de l'article 7, alinéa 2.

artikel en volgens welke de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden aangegaan, zich noodzakelijk moet uitstrekken tot alle bedrijfstakken.

Het kan evenwel nuttig zijn, dat collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten, die werkgevers en werknemers van verschillende bedrijfstakken aanbelangen, maar daarom geen toepassing behoeven te vinden op alle werkgevers en werknemers, met inbegrip van die welke overeenkomstig artikel 2, 1, van het ontwerp, met werkgevers en werknemers worden gelijkgesteld. Zulks kan bijvoorbeeld het geval zijn met overeenkomsten in verband met de werking van de ondernemingsraden of de veiligheid in de bedrijven. Het is denkbaar dat veiligheidsvoorschriften die in het bedrijfsleven noodzakelijk zijn, niet wenselijk of nodig zijn voor het huispersoneel of voor het personeel terwerkgesteld door de uitoefenaars van vrije beroepen; evenzo zou het nuttig kunnen zijn onderscheid te maken tussen kantoren en fabrieken.

In al deze veronderstellingen blijft de werkingssfeer van de overeenkomst «interprofessioneel» en kan de overeenkomst niet in een paritair comité worden aangegaan.

Voorzeker blijft in die gevallen de mogelijkheid open om de overeenkomst buiten een paritair orgaan te sluiten, doch alsdan kan zij niet algemeen verbindend worden verklaard.

Om die reden kan het nuttig zijn, dat in de Nationale Arbeidsraad overeenkomsten worden aangegaan, die gelden voor verschillende bedrijfstakken, maar niet noodzakelijk voor alle werkgevers en werknemers.

Indien men die mogelijkheid wil open laten, dient de oorspronkelijke tekst van artikel 7 te worden gehandhaafd.

De zin uit de memorie van toelichting : « Het (toepassingsgebied) strekt zich uit tot alle werkgevers en werknemers van het gehele land » (Senaat, 1966-1967, Gedr. St., n° 148, blz. 19), beoogt het geval dat zich meestal zal voordoen.

Deze zin vult trouwens alleen de voorafgaande zin aan, die het beginsel vastlegt dat « het toepassingsgebied van die overeenkomsten nationaal en interprofessioneel is ».

Na deze uitleg verstrekt door de heer Minister wordt het amendement ingetrokken.

In verband met het tweede lid van artikel 7, stelt een lid de vraag wie oordeelt over het feit of de bij deze bepaling beoogde hypothesen aanwezig zijn, m.a.w. wie beslist dat een bedrijfstak niet onder een paritair comité ressorteert of dat een opgericht paritair comité niet werkt.

De Minister antwoordt dat, in de eerste plaats, de bij de collectieve arbeidsovereenkomsten betrokken partijen oordelen of de voorwaarden vervuld zijn om bij toepassing van artikel 7, tweede lid, een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan in de Nationale Arbeidsraad.

En second lieu, il appartient aux organisations représentées au Conseil national du travail de juger si elles sont ou ne sont pas habilitées à conclure une convention collective de travail pour une branche d'activité déterminée, compte tenu du fait si, à leur avis, les conditions fixées à l'article 7, alinéa 2, sont ou non remplies.

En dernière instance, le Ministre peut également exercer son pouvoir; en effet, dans l'hypothèse où le Conseil national du travail demanderait de rendre obligatoire une convention collective de travail qui aurait été conclue au sein du Conseil national du travail, parce que ce Conseil était d'avis qu'une branche d'activité déterminée ne relève pas d'une commission paritaire ou parce qu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas, le Ministre pourrait refuser de proposer la force obligatoire parce que, d'après lui, les conditions fixées à l'article 7, alinéa 2, ne sont pas remplies.

En ce qui concerne l'hypothèse où le Conseil national du travail est compétent parce que la commission paritaire ne fonctionne pas, le Ministre déclare en outre :

Le Conseil national du travail est compétent :

1. lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, parce qu'elle n'est pas constituée;
2. lorsque les membres de la commission paritaire instituée et constituée refusent de se réunir.

L'avis du Conseil d'Etat est net à ce sujet :

« Il se pourrait toutefois qu'une ou plusieurs organisations s'abstiennent temporairement d'assister aux réunions d'un organe paritaire avec la volonté délibérée d'empêcher la conclusion d'une convention collective; elles pourront arriver à ces fins, puisque l'article 50 requiert la présence d'au moins la moitié des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs. Dans ce cas, l'organe paritaire se trouvera dans l'impossibilité de fonctionner normalement et la convention pourra, en vertu de l'article 8, alinéa 2, être conclue au sein du Conseil national du travail, bien que, en réalité, celui-ci se substituera alors à la Commission paritaire. Il n'en va pas de même lorsque la convention n'est pas approuvée en commission paritaire ou lorsque la commission ne met pas à l'examen un projet de convention; le Conseil national du travail sera alors dans l'impossibilité d'agir lui-même. » (Avis du Conseil d'Etat, p. 107 du projet).

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 8.

Plusieurs questions sont posées concernant la portée de la disposition du premier alinéa de cet article.

1. Au cas où l'arrêté royal instituant la sous-commission dispose, — après avis de la commission paritaire —, que les conventions conclues au sein de la sous-commission paritaire doivent être approuvées

In de tweede plaats hoort het aan de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties te oordelen of zij al dan niet bevoegd zijn een collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan voor een bepaalde bedrijfstak, rekening houdend met het feit of, naar hun oordeel, al dan niet de bij artikel 7, tweede lid, gestelde voorwaarden vervuld zijn.

In laatste instantie kan ook de Minister zijn bevoegdheid uitoefenen; inderdaad, in de onderstelling dat de Nationale Arbeidsraad de algemeen verbindend verklaring zou vragen van een collectieve arbeidsovereenkomst, die in de Nationale Arbeidsraad zou zijn tot stand gekomen, omdat deze raad van oordeel was dat een bepaalde bedrijfstak niet onder een paritair comité ressorteert of omdat een opgericht paritair comité niet werkt, zou de Minister kunnen weigeren de algemeen verbindend verklaring voor te stellen omdat, naar zijn oordeel, de bij artikel 7, tweede lid, bepaalde voorwaarden niet vervuld zijn.

Met betrekking tot de hypothese waarin de Nationale Arbeidsraad bevoegd is omdat het paritair comité niet werkt, verklaart de Minister verder :

De Nationale Arbeidsraad is bevoegd :

1. wanneer het opgericht paritair comité niet werkt, omdat het niet is samengesteld;
2. wanneer de leden van het opgerichte en samengestelde paritair comité weigeren bijeen te komen.

Het advies van de Raad van State is desomtrent zeer duidelijk.

« Het is echter mogelijk, dat een of meer organisaties opzettelijk de vergaderingen van het paritair orgaan tijdelijk niet bijwonen om het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst te beletten; dit doel kan worden bereikt, omdat overeenkomstig artikel 50 ten minste de helft van de werkgeversafgevaardigden en van de werknemersafgevaardigden aanwezig moeten zijn. In dat geval kan het paritair orgaan dus niet normaal werken en kan de overeenkomst, krachtens artikel 8, tweede lid, in de Nationale Arbeidsraad worden aangegaan hoewel deze zich in werkelijkheid alsdan in de plaats van het paritair comité stelt. Anders is het wanneer de overeenkomst in het paritair comité niet wordt goedgekeurd of het comité een ontwerp van overeenkomst niet in behandeling neemt; alsdan kan de Nationale Arbeidsraad niet optreden. » (Advies van de Raad van State, blz. 107 van het ontwerp.)

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikel 8.

Verschillende vragen worden gesteld over de draagwijdte van de bepaling van het eerste lid van dit artikel.

1. Ingeval het koninklijk besluit tot oprichting van het subcomité bepaalt, — na advies van het paritair comité —, dat de in het paritair subcomité gesloten overeenkomsten door het paritair comité moeten wor-



par la commission paritaire, cette disposition comporte-t-elle que *toutes* les conventions collectives de travail élaborées au sein de la sous-commission paritaire, doivent être soumises à l'approbation de la commission paritaire, ou faut-il soumettre *uniquement* à la commission paritaire les conventions collectives de travail pour lesquelles la sous-commission paritaire demande la force obligatoire ?

2. Dans l'hypothèse où l'arrêté royal pris sur avis de la commission paritaire dispose que les conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire doivent être approuvées par la commission paritaire, quelle est la valeur d'une convention de travail conclue au sein de la sous-commission paritaire, qui n'a pas été approuvée par la commission paritaire ?

3. L'arrêté royal stipulant que les conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire ne doivent pas être approuvées par la commission paritaire, peut-il être modifié, par exemple lorsque la commission paritaire, après avoir émis un avis favorable lors de l'institution de la sous-commission paritaire, estime ensuite devoir revoir son point de vue ?

4. A quel moment le Roi décide-t-il que les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent l'approbation de la commission paritaire : dans l'arrêté instituant la sous-commission ou au moment où la sous-commission demande que les conventions collectives de travail qu'elle a adoptées soient rendues obligatoires ?

5. Dans l'hypothèse où l'arrêté royal y relatif dispose que la sous-commission ne doit pas soumettre à l'approbation de la commission paritaire la convention collective de travail conclue en son sein, cette sous-commission doit-elle informer la commission paritaire dont elle relève du fait que la convention collective de travail a été conclue au sein de la sous-commission ?

6. En vertu de l'article 8, le Roi a le pouvoir de décider si les conventions collectives de travail conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent l'approbation de la commission paritaire.

Une fois que le Roi a pris une décision à ce sujet lors de l'institution de la sous-commission, peut-il encore annuler cette décision sans une disposition expresse ?

7. Quelle est la situation, lorsque l'arrêté royal instituant la sous-commission ne prévoit rien concernant l'approbation des conventions collectives de travail conclues au sein de cette sous-commission ?

Le Ministre répond :

1. Lorsque le Roi, lors de l'institution de la sous-commission paritaire, après consultation de la commission paritaire, décide que les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent

den goedgekeurd, houdt deze bepaling dan in dat *alle* collectieve arbeidsovereenkomsten, die in het paritair subcomité tot stand komen, ter goedkeuring dienen voorgelegd aan het paritair comité, of moeten *alleen* die collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvoor het paritair subcomité de algemeen verbindend verklaring vraagt, aan het paritair comité worden voorgelegd ?

2. In de onderstelling dat het koninklijk besluit getroffen na advies van het paritair comité, bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair subcomité moeten goedgekeurd door het paritair comité, welke is de waarde van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair subcomité, die niet door het paritair comité werd goedgekeurd ?

3. Kan het koninklijk besluit waarbij bepaald wordt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het paritair subcomité niet moeten goedgekeurd door het paritair comité, gewijzigd worden bvb. wanneer het paritair comité na bij de oprichting van het paritair subcomité een gunstig advies te hebben uitgebracht, achteraf zijn standpunt meent te moeten herzien ?

4. Op welk ogenblik wordt door de Koning bepaald dat de overeenkomsten, gesloten in een paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeven : in het besluit tot oprichting van het subcomité of op het ogenblik waarop het subcomité de algemeen verbindend verklaring vraagt van de collectieve arbeidsovereenkomsten die het heeft aangenomen ?

5. In de onderstelling dat krachtens het desbetreffend koninklijk besluit het subcomité de hierin gesloten collectieve arbeidsovereenkomst niet ter goedkeuring moet voorleggen aan het paritair comité, moet dan dit subcomité het paritair comité waaronder het ressorteert in kennis stellen van het feit dat in het subcomité de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten ?

6. Krachtens artikel 8 is de Koning gemachtigd te bepalen of de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair subcomité goedkeuring van het paritair comité behoeven.

Eens de Koning bij de oprichting van het subcomité desaan gaande een beslissing heeft getroffen, kan de Koning deze beslissing dan ongedaan maken zonder een uitdrukkelijke bepaling ?

7. Welke is de toestand, wanneer het koninklijk besluit tot oprichting van het subcomité niets bepaalt aangaande de goedkeuring door het paritair comité van de in dit subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ?

De Minister antwoordt :

1. Wanneer de Koning bij de oprichting van het paritair subcomité, na raadpleging van het paritair comité, bepaalt dat de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité goedkeuring van het paritair comité



rent l'approbation de la commission paritaire, alors *toutes* les conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire doivent être soumises à l'approbation de la commission paritaire, également celles pour lesquelles la force obligatoire n'est pas demandée.

2. Une convention collective de travail conclue au sein d'une sous-commission paritaire et non approuvée par la commission paritaire, bien que l'arrêté royal dispose que les conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire doivent être approuvées par la commission paritaire, reste néanmoins une convention collective de travail qui a la même force obligatoire qu'une convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire.

3. Un pareil arrêté peut toujours être modifié. L'initiative peut en être prise par les organisations représentées à la commission paritaire.

Avant de proposer au Roi la modification du premier arrêté royal, le Ministre demandera l'avis de la commission paritaire compétente.

4. Le Roi décide que les conventions collectives de travail conclues au sein d'une sous-commission paritaire doivent être approuvées par la commission paritaire lors de l'institution de la sous-commission.

Cela n'exclut pas que cet arrêté soit modifié dans la suite, après nouvel avis de la commission paritaire, ainsi qu'il appert du 3 ci-dessus.

5. Lorsque l'arrêté royal instituant la sous-commission, qui peut d'ailleurs toujours être modifié, prévoit que les conventions collectives de travail conclues en son sein ne requièrent pas l'approbation de la commission paritaire, la sous-commission ne doit pas informer la commission paritaire du contenu de cette convention collective de travail, ni du fait qu'elle a été conclue.

6. L'autorité qui a le pouvoir de prendre une mesure déterminée dans des conditions déterminées, a également le pouvoir d'annuler cette même mesure, dans ces mêmes conditions.

Lors de l'institution d'une sous-commission déterminée, la commission paritaire intéressée émet un avis favorable sur l'autonomie de la sous-commission, c.à.d. cette sous-commission ne doit pas soumettre les conventions conclues en son sein à l'approbation de la commission paritaire.

Le Roi, conformément à cet avis, prend un arrêté dans le même sens.

Ultérieurement, la commission paritaire estime toutefois qu'elle doit revoir son opinion. Dans cette hypothèse, cette commission paritaire émettra un nouvel avis, qui sera cette fois défavorable.

Conformément à cet avis, le Ministre proposera au Roi de modifier l'arrêté royal initial.

behoeven, dan moeten *alle* collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair subcomité ter goedkeuring aan het paritair comité worden voorgelegd, ook die, waarvoor de algemeen verbindend verklaring niet wordt gevraagd.

2. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair subcomité, en niet goedgekeurd door het paritair comité, alhoewel het koninklijk besluit bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair subcomité door het paritair comité moeten goedgekeurd, blijft niettemin een collectieve arbeidsovereenkomst die dezelfde bindende kracht heeft als een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten buiten een paritair orgaan.

3. Een dergelijk besluit kan steeds gewijzigd worden. Het initiatief hiertoe kan genomen worden door de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Alvorens de Minister de wijziging van het eerste koninklijk besluit aan de Koning voorstelt, zal hij eerst het advies van het bevoegde paritair comité inwinnen.

4. De Koning bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair subcomité moeten goedgekeurd door het paritair comité bij oprichting van het subcomité.

Dit sluit niet uit dat achteraf dit besluit gewijzigd wordt, na nieuw advies van het paritair comité, zoals blijkt uit 3 hiervoren.

5. Ingeval het koninklijk besluit tot oprichting van het subcomité, dat trouwens steeds voor wijziging vatbaar is, bepaalt dat de hierin gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten geen goedkeuring behoeven van het paritair comité, moet het subcomité het paritair comité niet in kennis stellen noch van de inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst, noch van het feit dat ze werd gesloten.

6. De overheid die de macht heeft in bepaalde voorwaarden een bepaalde maatregel te treffen, heeft eveneens de macht om, in diezelfde voorwaarden, diezelfde maatregel ongedaan te maken.

Bij de oprichting van een bepaald subcomité brengt het betrokken paritair comité een gunstig advies uit over de autonomie van het subcomité, t.z. naar het oordeel van het paritair comité moet dit subcomité de hierin gesloten overeenkomsten niet aan zijn goedkeuring voorleggen.

De Koning, overeenkomstig dit advies, treft een besluit in dezelfde zin.

Achteraf is evenwel het paritair comité van oordeel zijn mening te moeten herzien. In deze onderstelling, zal dit paritair comité een nieuw, ditmaal ongunstig, advies uitbrengen.

Dienovereenkomstig zal de Minister aan de Koning voorstellen het oorspronkelijk besluit te wijzigen.

7. Conformément à l'article 39, les sous-commissions paritaires ont en principe les mêmes attributions que les commissions paritaires.

En principe, les sous-commissions sont donc autonomes.

En vertu de l'article 8, cette autonomie peut toutefois être retirée, par arrêté royal, à la sous-commission paritaire, sur avis conforme de la commission paritaire.

Si donc cet arrêté royal ne prévoit rien, les conventions collectives de travail conclues au sein de la sous-commission paritaire ne doivent pas, en vertu de l'article 39, être soumises à l'approbation de la commission paritaire.

A la suite de la réponse donnée par le Ministre à la question 6, un membre propose de remplacer à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « requièrent l'approbation » par les mots « requièrent ou non l'approbation ».

Ce membre estime que, de cette manière, il est clairement établi que le Roi, même s'il a d'abord décidé que les conventions collectives de travail conclues au sein d'une sous-commission doivent être approuvées, peut revenir sur sa décision, moyennant avis conforme de la commission paritaire.

Le Ministre déclare qu'en vertu du texte de l'article 8, le Roi possède déjà ce pouvoir et que la modification proposée est superflue.

Il dit qu'il serait disposé à accepter cette modification qu'il estime superflue, mais il craint qu'une telle modification n'ait pour effet que d'autres textes légaux analogues seront mal appliqués, à la suite d'un raisonnement a contrario.

Pour tous ces motifs, le Ministre propose de ne pas modifier le texte de l'article 8 sur ce point.

A la suite de la réponse fournie par le Ministre à la question 7, un membre propose de mieux définir la sous-commission paritaire à l'article 8, par un renvoi à l'article 38.

A cet effet, il propose de remplacer à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « une sous-commission paritaire » par les mots « une sous-commission paritaire visée à l'article 38 ».

La Commission marque unanimement son accord sur cette proposition.

Un membre constate que, suivant l'article 8, le Roi n'est pas obligé de suivre l'avis de la commission paritaire, lorsqu'il décide si les conventions collectives de travail de la sous-commission doivent ou non être approuvées par la commission paritaire.

Ce membre demande s'il ne serait dès lors pas souhaitable de déterminer certaines règles que le Roi devrait respecter.

Le Ministre répond :

Conformément à l'article 8, le Roi décide en effet, sur avis de la commission paritaire, si les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent l'approbation de la commission paritaire.

7. Overeenkomstig artikel 39, hebben de paritaire subcomités in principe dezelfde bevoegdheden als de paritaire comités.

In principe zijn dus de subcomités autonoom.

Krachtens artikel 8 kan evenwel aan het paritair subcomité deze autonomie onttrokken worden bij koninklijk besluit, op eensluidend advies van het paritair comité.

Bepaalt dit koninklijk besluit dus niets, dan moeten de door het paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, krachtens artikel 39, niet ter goedkeuring aan het paritair comité worden voorgelegd.

Als gevolg van het door de Minister op vraag 6 verstrekte antwoord, stelt het lid voor in artikel 8, eerste lid, het woord « goedkeuring » te vervangen door de woorden « al dan niet goedkeuring ».

Op die wijze wordt, naar het oordeel van dit lid, duidelijk gesteld dat de Koning, ook wanneer hij aanvankelijk beslist heeft dat de in een subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten moeten goedgekeurd, op zijn beslissing kan terugkomen, mits eensluidend advies van het paritair comité.

De Minister verklaart dat krachtens de tekst van artikel 8, de Koning reeds deze macht bezit en dat de voorgestelde wijziging overbodig is.

Hij verklaart dat hij bereid zou zijn deze zijns inziens overbodige wijziging aan te nemen, maar vreest dat een dergelijke wijziging als gevolg zal hebben dat andere bestaande gelijkaardige wetteksten, ingevolge een a contrario redenering, verkeerd zullen worden toegepast.

Om die redenen, stelt de Minister voor de tekst van artikel 8 op dit punt ongewijzigd te laten.

Als gevolg van het door de Minister op vraag 7 verstrekte antwoord, stelt een lid voor in artikel 8 het paritair subcomité nader te omschrijven door te verwijzen naar artikel 38.

Met dit doel stelt hij voor in artikel 8, eerste lid, de woorden « een paritair subcomité » te vervangen door de woorden « een bij artikel 38 bedoeld paritair subcomité ».

De Commissie betuigt eenparig haar instemming met dit voorstel.

Een lid stelt vast dat volgens artikel 8 de Koning niet verplicht is het advies van het paritair comité te volgen, wanneer hij beslist of de collectieve arbeidsovereenkomsten van het subcomité al dan niet door het paritair comité moeten worden goedgekeurd.

Dit lid vraagt of het dan ook niet wenselijk ware bepaalde regelen vast te leggen die de Koning zou moeten in acht nemen.

De Minister antwoordt :

Overeenkomstig artikel 8 bepaalt de Koning inderdaad, op advies van het paritair comité, of de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité goedkeuring van het paritair comité behoeven.

Théoriquement, le Roi pourrait donc ne pas suivre l'avis de la commission paritaire.

Ainsi qu'il ressort du commentaire de l'article 8, « la commission paritaire peut aussi accorder l'autonomie à la sous-commission », ce qui signifie que dans l'esprit des auteurs de cette disposition, celle-ci accorde en fait tout pouvoir à la commission paritaire.

Afin de traduire cette idée d'une manière plus directe, il serait peut-être préférable de préciser le texte sur ce point.

On pourrait peut-être remplacer « avis » par « avis conforme ».

Ces termes « avis conforme » signifient :

1. la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs doivent être présents (voir l'article 48);

2. bien que la commission paritaire soit composée de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisation de travailleurs (art. 40), il n'en découle pas qu'un avis émis par cette commission implique que toutes les organisations ont fait connaître leur avis; en effet, il ne s'agit pas ici de conventions collectives de travail;

3. comme il s'agit d'un avis conforme, il en résulte qu'une opinion doit se dégager au sein de la commission paritaire.

En règle générale, l'expression de la volonté d'un organe délibérant se manifeste par un vote où au moins la moitié plus 1 des membres présents en nombre suffisant se prononcent pour la question soumise au vote. Dans ce cas-ci il en est de même;

1. l'avis conforme reste néanmoins un avis, ce qui signifie que la demande d'avis émane de l'autorité qui doit prendre la mesure réglementaire sur l'avis conforme dont question.

Après cette explication du Ministre, un membre introduit un amendement tendant à remplacer à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « sur avis » par les mots « sur avis conforme ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Cette modification a pour but de préciser que le Roi, lorsqu'il décide que les conventions collectives de travail conclues au sein d'une sous-commission paritaire doivent être soumises à l'approbation de la Commission paritaire doit toujours se conformer à l'avis que lui a donné à ce sujet la commission paritaire. »

La commission marque son accord sur cet amendement.

Un membre demande des explications au sujet de la portée des termes « proposition », « demande » et « avis ».

Theoretisch zou de Koning dus het advies van het paritair comité niet kunnen volgen.

Zoals blijkt uit de bespreking van artikel 8 « (kan) het paritair comité ook aan het subcomité zelfstandigheid verlenen », hetgeen betekent dat in de opvatting van de stellers van deze bepaling deze in feite alle macht verleent aan het paritair comité.

Ten einde op een meer rechtstreekse wijze deze idee te vertolken, zou het wellicht wenselijk zijn de tekst op dit punt te preciseren.

Misschien zou men « advies » kunnen vervangen door « eensluidend advies ».

Deze termen « eensluidend advies » betekenen :

1. ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen moeten aanwezig zijn (zie art. 48);

2. alhoewel het paritair comité is samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties (art. 40), vloeit hieruit niet voort dat een advies uitgebracht door dit comité inhoudt dat alle organisaties hun advies hebben laten kennen; het gaat hier immers niet om collectieve arbeidsovereenkomsten;

3. daar het gaat om een eensluidend advies, vloeit hieruit voort dat een standpunt moet tot uiting komen in het paritair comité;

In algemene regel komt de uitdrukking van de wil van een beraadslagend lichaam tot stand door een stemming waarbij ten minste de helft + één van de in voldoende aantal aanwezige leden zich voor het ter stemming gelegde onderwerp uitspreken. In dit geval is het eveneens zo.

4. het eensluidend advies blijft niettemin een advies, hetgeen betekent dat de vraag om advies uitgaat van de overheid die de verordenende maatregel moet treffen op het kwestieuze eensluidend advies.

Na deze toelichting vanwege de Minister, dient een lid een amendement in, dat ertoe strekt in artikel 8, eerste lid, de woorden « op advies » te vervangen door de woorden « op eensluidend advies ».

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« Deze wijziging heeft tot doel te bepalen dat de Koning, wanneer hij beslist dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair subcomité, ter goedkeuring dienen voorgelegd aan het paritair comité, steeds het advies moet volgen dat hem hierover door dit paritair comité werd verstrekt. »

De Commissie betuigt zijn instemming met dit amendement.

Een lid vraagt uitleg over de draagwijdte van de termen « voorstel », « verzoek » en « advies ».

Le Ministre répond :

« Sur proposition de » signifie que l'organe dont peut émaner la proposition a le droit de prendre l'initiative d'édicter les mesures d'exécution dont il s'agit et de déterminer le contenu et la portée de ces mesures. L'autorité peut refuser de prendre les mesures proposées, mais lorsqu'elle décide de les prendre, elle ne peut pas apporter de modification dans le projet d'arrêté qui lui est soumis.

« A la demande de » signifie que l'organe intéressé, tout comme lorsqu'il fait une proposition, prend l'initiative d'édicter les mesures d'exécution mais que, contrairement à ce qui arrive lorsqu'il fait une proposition, il ne détermine pas le contenu et la portée de ces mesures. Cela incombe exclusivement à l'autorité, qui juge également s'il faut donner suite à la demande de l'organe paritaire intéressé.

« Sur avis de » signifie que l'organe intéressé fait connaître son point de vue à l'autorité qui en fait la demande.

Cela n'empêche pas que l'organe pourrait également faire connaître son opinion sans que la demande lui en soit faite. L'avis ne lie pas l'autorité qui a recueilli l'avis.

Des propositions, demandes et avis ne sont émis valablement que si, au moment où la proposition, la demande ou l'avis sont discutés, le nombre minimum de membres légalement requis est présent (par exemple lorsqu'il s'agit d'une commission paritaire, la moitié des membres effectifs ou suppléants qui représentent les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs).

Si rien n'est précisé à ce sujet, des propositions et des demandes sont émis valablement, lorsqu'elles sont approuvées par la majorité simple des membres présents. Cette majorité peut être constituée par les membres d'une seule délégation, soit celle des employeurs soit celle des travailleurs, ou par des membres des deux délégations, mais la proposition ou la demande est l'œuvre de l'organe paritaire comme tel et non d'un groupe de membres séparément.

Deux propositions ou demandes qui diffèrent entre elles ne peuvent être considérées comme une proposition ou une demande valable.

Par contre, des avis ne doivent pas être émis à l'unanimité des voix ou à l'une ou l'autre majorité.

L'avis a pour but de faire connaître à l'autorité qui prend l'avis des différents points de vue exprimés au sein de l'organe intéressé.

Dès que l'autorité a pris connaissance de ces points de vue, il est satisfait à ce qui est légalement requis.

Un membre demande si cette disposition qui se rapporte aux commissions paritaires n'est pas mieux

De Minister antwoordt :

« Op voorstel van » betekent dat aan het orgaan van wie het voorstel kan uitgaan het recht toekomt het initiatief tot het uitvaardigen van de betrokken uitvoeringsmaatregelen te nemen en de inhoud en de draagwijdte van die maatregelen te bepalen. De overheid kan weigeren de voorgestelde maatregelen te nemen, maar als hij beslist ze te nemen, mag hij in het hem voorgelegde ontwerp-besluit geen wijziging aanbrengen.

« Op verzoek van » betekent dat het betrokken orgaan, zoals wanneer het een voorstel doet, het initiatief tot het uitvaardigen van de uitvoeringsmaatregelen neemt maar dat het, in tegenstelling tot hetgeen gebeurt wanneer het een voorstel doet, de inhoud en de draagwijdte van die maatregelen niet bepaalt. Zulks is uitsluitend zaak van de overheid, die eveneens oordeelt of aan het verzoek van het betrokken paritair orgaan gevolg moet worden gegeven.

« Op advies van » betekent dat het betrokken orgaan zijn zienswijze laat kennen aan de overheid, die er om verzoekt.

Dit belet niet dat het orgaan ook zijn zienswijze zou kunnen laten kennen zonder hierom verzocht te worden. Het advies is niet bindend voor de overheid die het advies heeft ingewonnen.

Voorstellen, verzoeken en adviezen komen slechts geldig tot stand, wanneer op het ogenblik waarop het voorstel, verzoek of advies wordt besproken, het wettelijk vereiste minimum aantal leden aanwezig is (bvb. wanneer het gaat om een paritair comité, de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen).

Indien hieromtrent niets nader is bepaald komen voorstellen en verzoeken geldig tot stand wanneer zij door de gewone meerderheid van de aanwezige leden zijn goedgekeurd. Die meerderheid kan worden gevormd door de leden van een enkele afvaardiging, hetzij van de werkgevers, hetzij van de werknemers, of door leden van beide afvaardigingen, doch het voorstel of verzoek is het werk van het paritair orgaan als zodanig, en niet van een groep leden afzonderlijk.

Twee van elkaar verschillende voorstellen of verzoeken, kunnen niet als geldig voorstel of verzoek worden aangemerkt.

Adviezen daarentegen moeten niet worden uitgebracht met eenparigheid van stemmen of met een of andere meerderheid.

Het advies heeft tot doel de overheid, die het advies inwint, de verschillende standpunten te doen kennen welke in het betrokken orgaan werden ingenomen.

Zodra de overheid kennis heeft gekregen van deze standpunten is aan het wettelijk vereiste voldaan.

Een lid vraagt of deze bepaling, die betrekking heeft op de paritaire comités, niet beter zijn plaats

à sa place au chapitre III concernant les commissions paritaires.

Le Ministre répond :

Dans le texte soumis au Conseil d'Etat, ces dispositions figuraient au chapitre concernant les commissions paritaires, soit à l'article 40, alinéa 2.

Le Conseil d'Etat (p. 122 du projet) a fait remarquer que ces dispositions qui ont trait à l'élaboration et à la validité des conventions collectives de travail, trouveraient mieux leur place au chapitre II du projet (Conventions collectives de travail).

Cette observation parut fondée et il en fut donc tenu compte.

Un membre estime que les dispositions de l'article 8 n'en reflètent pas la portée, telle qu'elle a été définie par le Ministre et sur laquelle il est d'accord.

En effet, suivant ce membre, il ne résulte pas de cet article que le Roi, lorsqu'il décide que les conventions conclues au sein des sous-commissions doivent être approuvées par la commission paritaire, en dispose ainsi dans l'arrêté instituant la sous-commission intéressée. Cela n'empêche pas que cet arrêté puisse être modifié dans la suite.

Il ne ressort pas davantage de cet article que le Roi ne doit décider qu'une seule fois que les conventions conclues au sein de la sous-commission doivent être approuvées par la commission paritaire, et non chaque fois qu'une convention est conclue au sein de la sous-commission.

Le Ministre répond que l'article 8 ne fait qu'énoncer le principe que le Roi décide si les conventions collectives de travail conclues au sein d'une sous-commission paritaire requièrent l'approbation.

Puisqu'il n'est pas déterminé quand il le fera, cela implique qu'il peut le faire à tout moment. En principe, ce sera lors de l'institution; étant donné, toutefois que cela ne doit pas se faire nécessairement lors de l'institution puisque le Roi peut aussi bien ne rien décider à ce sujet, ce qui signifie alors que ces conventions collectives de travail conclues au sein de sous-commissions paritaires ne requièrent pas d'approbation — et que cela peut d'ailleurs être modifié plus tard, l'article 8 n'a rien précisé en ce qui concerne le moment.

L'article 8 n'exclut donc aucune possibilité.

L'article 8 modifié est adopté à l'unanimité.

Article 9.

Un membre introduit un amendement tendant à compléter cet article par un alinéa libellé comme suit :

« Les prescriptions du présent article ne font pas obstacle aux dispositions d'une convention qui instituent une procédure arbitrale en cas de litiges collectifs ».

vindt in hoofdstuk III, betreffende de Paritaire Comité's.

De Minister antwoordt :

In de tekst die aan de Raad van State werd voorgelegd, kwamen deze bepalingen voor in het hoofdstuk betreffende de paritaire comité's, nl. in artikel 40, tweede lid.

De Raad van State (blz. 122 van het ontwerp heeft doen opmerken dat deze bepalingen, die betrekking hebben op de tot standkoming en de geldigheid van collectieve arbeidsovereenkomsten, beter hun plaats vinden in hoofdstuk II van het ontwerp (Collectieve Arbeidsovereenkomsten).

Deze opmerking leek gegrond en er werd dan ook rekening mede gehouden.

Een lid is van oordeel dat de bepalingen van artikel 8 niet de draagwijdte ervan weergeven, zoals deze door de Minister werd omschreven en waarmede hij instemt.

Inderdaad, volgens dit lid, blijkt uit dit artikel niet dat de Koning, wanneer hij bepaalt dat de door de subcomités gesloten overeenkomsten goedgekeurd moeten worden door het paritair comité, hij dit bepaalt in het besluit tot oprichting van het betrokken subcomité. Dit belet niet dat zulks achteraf gewijzigd kan worden.

Uit dit artikel blijkt evenmin dat de Koning slechts éénmaal moet bepalen dat de in het subcomité gesloten overeenkomsten moeten worden goedgekeurd door het paritair comité, en niet telkenmale in het subcomité een overeenkomst wordt gesloten.

De Minister antwoordt dat artikel 8 alleen het beginsel stelt dat de Koning bepaalt of de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair subcomité goedkeuring behoeven.

Aangezien niet bepaald wordt wanneer hij zulks doet, sluit dit in dat dit op elk oogenblik kan gebeuren. In beginsel zal dit dus zijn bij de oprichting; maar aangezien zulks niet noodzakelijk moet gebeuren bij de oprichting, vermits de Koning evengoed niets kan bepalen desaan gaande, — wat dan betekent dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten in paritaire subcomités gesloten geen goedkeuring behoeven — en dit trouwens kan gewijzigd worden achteraf, bepaalt artikel 8 niets omtrent het oogenblik.

Artikel 8 sluit dus geen enkele mogelijkheid uit.

Het gewijzigde artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

Artikel 9.

Een lid dient een amendement in dat er toe strekt dit artikel aan te vullen met een lid dat luidt als volgt :

« De voorschriften van dit artikel vormen geen beletsel voor de bepalingen van een overeenkomst waarbij een arbitragerechtspleging voor collectieve geschillen wordt ingesteld. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« En ne faisant allusion à l'arbitrage que pour l'exclure en cas de litiges individuels, le projet paraît ignorer les mérites des clauses d'arbitrage dans les conflits collectifs.

» Or, il est évident qu'en vue du maintien de la paix sociale, il faut encourager l'insertion de telles clauses dans les conventions collectives. L'objet de l'amendement proposé est de rappeler cette possibilité. »

Sur proposition de la Commission, le Ministre a pris l'avis du Conseil d'Etat au sujet de cet amendement.

Cet avis est formulé comme suit :

« L'article 9 du projet frappe de nullité les dispositions d'une convention collective qui contient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

Selon l'auteur de l'amendement, « le projet paraît (ainsi) ignorer les mérites des clauses d'arbitrage dans les conflits collectifs ». « Afin de rappeler cette possibilité (celle de prévoir des clauses de cette nature) », il propose de compléter l'article 9 par la disposition suivante :

« Les prescriptions du présent article ne font pas obstacle aux dispositions d'une convention qui instituent une procédure arbitrale en cas de litiges collectifs ».

Le projet n'ignore nullement les clauses d'arbitrage pour le règlement de conflits collectifs. Cela résulte clairement de l'exposé des motifs et de l'avis du Conseil d'Etat, qui précisent, en effet, de manière expresse que c'est à dessein que l'article 9 ne parle que des seuls litiges « individuels » « l'interdiction des clauses compromissaires ne visant que les dispositions normatives de la convention collective; en ce qui concerne les dispositions obligatoires, les parties sont libres de recourir à de telles clauses » (Sénat, 1966-1967, Doc. n° 148, pages 21 et 106).

En se bornant à introduire le règlement de litiges « individuels » par voie arbitrale, le projet laisse nettement ouverte la possibilité de confier la solution de litiges « collectifs » à des arbitres.

Point n'est besoin de le dire expressément dans le projet. Celui-ci n'énumère pas, en effet, toutes les clauses et tous les arrangements qu'il est permis de prévoir dans une convention collective. La chose serait au demeurant impossible.

Aussi l'amendement apparaît-il comme superflu. »

Compte tenu de cet avis, l'amendement est retiré.

Un membre désire connaître la portée des mots « traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique ».

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« Door slechts gewag te maken van de arbitrage om ze uit te sluiten in geval van individuele geschillen, schijnt het ontwerp de verdienste van de arbitragebedingen bij collectieve geschillen over het hoofd te zien.

» Het is evenwel duidelijk dat men, met het oog op de handhaving van de sociale vrede, de invoeging van dergelijke bedingen in de collectieve overeenkomsten dient aan te moedigen. Het voorgestelde amendement streeft ernaar om in deze mogelijkheid te voorzien. »

Op voorstel van de Commissie heeft de Minister over dit amendement het advies van de Raad van State ingewonnen.

Dit advies luidt als volgt :

« Luidens artikel 9 zijn de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen, nietig.

Volgens de indiener van het amendement, « schijnt het ontwerp (daardoor) de verdienste van de arbitragebedingen bij collectieve geschillen over het hoofd te zien ». « Om in de mogelijkheid (van het sluiten van zulke bedingen) te voorzien », wordt voorgesteld artikel 9 met de volgende bepaling aan te vullen :

« De voorschriften van dit artikel vormen geen beletsel voor de bepalingen van een overeenkomst waarbij een arbitragerechtspleging voor collectieve geschillen wordt ingesteld ».

Dat de arbitragebedingen bij collectieve geschillen in het ontwerp niet over het hoofd werden gezien, blijkt duidelijk uit de memorie van toelichting en het advies van de Raad van State. Hierin wordt uitdrukkelijk gesteld, dat in artikel 9 met opzet alleen wordt gesproken van « individuele » geschillen omdat « het verbod van scheidsrechterlijke bedingen enkel betrekking heeft op de normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst; wat de obligatoire bepalingen betreft, staat het de ondertekenende partijen vrij een beroep te doen op dergelijke clausules » (Senaat, 1966-1967, Gedr. St., n° 148, blz. 21 en 106).

Doordat het ontwerp alleen het toevertrouwen van de regeling van « individuele » geschillen aan scheidsrechters verbiedt, wordt duidelijk de mogelijkheid opengelaten om de regeling van « collectieve » geschillen wel aan scheidsrechters toe te vertrouwen.

Zulks moet echter niet uitdrukkelijk in het ontwerp worden gezegd, omdat hierin geen opsomming wordt gegeven van alle bedingen en regelingen die wel in een collectieve arbeidsovereenkomst mogen worden opgenomen, wat overigens onmogelijk zou zijn.

Het besproken amendement lijkt derhalve overbodig te zijn. »

Rekening houdend met dit advies, wordt het amendement ingetrokken.

Een lid wenst de draagwijdte te kennen van de woorden « in België bindende internationale verdragen en verordeningen ».

Le Ministre répond :

*I. Notion : Traité et Règlement.*

A. Le mot « traité » désigne tout accord de volonté intervenu en forme écrite entre personnes de droit international et destiné à créer, à modifier ou à supprimer entre elles un rapport de droits et d'obligations réciproques.

Cette terminologie a été acceptée par la Commission du Droit International de l'O.N.U.

L'usage du mot « traité » est justifié d'une manière très circonstanciée dans le rapport de cette Commission (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-et-unième session, supplément n° 9, A/6309/Rev. 1, p. 22).

On relèvera que dans son premier rapport sur le droit des Traités, Sir Humphrey Waldock, rappelant les définitions contenues dans les rapports antérieurement soumis à la Commission, définit le traité comme étant « un accord international sous forme écrite, qu'il soit consigné dans un instrument unique ou dans deux ou plusieurs instruments connexes et quelle que soit sa dénomination particulière (traité, convention, protocole, pacte, charte, statut, acte, déclaration, concordat, échange de notes, procès-verbal approuvé, memorandum, modus vivendi, etc.) » (Commission du Droit international (XIV), 26 mars 1962, A/CN. 4/144, p. 14, art. 1, b).

Dans son ouvrage « Théorie élémentaire des droits internationaux spécialement au regard du système constitutionnel belge », 1953, n° 29 à 35, p. 12, M. J. Masquelin écrit : « Les traités portent des dénominations assez variées, d'ailleurs sans importance pratique. L'on connaît les actes, pactes, traités, protocoles, conventions, déclarations, accords, arrangements, cartels, recès, règlements, échange de notes ou de lettres, chartes, statuts, modus vivendi, etc.

« Ces dénominations ne correspondent généralement pas à des concepts bien précis, sauf l'une ou l'autre que nous examinerons ci-dessous.

» Les actes, pactes, traités sont généralement des actes de grande importance, revêtant souvent un caractère politique. Toutefois, certains de ces actes sont dénommés convention.

» Les autres dénominations sont réservées à des actes d'importance moindre; il n'existe toutefois aucune différence quant aux effets juridiques de l'emploi des uns ou des autres. Bien souvent, même pour des actes intervenus d'une même manière, l'on a employé tantôt l'un, tantôt l'autre terme. C'est ainsi que des accords sur l'extradition sont dénommés tantôt traités, tantôt conventions d'extradition.

« Les mots « charte » et « statut » nous paraissent impropres pour désigner un instrument diplomatique. En effet, ces termes indiquent l'objet, le contenu d'un traité, mais l'objet ne constitue pas par lui-même le traité. Il est cependant incontestable qu'en droit positif certains instruments portent cette dénomination : Charte de l'O.N.U., Statut de la Cour internationale de Justice.

De Minister antwoordt :

*I. Begrip : Verdrag en Verordening.*

A. De term « verdrag » betekent elke schriftelijke wilsovereenkomst tussen volkenrechtelijke personen om een verhouding van wederzijdse rechten en verplichtingen onder hen tot stand te brengen, te wijzigen of op te heffen.

Die terminologie werd door de U.N.O.-Commissie voor het Volkenrecht aangenomen.

Het gebruik van de term « verdrag » wordt zeer omstandig gerechtvaardigd in het verslag van deze commissie (Officiële stukken van de Algemene Vergadering, eenentwintigste zitting, aanvulling n° 9, A/6309/Rev. 1, p. 22).

Opgemerkt kan worden dat Sir Humphrey Waldock, die verwijst naar de definities welke zijn vervat in vroeger aan de Commissie voorgelegde rapporten, in zijn eerste rapport over het verdragsrecht het verdrag als volgt bepaald : « schriftelijk internationaal akkoord, onverschillig of het is vastgelegd in één of in twee of meer samengaande oorkonden en ongeacht de bijzondere benaming ervan (verdrag, overeenkomst, protocol, pact, handvest, statuut, akte, verklaring, concordaat, uitwisseling van nota's, goedgekeurde notulen, memorandum, modus vivendi, enz.) » (Commissie voor het volkenrecht (XIV), 26 maart 1962, A/CN.4/144, blz. 14, art. 1b).

In « Théorie élémentaire des traités internationaux spécialement au regard du système constitutionnel belge », 1953, n° 29 tot 35, blz. 12, schrijft J. Masquelin (vertaling) : « de verdragen hebben vrij gevarieerde namen, trouwens zonder praktisch belang. Bekend zijn de akten, pacten, verdragen, protocollen, overeenkomsten, verklaringen, akkoorden, schikkingen, cartels, recessen, verordeningen, uitwisseling van nota's of van brieven, handvesten, statuten, modus vivendi, enz.

» Die benamingen komen doorgaans niet overeen met welomschreven begrippen, behalve een of andere benaming die wij hierna zullen onderzoeken.

» De akten, pacten, verdragen zijn doorgaans akten van zeer belangrijke inhoud en hebben vaak een politiek aspect. Sommige van die akten worden overeenkomst genoemd.

» De andere benamingen worden uitsluitend voor akten van minder belangrijke inhoud gebezigd; het gebruik van de ene of van de andere benaming maakt geen verschil met betrekking tot de rechtsgevolgen. Zeer dikwijls zelfs werd voor akten die op één zelfde manier tot stand waren gekomen, nu eens de ene dan weer de andere term gebruikt. Aldus worden de uitleveringsakkoorden nu eens uitleveringsverdragen, dan weer uitleveringsovereenkomsten genoemd.

» De termen « handvest » en « statuut » lijken ons onjuist om een diplomatieke akte aan te duiden. Die termen wijzen immers op het object, de inhoud van een verdrag, doch het object is op zich zelf niet het verdrag. Toch staat het buiten kijf, dat in het positieve recht sommige oorkonden die benaming dragen : het handvest van de Verenigde Naties, het statuut van het Internationale Gerechtshof.

» Les échanges de notes ou de lettres ne constituent pas non plus à notre sens une dénomination exacte; elles indiquent la forme qu'a revêtu l'accord des parties contractantes.

» Les terme « protocole » est employé dans des sens divers : tantôt il désigne un traité international (p.ex. Protocole de Reims), tantôt le simple procès-verbal ou compte rendu des discussions ou des faits (p.ex. protocoles d'échange des ratifications). Le mot est également employé dans le sens d'accord additionnel (p.ex. protocole à l'accord commercial avec la Finlande).

» Les cartels sont employés dans un sens spécial : ce sont des accords conclus en temps de guerre entre chefs militaires. Le cartel ne doit pas être confondu avec la capitulation ou la convention d'armistice.

» Les actes additionnels portent la dénomination de traité, convention, etc. additionnel, avenant, ampliation et parfois protocole.

» L'on trouve également la dénomination « rectificatif » (voir *Moniteur belge* du 18 juin 1952).

B. Le mot « règlement » désigne les règles édictées en vertu des traités, c'est-à-dire les règlements et décisions des organisations internationales auxquelles sont attribuées, par traités, des pouvoirs de législation, d'administration ou de juridiction.

Ce mot s'applique essentiellement à ce qu'il est convenu d'appeler « le droit communautaire » découlant des traités de Paris (C.E.C.A.) et de Rome (C.E.E. et EURATOM).

\*\*

## II. Force obligatoire.

A. Comment les « traités », c'est-à-dire les actes internationaux de type classique, ont-ils force obligatoire en Belgique ?

La solution de ce problème se trouve dans l'article 68 de la Constitution.

Parmi les traités, il y a lieu de distinguer les traités de commerce, les traités qui pourraient grever l'Etat ou lier individuellement les Belges d'une part, et les actes qui n'appartiennent par auxdites catégories d'autre part.

Ces derniers ne doivent pas être approuvés par les Chambres.

Par contre, les traités de commerce, les traités qui pourraient grever l'Etat ou lier individuellement les Belges, ne peuvent avoir d'effet, dans l'ordre juridique interne, que moyennant l'assentiment des Chambres.

Dans la pratique, l'on soumet également à l'assentiment des Chambres tout traité dérogeant à une loi.

L'assentiment s'effectue par une loi; sur la base de cet assentiment les règles fixées par le traité sont intégrées dans l'ordre juridique interne et possèdent la

» De uitwisseling van nota's of van brieven zijn, naar onze mening, ook geen juiste benaming; zij wijzen op de vorm die het akkoord onder verdragsluitende partijen heeft aangenomen.

» De term protocol wordt in verschillende betekenissen gebruikt : nu eens wijst hij op een internationaal verdrag (b.v. Protocol van Reims), dan weer op de gewone notulen van de besprekingen of op het verslag van de feiten (b.v. protocol van uitwisseling van bekrachtigingen). De term wordt ook gebruikt in de betekenis van toegevoegd akkoord (b.v. protocol bij handelsakkoord met Finland).

» De cartels worden in een bijzondere betekenis gebruikt : zij zijn akkoorden die in oorlogstijd worden gesloten onder legerbevelhebbers. Het cartel mag niet worden verward met capitulatie of wapenstilstandsverdrag.

» De toegevoegde akten dragen de benaming van aanvullend verdrag, aanvullende overeenkomst, enz., bijvoegsel, ampliatio en wel eens protocol.

» Ook wordt de benaming « verbeterde lezing » aangetroffen (zie *Belgisch Staatsblad* van 18 juni 1952).

B. De term « verordening » bedoelt de krachtens verdragen uitgevaardigde voorschriften, d.w.z. verordeningen en beslissingen van internationale organen waaraan krachtens verdragen een wetgevende, uitvoerende of rechterlijke bevoegdheid worden toegekend.

Deze term is hoofdzakelijk van toepassing op wat algemeen wordt genoemd het communautaire recht dat is ontstaan uit verdragen van Parijs (E.G.K.S.) en van Rome (E.E.G. en EURATOM).

\*\*

## II. Bindende kracht.

A. Hoe hebben de « verdragen », m.a.w. de internationale akten van het klassieke type, bindende kracht in België ?

De oplossing voor dit probleem ligt in artikel 68 van de Grondwet.

Onder de verdragen moet een onderscheid worden vastgesteld tussen de handelsverdragen, de verdragen die de Staat kunnen bezwaren of Belgen persoonlijk kunnen binden, enerzijds, en de verdragen welke niet tot voormelde categorieën behoren, anderzijds.

Deze laatste moeten niet door de Kamers worden goedgekeurd.

Daarentegen kunnen de handelsverdragen, de verdragen die de Staat kunnen bezwaren of de Belgen persoonlijk kunnen binden, in de interne rechtsorde geen uitwerking hebben dan na goedkeuring door de Kamers.

In de praktijk wordt ook aan de goedkeuring van de Kamers onderworpen elk verdrag dat van een wet afwijkt.

De goedkeuring geschiedt bij een wet; door deze goedkeuring worden de krachtens het verdrag gestelde regels opgenomen in de interne rechtsorde en hebben



même valeur normative qu'une loi ordinaire; les tribunaux sont tenus de les appliquer au même titre que les lois ordinaires et non pas à examiner leur constitutionnalité, ni leur opportunité.

Un traité ainsi approuvé ne sortira pleinement ses effets que s'il a été publié au *Moniteur belge*, comme doit l'être toute disposition légale (Cass. 11/12/1953, Pas. 1954, I, 298).

On notera encore que le traité est un acte temporaire. Il est fait pour une durée déterminée ou peut être dénoncé. La loi qui l'approuve suit le sort de l'acte et cesse de porter ses effets lorsque l'acte est devenu caduc.

Certains traités ne créent d'obligations qu'à l'égard de l'Etat et non pas à l'égard des citoyens (p.ex. traités relatifs à l'assistance technique et économique, accords culturels, etc.). Ce genre de traités n'offre pas d'intérêt en ce qui concerne le présent projet de loi.

D'autres traités sont, par contre, susceptibles d'engendrer des droits et des obligations dans le chef des citoyens soit directement (les traités dits « self-executing »), soit moyennant adaptation de la législation interne.

Pour qu'un traité puisse être « self-executing », il convient que les conditions suivantes soient remplies :

1. la norme doit créer des droits ou obligations pour les individus et non seulement pour les Etats;

2. la norme doit être intégrée dans le droit interne (en Belgique, par une loi d'approbation);

3. la norme doit être rédigée de telle sorte qu'elle ne nécessite pas une intervention de l'Etat pour son application;

4. la norme ne doit pas impliquer une intervention complémentaire de l'Etat pour son application (le droit doit avoir un contenu actuel et précis).

(Avis consultatif de la Cour permanente de justice internationale du 23 mars 1928. Compétence des tribunaux de Dantzig).

A côté des traités ayant un caractère « self-executing », la pratique connaît également des traités qui amènent l'Etat à intervenir lui-même, dans sa propre législation, pour réaliser l'objectif visé par le traité. Tel est le cas de la plupart des conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Dans cette hypothèse, et bien que le traité fasse naître des droits et des obligations dans le chef des individus, ces droits et obligations resteront lettre morte, tant que l'Etat, ayant approuvé ledit traité, n'aura pas pris des mesures législatives concrètes dans l'ordre interne juridique.

La plupart des conventions internationales de type classique touchant au droit social ont pour objet le droit de la sécurité sociale. Un exemple est constitué

zij dezelfde normatieve waarde als een gewone wet; de rechtbanken zijn gehouden die regels evenzeer als de gewone wetten toe te passen en hebben de grondwettigheid of de opportuniteit ervan niet te onderzoeken.

Een verdrag dat aldus is goedgekeurd, zal eerst dan volle uitwerking hebben wanneer het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt, zoals dit moet voor elke wettelijke bepaling (Cass. 11/12/1953, Pas. 1954, I, 298).

Opgemerkt zij nog dat het verdrag een tijdelijke akte is. Het wordt gesloten voor bepaald tijd of kan worden opgezegd. Met de goedkeuringswet gebeurt hetzelfde als met de akte, zij heeft geen uitwerking meer wanneer het verdrag is vervallen.

Sommige verdragen scheppen verplichtingen alleen voor de Staat en niet voor de burgers (b.v. verdragen betreffende economische en technische samenwerking, culturele akkoorden, enz.). Deze soort verdragen zijn van geen nut voor de onderhavige ontwerp-wet.

Andere verdragen kunnen daarentegen rechten en verplichtingen scheppen voor de burgers, hetzij rechtstreeks (de zogenaamde « self-executing » verdragen), hetzij na aanpassing van de interne wetgeving.

Opdat een verdrag « self-executing » zou zijn dienen de volgende voorwaarden vervuld :

1. de norm moet rechten of verplichtingen scheppen voor de individuen en niet alleen voor de staten;

2. de norm moet opgenomen zijn in het interne recht (in België, bij een goedkeuringswet);

3. de norm moet zo worden gesteld, dat voor de toepassing ervan de Staat geen maatregelen moet treffen;

4. de norm mag niet tot gevolg hebben dat voor de toepassing ervan vanwege de Staat een bijkomend optreden nodig is (het recht moet een actuele en precieze inhoud hebben).

(Raadgevend advies van het Permanente Hof van Internationale Justitie van 23 maart 1928. Bevoegdheid van de rechtbanken van Dantzig.)

Naast de verdragen met een « self-executing » karakter kent de praktijk ook verdragen die beogen dat de Staat moet ingrijpen in zijn eigene wetgeving om het door het verdrag gestelde doel te bereiken. Zulks is het geval met het merendeel der overeenkomsten van de Internationale Arbeidsorganisatie.

In dat geval, en hoewel het verdrag rechten en verplichtingen schept voor de individuen, blijven die rechten en verplichtingen een dode letter, zolang de Staat die dat verdrag heeft goedgekeurd, geen concrete wettelijke maatregelen heeft genomen in de interne rechtsorde.

De meeste internationale overeenkomsten van het klassieke type in verband met het sociaal recht hebben betrekking op het sociale-zekerheidsrecht. Een

par la Convention générale entre la Belgique et la France sur la sécurité sociale (17/1/1948, Loi du 2/6/1949). Cette convention crée directement des droits et des obligations dans le chef des individus.

En ce qui concerne le droit du travail, on consultera, par exemple, la Convention d'établissement et de travail conclue à Genève le 20 février 1933, avec les Pays-Bas, ainsi que le tome II de la « Législation sociale internationale » de M. Troclet (Recueil de textes — 1958).

B. A côté des actes internationaux de type classique, est née, depuis la création des Communautés européennes, une nouvelle source originale du droit international.

Les traités du 18 avril 1951 instituant la C.E.C.A. (Loi du 25 juin 1952) et du 25 mars 1957 instituant la C.E.E., ainsi que l'Euratom (Loi du 2 décembre 1957), sont des traités de type classique s'imposant directement, par leur approbation, aux Etats signataires et à leurs ressortissants (du moins à l'égard de ces derniers, dans certaines de leurs dispositions). Par la création d'organes communautaires possédant une compétence réglementaire, autonome, directe et ne devant plus recevoir l'approbation des Etats lors de son expression, on se trouve devant une nouvelle espèce de normes totalement différentes des actes internationaux de type classique (puisque leur élaboration n'est pas conventionnelle mais réglementaire), et aussi différente des normes législatives de l'ordre interne (puisqu'elles sont prises par un organe extra-étatique).

L'effet des normes fixées par les organes communautaires compétents est déterminé par les dispositions des traités sur la base desquels lesdites normes sont prises.

Un exemple type d'un acte communautaire s'imposant aux conventions collectives de travail est le Règlement 38/64/C.E.E. du 25 mars 1964 (J.O. 17 avril 1964) relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté.

Notons que les règlements doivent pour leur application, être publiés dans le Journal officiel des Communautés européennes, sans qu'il soit nécessaire que la publication s'effectue par la voie du *Moniteur belge*, ce qui constitue une différence supplémentaire avec les actes internationaux de type classique.

#### Résumé.

Pour résumer l'influence que l'acte international peut exercer sur la convention collective de travail selon la disposition de l'article 9, 1, du présent projet de loi, on peut mettre en évidence les éléments ci-après qui, lorsqu'ils sont réunis, s'imposeront à la convention collective de travail, cette dernière ne pouvant déroger à l'acte international sous peine de nullité :

voorbeeld ter zake vormt de Algemene Overeenkomst tussen België en Frankrijk betreffende de Maatschappelijke Zekerheid (17 januari 1948, Wet van 2 juni 1949). Deze overeenkomst scheidt rechtstreeks rechten en plichten voor de individuen.

Wat het arbeidsrecht betreft, kan bijvoorbeeld het Vestigings- en Arbeidsverdrag dat op 20 februari 1933 te Genève met Nederland werd gesloten worden geraadpleegd, alsmede deel II van de « Législation sociale internationale » van de heer Troclet (« Recueil de textes » — 1958).

B. Naast de internationale akten van het klassieke type is, sinds de oprichting van de Europese Gemeenschap, een nieuwe originele volkenrechtsbron ontstaan.

De verdragen van 18 april 1951 tot oprichting van de E.G.K.S. (Wet van 25 juni 1952) en 25 maart 1957 tot oprichting van de E.E.G., alsmede van Euratom (Wet van 2 december 1957), zijn verdragen van het klassieke type die, door goedkeuring ervan, rechtstreeks bindend worden voor de ondertekenende Staten en, althans voor sommige bepalingen, voor hun onderdanen. Door de oprichting van communautaire organen met een verordenende, autonome en rechtstreekse bevoegdheid waarvan de uitdrukking geen goedkeuring door de Staten meer vergt, staat men voor een nieuwe soort van normen die totaal verschillen van de klassieke internationale akten (aangezien zij niet bij een overeenkomst doch bij een verordening tot stand worden gebracht) en ook afwijken van de wettelijke normen der interne orde (aangezien zij uitgaan van een buitenstatelijk orgaan).

De uitwerking van de normen van de bevoegde communautaire instellingen wordt vastgelegd door de bepalingen der verdragen op grond waarvan die normen zijn gesteld.

Een typisch voorbeeld van een communautaire akte die bindend is voor de collectieve arbeidsovereenkomsten, is de Verordening 38/64/E.E.G. van 25 maart 1964 (Publikatieblad 17 april 1964) met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap.

Opgemerkt zij dat voor de toepassing van de verordeningen vereist is dat zij in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen worden bekendgemaakt zonder dat nodig is dat zij in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt, wat een bijkomend verschil met de klassieke internationale akten vormt.

#### Samenvatting.

Om te resumeren welke de invloed is die de internationale akte kan uitoefenen op de collectieve arbeidsovereenkomst volgens de bepaling van artikel 9, 1, van het onderhavige wetsontwerp, kunnen onderstaande factoren worden belicht, die, wanneer zij samengebracht zijn, bindend worden voor de collectieve arbeidsovereenkomst, welke op straffe van nietigheid niet van de internationale akte mag afwijken :

1. la dénomination ou la terminologie employée pour qualifier l'acte international, ne revêt aucune espèce d'importance;

2. l'acte international doit être équipollent à la loi interne;

3. le traité et la loi qui l'approuve, ainsi que le règlement doivent avoir été régulièrement publiés;

4. l'acte international doit être toujours en vigueur au moment de la conclusion de la convention collective de travail;

5. seules les dispositions de l'acte international s'imposant aux individus doivent être prises en considération. Les dispositions liant les Etats, en tant que tels, sont étrangères à la matière en cause;

6. les dispositions de l'acte international doivent revêtir le caractère de normes dites « self-executing »;

7. les dispositions de l'acte international doivent revêtir le caractère de normes impératives;

8. l'analyse des dispositions de l'acte international s'impose évidemment pour déterminer si les matières qui y sont traitées, sont relatives au droit social; il s'agit ici d'une question de fait qui variera selon le contenu de l'acte.

L'article 9 est adopté à l'unanimité.

#### Article 10.

Plusieurs membres désirent connaître la portée du mot « contraires ». Ils estiment en effet que des dispositions « plus favorables » ne peuvent être nulles.

Le Ministre répond :

Dans le commentaire de cette disposition, tel qu'il figurait dans le projet soumis au Conseil d'Etat, il était prévu d'une façon expresse que « Le principe plus favorable pour les travailleurs, principe ayant une portée générale, joue également dans le domaine traité par le présent article. En conséquence, une convention collective conclue au sein d'une commission paritaire peut contenir des dispositions contraires à celles d'une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail si ses dispositions prévoient, pour les travailleurs, des conditions plus favorables que celles fixées par le Conseil national du travail.

Dès lors, il n'y a pas de doute qu'une convention collective conclue à un niveau inférieur, peut contenir des dispositions plus favorables.

1. de benaming of de terminologie die gebruikt wordt om de internationale akte te noemen, heeft generlei belang;

2. de internationale akte dient equivalent te zijn met de interne wet;

3. het verdrag en de wet waarbij het wordt goedgekeurd, alsmede de verordening moeten regelmatig bekendgemaakt zijn;

4. de internationale akte dient nog van kracht te zijn, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten;

5. alleen die bepalingen van de internationale akte moeten in aanmerking worden genomen welke bindend zijn voor de individuen. De bepalingen die de Staten als zodanig binden, vallen buiten de behandelde kwestie;

6. de bepalingen van de internationale akte dienen zogenoemde « self-executing » normen te zijn;

7. de bepalingen van de internationale akte dienen het kenmerk van dwingende normen te dragen;

8. natuurlijk moeten de bepalingen van de internationale akte worden ontleed om na te gaan of de kwesties die daarin worden behandeld, betrekking hebben op het sociaal recht; het gaat hier om een feitelijke kwestie die zal veranderen volgens de inhoud van de akte.

Artikel 9 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 10.

Verschillende leden wensen de draagwijdte te kennen van het woord « strijdig ». Zij zijn immers van oordeel dat « gunstiger » bepalingen niet nietig mogen zijn.

De Minister antwoordt :

In het commentaar bij deze bepaling, zoals zij voorkwam in het ontwerp dat werd voorgelegd aan de Raad van State, was uitdrukkelijk voorzien :

« Het beginsel, verkondigd bij artikel 5, tweede lid, dat betrekking heeft op de bepaling die gunstiger is voor de werknemers, een beginsel met algemene draagwijdte, geldt eveneens op het gebied behandeld door dit artikel. Daaruit vloeit voort dat een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair comité, bepalingen mag bevatten die tegenstrijdig zijn met de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, indien haar bepalingen voor de werknemers voorwaarden tot stand brengen die gunstiger zijn dan deze bepaald door de Nationale Arbeidsraad. »

Derhalve bestaat er geen enkele twijfel over het feit dat een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op een lager niveau, gunstiger bepalingen mag bevatten.

Si toutefois cette partie du commentaire a été supprimée, c'est parce qu'il est de règle que la convention collective, lorsqu'elle fixe un régime de salaire, prévoit des salaires minimaux. La clause d'une convention individuelle qui octroie au travailleur une rémunération plus élevée ne déroge dès lors pas audit régime. L'hypothèse n'est cependant pas exclue d'une convention collective déterminant un salaire maximal. Dans ce cas, il serait contraire à la convention collective de stipuler une rémunération plus élevée encore qu'une clause de cet ordre soit plus favorable au travailleur; elle devrait donc être réputée non avenue ». (en vertu de l'article 11) (avis du Conseil d'Etat, p. 111 du projet).

En vue d'éviter des contestations éventuelles sur la portée exacte des dispositions de l'article 10, plusieurs amendements ont été introduits :

1. Un membre introduit un amendement tendant à :

« Remplacer, à l'article 10, les mots « sont contraires à une convention par les mots « sont contraires à ou moins favorables que celles d'une convention ».

2. Un autre membre suggère un amendement tendant à :

a) remplacer, à l'article 10, les mots « sont contraires » par le mot « dérogent »;

b) compléter l'article 10 par la disposition suivante :

« Toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables ».

3. Le Ministre introduit un amendement tendant à compléter l'article 10 par la disposition suivante :

« Les dispositions d'une convention ne sont pas réputées contraires, lorsqu'elles sont plus favorables pour les travailleurs. »

Sur proposition de la Commission, le Ministre a pris l'avis du Conseil d'Etat au sujet de ces amendements.

Cet avis est libellé comme suit :

« D'une portée identique, les amendements du Gouvernement et ceux des deux membres tendent à inscrire expressément dans la loi que la nullité prévue aux articles 10 et 11 ne frappe pas les clauses, plus favorables aux travailleurs d'une convention collective de travail ou d'un contrat individuel de louage de travail.

Déjà l'avant-projet que le Gouvernement avait soumis au Conseil d'Etat contenait des dispositions de la même tendance en ce qui concerne les rapports entre les conventions collectives de travail et les lois et arrêtés, et en ce qui concerne les rapports entre les contrats individuels de louage de travail et les conventions collectives de travail.

Indien evenwel dit gedeelte van het commentaar werd geschrapt is het omdat : « Wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst een loonregeling wordt vastgesteld, in de regel daarin minimumlonen (worden) bepaald. Een beding van een individuele overeenkomst, dat een hoger loon aan de werknemer toekent, wijkt derhalve niet af van die loonregeling.

» Nu is het wel mogelijk, dat in een collectieve arbeidsovereenkomst een maximumloon zou worden bepaald. In dat geval zou het bedingen van een hoger loon strijdig zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst, ook al is dit beding voordeliger voor de werknemer; zulks beding zou moeten worden geacht nietig te zijn. » (krachtens artikel 11). (Advies van de Raad van State, blz. 111 van het ontwerp).

Ten einde eventuele betwistingen omtrent de juiste draagwijdte van de bepalingen van artikel 10 te vermijden, werden verschillende amendementen ingediend :

1. Een lid dient een amendement in dat strekt om :

« In artikel 10, de woorden « strijdig zijn met de overeenkomst » te vervangen door de woorden « strijdig zijn met of minder voordelig dan die van een overeenkomst ».

2. Een ander lid stelt een amendement voor om :

a) in artikel 10, de woorden « strijdig zijn met » te vervangen door de woorden « afwijken van »;

b) artikel 10 met volgende bepaling aan te vullen :

« Geldig zijn evenwel de afwijkingen die ten gunste van de werknemers zijn gesteld »;

3. De Minister dient een amendement in dat er toe strekt :

Artikel 10 met volgende bepaling aan te vullen :

« De bepalingen van een overeenkomst worden niet geacht strijdig te zijn wanneer zij voor de werknemers gunstiger zijn. »

Op voorstel van de Commissie werd door de Minister het advies van de Raad van State ingewonnen over deze amendementen.

Dit advies luidt als volgt :

« De amendementen van de Regering en van de twee leden hebben dezelfde strekking. Zij beogen uitdrukkelijk in de wet te stellen, dat de door de artikelen 10 en 11 voorgeschreven nietigheid niet geldt wanneer de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de bedingen van de individuele arbeidsovereenkomsten voor de werknemers gunstiger zijn.

In het voorontwerp van wet dat de Regering aan de Raad van State voorlegde, kwamen reeds bepalingen met dezelfde strekking voor wat betrof de verhoudingen tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten en de wetten en besluiten en de verhoudingen tussen de individuele en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Si, dans son avis, le Conseil d'Etat a proposé de supprimer ces dispositions, ce n'était pas par souci de modifier la portée ou le sens des articles intéressés, mais pour la seule raison que les dispositions en cause étaient en partie superflues et en partie inexactes. Ces observations s'appliquent tout autant aux rapports des conventions collectives de travail entre elles.

L'avis précité montrait, à la lumière de quelques exemples, que certaines clauses, bien que plus favorables aux travailleurs, peuvent être néanmoins contraires à une convention collective de travail et doivent, dès lors, tomber sous le coup de l'article 10 ou de l'article 11. C'est le cas, par exemple, quand est stipulée une rémunération dépassant le taux maximal déterminé par une convention collective de travail ou quand est prévue la réduction d'une cotisation fixée par une telle convention.

Le Conseil d'Etat a, d'autre part, donné maint exemple de dispositions plus favorables aux travailleurs qui sont parfaitement licites et ne sont pas frappées de nullité en vertu des articles 10 et 11. Il a, de plus, mis en évidence que « la question n'est pas de savoir si... la dérogation est ou non plus favorable aux travailleurs, mais si la convention collective de travail déroge effectivement à la disposition impérative. » (Sénat 1966-1967, Doc. parl. n° 148, pages 105-106 et 111-112).

L'avis du Conseil d'Etat ne laisse subsister aucun doute sur le fait que, dans leur rédaction actuelle, les articles 10 et 11 du projet de loi ont incontestablement déjà la portée que les amendements entendent leur attribuer.

Si ces amendements se résumaient en un simple rappel de ce que les articles impliquent déjà, l'adoption de l'un d'eux ne se heurterait pas à des objections juridiques majeures. Toutefois, ces amendements étant au surplus en partie inexacts puisque, comme il a été démontré ci-avant, il se peut que des dispositions plus favorables aux travailleurs soient contraires à une convention collective de travail et, de ce fait, frappées de nullité, il vaudrait mieux, du point de vue juridique, ne pas compléter les articles intéressés dans le sens proposé par les amendements.

Compte tenu de cet avis, le premier amendement est rejeté, alors que le deuxième amendement et celui du Gouvernement sont retirés.

L'article 10 est adopté à l'unanimité.

#### Article 11.

En vue d'éviter des contestations éventuelles concernant la portée exacte des dispositions de l'article 11, plusieurs amendements ont également été introduits, analogues à ceux qui furent proposés à l'article 10.

Un membre introduit un amendement tendant à remplacer, à l'article 11, les mots « contraires aux » par les mots « contraires aux ou moins favorables que les ».

In zijn advies heeft de Raad de schrapping van die bepalingen voorgesteld, niet om de draagwijdte of de betekenis van de betrokken artikelen te wijzigen, maar uitsluitend omdat deze bepalingen ten dele overbodig en ten dele onjuist waren. Deze opmerkingen gelden evenzeer ten aanzien van de verhoudingen tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten onderling.

Door enkele voorbeelden werd in het advies onder meer aangetoond dat sommige bedingen, hoewel gunstiger voor de werknemers, toch strijdig kunnen zijn met een collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 10 of 11 derhalve toepassing moet vinden, bijvoorbeeld het bedingen van een hoger loon dan een door de collectieve arbeidsovereenkomst vastgesteld maximumloon of de vermindering van een door zulke overeenkomst vastgestelde bijdrage.

De Raad heeft ook menig voorbeeld gegeven van toelaatbare gunstigere bepalingen die niet nietig zijn met toepassing van de artikelen 10 en 11. Hij heeft bovendien aangetoond, dat « de vraag niet is... of de afwijking al dan niet voordeliger voor de werknemer is, maar dat de enige vraag is, of de collectieve arbeidsovereenkomst werkelijk afwijkt van de imperatieve bepaling. » (Senaat, 1966-1967, Gedr. St. n° 148, blz. 105-106 en 111-112.)

Dit advies laat er geen twijfel over bestaan dat de artikelen 10 en 11 van het wetsontwerp in hun huidige redactie reeds onbetwistbaar de betekenis hebben die de amendementen eraan willen hechten.

Indien die amendementen alleen tot gevolg hadden te herhalen wat reeds in de artikelen besloten ligt, zou van juridisch standpunt uit er minder bezwaar tegen bestaan een dezer amendementen in het ontwerp op te nemen. Aangezien zij bovendien echter ook ten dele onjuist zijn omdat, zoals werd aangetoond, sommige gunstigere bepalingen wel strijdig en derhalve nietig kunnen zijn, dient de aanvulling van de betrokken artikelen in de voorgestelde zin van juridisch standpunt uit te worden ontraden.

Rekening houdende met dit advies wordt het eerste amendement verworpen, terwijl het tweede amendement en dat van de Regering worden ingetrokken.

Artikel 10 wordt met algemene stemmen aangenomen.

#### Artikel 11.

Ten einde eventuele betwistingen te vermijden omtrent de juiste draagwijdte van de bepalingen van artikel 11, werden eveneens verschillende amendementen ingediend, gelijkaardig aan die welke werden ingediend op artikel 10.

Een lid dient een amendement in strekkend om in artikel 11, de woorden « strijdig zijn met » te vervangen door de woorden « strijdig zijn met of minder voordelig dan ».

Un autre membre suggère un amendement tendant à :

a) remplacer à l'article 11 le mot « contraires » par le mot « dérogeant »;

b) compléter l'article 11 par la disposition suivante :

« Toutefois, les dérogations stipulées en faveur des travailleurs sont valables »

Le Ministre introduit un amendement tendant à compléter l'article 11 par la disposition suivante :

« Les clauses d'un contrat de louage de travail et les dispositions d'un règlement de travail ne sont pas réputées contraires, lorsqu'elles sont plus favorables pour les travailleurs. »

Sur proposition de la Commission, le Ministre a demandé l'avis du Conseil d'Etat au sujet de ces amendements, en même temps que pour les amendements à l'article 10.

En ce qui concerne cet avis, il est renvoyé à la discussion de l'article 10 de ce rapport.

Compte tenu de cet avis, le premier amendement est rejeté, alors que le deuxième amendement ainsi que celui introduit par le gouvernement sont retirés.

Un membre demande si l'article 11 vise également les conventions collectives de travail non rendues obligatoires.

Le Ministre répond par l'affirmative.

Adopté à l'unanimité.

## Article 12.

Un membre désire connaître la portée de l'alinéa 2 de cet article, c'est-à-dire quelle est la conséquence du fait que toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2 (organisations des classes moyennes) sont considérées comme une organisation *unique*.

Le Ministre répond que cette disposition a été insérée dans le projet sur proposition du Conseil d'Etat.

Le Ministre renvoie à ce sujet à l'avis du Conseil d'Etat (p. 103 du projet).

Cette disposition a pour effet que la convention collective de travail conclue par un seul membre représentant ces organisations, lie toutes ces organisations et non seulement les organisations auxquelles ce membre appartient.

Un membre demande comment les délégués des organisations, qui ne sont pas désignés comme membres d'un organe paritaire, peuvent prouver qu'ils sont compétents pour conclure la convention au nom de leur organisation.

Le Ministre répond que, conformément à l'article 16, 3, la convention doit mentionner, si elle est

Een ander lid stelt een amendement voor om :

a) in artikel 11 de woorden « strijdig zijn met » te vervangen door de woorden « afwijken van »;

b) artikel 11 met de volgende bepaling aan te vullen :

« Geldig zijn evenwel de afwijkingen die ten gunste van de werknemers zijn gesteld ».

De Minister dient een amendement in dat er toe strekt artikel 11 met volgende bepaling aan te vullen :

« Bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement worden niet geacht strijdig te zijn, wanneer zij voor de werknemers gunstiger zijn. »

Op voorstel van de Commissie werd over deze amendementen, terzelfdertijd als over de amendementen op artikel 10, door de Minister het advies van de Raad van State gewonnen.

Wat dit advies betreft, wordt verwezen naar de bespreking van artikel 10 van dit verslag.

Rekening houdend met dit advies wordt het eerste amendement verworpen, terwijl het tweede amendement en dat van de Minister worden ingetrokken.

Een lid vraagt of artikel 11 ook de niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten beoogt.

De Minister antwoordt bevestigend.

Eenparig aangenomen.

## Artikel 12.

Een lid wenst de draagwijdte te kennen van het tweede lid van dit artikel, t.z. welk gevolg verbonden is aan het feit dat alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties (middenstandorganisaties) beschouwd worden als *één enkele* organisatie.

De Minister antwoordt dat deze bepaling werd ingevoegd in het ontwerp op voorstel van de Raad van State.

De Minister verwijst in dit verband naar het advies van de Raad van State (blz. 103 van het ontwerp).

Uit deze bepaling vloeit voort dat de collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan door één lid dat deze organisaties vertegenwoordigt, al deze organisaties bindt, en niet alleen die organisaties waartoe dit lid behoort.

Een lid stelt de vraag hoe de afgevaardigden van de organisaties, die niet zijn aangesteld als lid van een paritair orgaan, kunnen bewijzen dat zij bevoegd zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten.

De Minister antwoordt dat overeenkomstig artikel 16, 3, de overeenkomst, indien zij buiten een pari-

conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation.

Le même membre demande ce qui advient si la convention, conclue par des délégués « habilités », n'est pas acceptée par les organisation de travailleurs ou d'employeurs, au nom desquelles elle a été conclue.

Le Ministre répond que dans cette hypothèse la convention lie néanmoins les parties, parce que conformément à l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, la présomption est irréfragable que les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation.

Admis à l'unanimité.

Articles 13 et 14.

Un membre estime que ces articles peuvent être réunis en un seul, étant entendu que la disposition de l'article 14 devient le premier alinéa de l'article 13.

Il est en effet plus logique de disposer d'abord que la convention est conclue par écrit (art. 14) et ensuite signée (art. 13).

Plusieurs membres sont d'avis que les mots « le cas échéant, par un échange de lettres » sont superflus, étant donné que la convention est conclue *par écrit* et qu'un échange de lettres constitue bien un écrit.

Il proposent dès lors de supprimer ces mots.

Le Commission marque son accord sur cette suppression.

Elle est également d'accord pour intervertir l'ordre des articles 13 et 14.

En ce qui concerne la forme de l'écrit, le Ministre déclare que celle-ci est entièrement libre.

Ainsi, un protocole de conciliation répond à la disposition de l'article 14.

Un échange de télégrammes suffit également, sous réserve du problème de la preuve.

A l'article 14 du projet, un amendement du gouvernement est proposé, tendant à compléter cet article par les dispositions suivantes :

« La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle n'est rédigée que dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« L'amendement tend à déterminer la langue ou les langues à adopter pour la rédaction des conventions collectives de travail.

tair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden moet vermelden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden.

Hetzelfde lid stelt de vraag wat gebeurt indien, nadat de overeenkomst door « bevoegde » afgevaardigden werd gesloten, deze overeenkomst door de werknemers- of werkgeversorganisaties, namens wie zij werd gesloten, niet wordt aanvaard.

De Minister antwoordt dat de overeenkomst in deze hypothese toch bindend is, omdat overeenkomstig artikel 12, eerste lid, het vermoeden onweerlegbaar is dat de afgevaardigden van de organisaties geacht worden bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten.

Eenparig aangenomen.

Artikelen 13 en 14.

Een lid is van oordeel dat deze artikelen mogen samengevoegd worden, met dien verstande dat de bepaling van artikel 14 het eerste lid wordt van artikel 13.

Het is inderdaad logischer eerst te bepalen dat de overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan (art. 14) en daarna ondertekend (art. 13).

Verschillende leden zijn van oordeel dat de woorden « desnoods onder de vorm van briefwisseling » overbodig zijn, aangezien de overeenkomst *schriftelijk* wordt aangegaan en briefwisseling toch een geschrift uitmaakt.

Zij stellen derhalve voor deze woorden te schrappen.

De Commissie betuigt zijn instemming met deze schrapping.

Zij is tevens akkoord om de volgorde van de artikelen 13 en 14 om te keren.

Wat de vorm van het geschrift betreft, verklaart de Minister dat deze volkomen vrij is.

Zo beantwoordt een protocol van verzoening aan het vereiste van artikel 14.

Evenzo volstaat een uitwisseling van telegrammen, onder voorbehoud van het probleem van het bewijs.

Op artikel 14 van het ontwerp wordt een regeringsamendement voorgesteld, dat ertoe strekt dit artikel aan te vullen met volgende bepalingen :

« De overeenkomst wordt in het Nederlands en in het Frans gesteld. Zij wordt echter alleen in de taal van het gebied gesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Het amendement strekt ertoe te bepalen in welke taal of talen de collectieve arbeidsovereenkomsten moeten worden gesteld.

» La disposition de l'amendement s'appliquera indistinctement à toutes les conventions, tant à celles qui se concluent au sein qu'à celles qui se concluent en dehors d'un organe paritaire. »

La Commission marque son accord sur le principe exprimé dans cet amendement.

En effet, la Commission estime que les conventions collectives de travail qui font naître des droits et des obligations pour les travailleurs, doivent pouvoir être comprises par eux.

Certains membres se demandent toutefois si les lois relatives à l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 ne suffisent pas pour considérer cette question comme réglée.

Un autre membre fait remarquer que la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier contient une disposition qui pourrait peut-être donner satisfaction.

Le Ministre répond :

La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier disposait en son article 1<sup>er</sup>, alinéa 4 :

« Le règlement d'atelier doit être rédigé soit en français, soit en flamand, soit en allemand ou en plusieurs de ces langues, de manière qu'il soit compris par tous les ouvriers attachés à l'entreprise. »

Cette disposition ne figure pas dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, qui a remplacé la loi du 15 juin 1896.

La raison en est que cette disposition est devenue superflue à la suite des lois linguistiques votées depuis lors.

En effet, le règlement de travail est imposé par la loi et en outre destiné au personnel. Dès lors, il est régi par les dispositions de l'article 52 des lois relatives à l'emploi des langues en matière administrative.

En ce qui concerne la convention collective de travail la question se pose de savoir si elle ne tombe pas sous l'application des dispositions de l'article 52 précité, ce qui, par la force des choses ne concerne pas la discussion de ce projet.

Par conséquent, il a paru indispensable d'insérer une disposition formelle dans le projet.

Il y a lieu de remarquer, en passant, que l'amendement détermine seulement la langue dans laquelle la convention collective de travail doit être rédigée. La langue dans laquelle les procès-verbaux de la commission paritaire doivent être rédigés, reste fixée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative.

A ce propos, le Ministre renvoie à un avis de la Commission permanente de contrôle linguistique, section néerlandaise, n° 1.341 du 19 octobre 1965.

Selon cet avis, une commission paritaire régionale est un service au sens de l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de la loi du 2 août 1963 sur l'emploi des langues en matière administrative et dès lors, en vertu de l'article 23, § 2

» Zij geldt voor alle overeenkomsten, zowel voor die welke in een paritair orgaan als voor die welke daarbuiten worden aangegaan. »

De Commissie verklaart zich akkoord met het in dit amendement vastgelegde beginsel.

De Commissie is inderdaad van oordeel dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die ten behoeve van de werknemers rechten en verplichtingen doen ontstaan, door hen moeten kunnen worden begrepen.

Sommige leden vragen zich echter af of de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966, niet volstaan om deze aangelegenheid als geregeld te beschouwen.

Een ander lid doet opmerken dat in de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen een bepaling voorkomt die wellicht voldoening kan geven.

De Minister antwoordt :

De wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen bepaalde in zijn artikel 1, vierde lid :

« Het werkplaatsreglement moet hetzij in het Frans, hetzij in het Vlaams, hetzij in het Duits, hetzij in verschillende dezer talen opgesteld zijn, derwijze dat al de werklieden in de onderneming gebezigd, het verstaan. »

Deze bepaling komt in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, die de wet van 15 juni 1896 heeft vervangen, niet voor.

De reden hiervan is dat deze bepaling ingevolge de intussen goedgekeurde taalwetten overbodig was geworden.

Het arbeidsreglement is immers voorgeschreven bij de wet en tevens bestemd voor het personeel. Het wordt derhalve beheerst door de bepalingen van artikel 52 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

Wat de collectieve arbeidsovereenkomst betreft is de vraag of de collectieve arbeidsovereenkomst onder toepassing valt van de bepalingen van voornoemd artikel 52 wat uiteraard de bespreking van deze wet niet aangaat.

Bijgevolg leek het onontbeerlijk een uitdrukkelijke bepaling in het ontwerp op te nemen.

Terloops dient opgemerkt dat het amendement alleen de taal bepaalt waarin de collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesteld. De taal waarin de notulen van de vergaderingen van het paritair comité moeten worden gesteld, blijven bepaald door de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

In dit verband verwijst de Minister naar een advies van de Vaste Commissie voor taaltoezicht, Nederlandse afdeling, n° 1.341, dd. 19 oktober 1965.

Luidens dit advies is een gewestelijk paritair comité een dienst in de zin van artikel 1, § 1, 2<sup>o</sup>, van de wet van 2 augustus 1963 op het gebruik van de talen in bestuurszaken en gebruikt derhalve, krach-



de la susdite loi, elle utilise exclusivement dans ses services intérieurs ainsi que pour les avis et communications au public, la langue de sa région.

Un membre fait remarquer que, d'après le texte de l'amendement tel qu'il a été rédigé, la convention collective de travail qui se rapporte à une seule région linguistique, ne pourrait être rédigée que dans la langue de cette région.

Il fait remarquer qu'en vertu de l'article 52 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative une traduction peut être faite quand la composition du personnel le justifie. Il estime que cet arrangement est également recommandable pour ce qui concerne la convention collective de travail.

Le Ministre répond que l'amendement n'a nullement pour but d'empêcher les parties de joindre une traduction à une convention collective de travail rédigée initialement dans une langue, lorsque la composition du personnel le justifie.

Dès lors, le Ministre propose de supprimer dans le texte les termes « n' » et « que ».

La Commission marque unanimement son accord sur l'amendement ainsi modifié à l'article 14.

Le respect de cette disposition sera vérifié lors du dépôt, visé à l'article 18.

L'article 13 est adopté à l'unanimité.

L'article 14 modifié et amendé est adopté à l'unanimité.

#### Article 15.

Un membre propose d'inverser à l'alinéa 1<sup>er</sup> les mots « pour une durée déterminée » et « pour une durée indéterminée », de sorte que la convention pour une durée indéterminée vienne en premier lieu.

Le Ministre répond que, pour ce qui est de la manière dont elles prennent fin, les conventions pour une durée déterminée avec clause de reconduction se confondent, en réalité, avec les conventions à durée indéterminée (voir avis du Conseil d'Etat, p. 107).

Dès lors, il paraît logique que les deux catégories de conventions se suivent immédiatement.

A la question d'un membre, le Ministre répond que le délai de dénonciation de la convention diffère selon la branche d'activité.

Par rapport au cas où l'une des parties à la convention se compose de plusieurs organisations, un membre demande si la convention prend fin lorsqu'elle n'est dénoncée que par une seule de ces organisations.

Le Ministre répond que dans le cas cité la convention prend fin.

Toutefois, les organisations qui ne l'ont pas dénoncée, peuvent immédiatement conclure une nouvelle convention.

Un membre demande si l'article 15 ne doit pas fixer le délai de dénonciation, ainsi que la manière dont elle doit être faite.

tens artikel 23, § 2, van genoemde wet in zijn binnen-diensten zomede voor de berichten en mededelingen voor het publiek uitsluitend de taal van zijn gebied.

Een lid doet opmerken dat zoals de tekst van het amendement is gesteld, de collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer zij uitsluitend betrekking heeft op één taalgebied, alleen in de taal van dit gebied zou mogen worden gesteld.

Hij doet opmerken dat luidens artikel 52 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, een vertaling mag worden opgemaakt, zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt. Hij meent dat deze regeling ook aan te bevelen is wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomst.

De Minister antwoordt dat het amendement geenszins de bedoeling tot doel heeft de partijen te beletten van een oorspronkelijk in een taal opgemaakte collectieve arbeidsovereenkomst een vertaling bij te voegen, wanneer zulks door de samenstelling van het personeel wordt verantwoord.

De Minister stelt derhalve voor in de tekst het woord « alleen » te schrappen.

De Commissie betuigt eenparig zijn instemming met het aldus gewijzigde amendement op artikel 14.

De naleving van deze bepaling zal nagegaan worden bij de neerlegging, waarvan sprake in artikel 18.

Artikel 13 wordt eenparig aangenomen.

Het gewijzigde en geamendeerde artikel 14 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 15.

Een lid stelt voor in het eerste lid de woorden « voor bepaalde tijd » en « voor onbepaalde tijd » om te keren, derwijze dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd vooraan komt.

De Minister antwoordt dat de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, wat de wijze van beëindiging betreft, in werkelijkheid overeenstemmen met de overeenkomsten voor onbepaalde tijd (zie advies Raad van State, blz. 107).

Derhalve lijkt het logisch dat beide categorieën van overeenkomsten onmiddellijk na mekaar volgen.

Op vraag van een lid, antwoordt de Minister dat de termijn van opzegging van de overeenkomst verschillend is naargelang de bedrijfstak.

Een lid stelt de vraag met betrekking tot het geval, waarin één der partijen bij de overeenkomst bestaat uit verschillende organisaties, of de overeenkomst een einde neemt indien zij slechts wordt opgezegd door één van deze organisaties.

De Minister antwoordt dat in het aangehaalde geval de overeenkomst een einde neemt.

De organisaties die geen opzegging hebben gegeven kunnen echter onmiddellijk een nieuwe overeenkomst aangaan.

Een lid vraagt of artikel 15 niet de termijn van opzegging moet bepalen, alsook de manier waarop de opzegging moet geschieden.

Le Ministre répond que les parties elles-mêmes déterminent dans la convention les modalités et le délai de dénonciation, ainsi qu'il résulte de l'article 16, 5.

Un membre pose la question suivante :

L'alinéa 2 de l'article 15 dispose que « sauf clause contraire » la convention à durée indéterminée peut être dénoncée par chacune des parties ».

Cette disposition n'est-elle pas contraire à l'article 16, 5, en vertu duquel la convention doit mentionner les modalités et le délai de dénonciation ?

Le Ministre répond :

Les mots « sauf clause contraire » se rapportent uniquement à « chacune des parties ». Cela signifie que la convention peut disposer que la dénonciation doit être le résultat de l'accord unanime des parties. Dans ce cas, chacune des parties ne pourrait pas dénoncer la convention.

Par conséquent, il n'y a pas de contradiction entre l'article 15 et l'article 16, 5.

Admis à l'unanimité.

#### Article 16.

Un membre désirerait que les mots « toepassing vindt » soient remplacés par les mots « toepasselijk is ».

Bien que l'expression « toepassing vinden » ne soit certainement pas incorrecte du point de vue linguistique, ce membre estime que les termes « toepasselijk zijn » expriment d'une façon plus directe la même idée.

Le Ministre répond :

« Toepassing vinden » est synonyme de « toepasselijk zijn » (voir Jansonius : Groot Nederlands-Engels woordenboek).

Au surplus, ce terme est employé aussi bien dans le droit du travail néerlandais (voir par exemple « Arbeidswet » 1919, art. 3, 13 et 19, « wet op de collectieve arbeidsovereenkomst », art. 1 et 5) que dans le droit social belge (voir par exemple l'arrêté royal du 2<sup>e</sup> décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, art. 112, 146, 150 et 152).

Par conséquent, il n'y a pas lieu de modifier le terme « toepassing vindt ».

Un membre demande quelles sont les conséquences qu'entraîne le fait de ne pas inscrire dans la convention les éléments cités à l'article 16.

Le Ministre répond que le fait de ne pas mentionner un de ces éléments entraîne la nullité relative de la convention, ainsi qu'il résulte d'ailleurs du commentaire de cet article.

Le même membre propose de remplacer à l'article 16, 4, les mots « les personnes » par les mots « les catégories ».

De Minister antwoordt dat de partijen zelf in de overeenkomst de wijze en termijnen van opzegging bepalen, zoals blijkt uit artikel 16, 5.

Een lid stelt volgende vraag :

Het tweede lid van artikel 15 bepaalt dat « behoudens andersluidend beding » de overeenkomst voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd door elke partij ».

Is deze bepaling niet strijdig met artikel 16, 5, krachtens hetwelk de wijze en termijnen van opzegging in de overeenkomst moeten voorkomen ? »

De Minister antwoordt :

De woorden « behoudens andersluidend beding » hebben slechts betrekking op « elke partij ». Dit betekent dat de overeenkomst kan bepalen dat de opzegging het resultaat moet zijn van het eenparig akkoord der partijen. In dit geval zou elke partij de overeenkomst niet kunnen opzeggen.

Derhalve bestaat er geen tegenstrijdigheid tussen artikel 15 en artikel 16, 5.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 16.

Een lid zou graag de woorden « toepassing vindt » vervangen zien door de woorden « toepasselijk is ».

Alhoewel de uitdrukking « toepassing vinden » taalkundig zeker niet fout is, is dit lid van oordeel dat « toepasselijk zijn » meer rechtstreeks dezelfde gedachte uitdrukt.

De Minister antwoordt :

« Toepassing vinden » is synoniem met « toepasselijk zijn » (zie Jansonius : Groot Nederlands-Engels woordenboek).

Deze term is bovendien gebruikelijk zowel in het Nederlandse arbeidsrecht (zie bijvoorbeeld Arbeidswet 1919, art. 3, 13 en 19; wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, art. 1 en 5) als in het Belgisch sociaal recht (zie bijvoorbeeld koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, art. 112, 146, 150 en 152).

Bijgevolg bestaat er geen aanleiding tot wijziging van de term « toepassing vindt ».

Een lid vraagt welke gevolgen verbonden zijn aan het niet-vermelden in de overeenkomst van de bij artikel 16 opgesomde gegevens.

De Minister antwoordt dat het niet-vermelden van één van deze gegevens de betreffende nietigheid van de overeenkomst tot gevolg heeft, zoals trouwens blijkt uit de commentaar bij dit artikel.

Hetzelfde lid stelt voor in artikel 16, 4, de woorden « de personen » te vervangen door de woorden « de categorieën ».

Le Ministre répond qu'en principe une convention collective de travail peut être conclue pour tous les travailleurs et employeurs de la branche d'activité, ainsi que pour toutes les personnes assimilées aux travailleurs et employeurs conformément à l'article 2.

Il arrive cependant régulièrement qu'en ce qui concerne les personnes une convention collective de travail a un champ d'application plus restreint, par exemple elle se limite aux employés, ouvriers, travailleurs à domicile, apprentis, à un groupe déterminé d'ouvriers, aux travailleurs occupés par tous les employeurs de la branche d'activité à l'exception d'un ou de plusieurs employeurs qui accordent un avantage social similaire à celui qui est prévu dans la convention collective de travail.

Il est, dès lors, plus exact de dire « personnes » que « catégories ».

Le terme « personnes » figure d'ailleurs aussi à l'article 36 du projet.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 17.

En ce qui concerne l'alinéa 1<sup>er</sup>, un membre demande si la partie de phrase « à moins que la convention n'en dispose autrement » se rapporte aux deux possibilités mentionnées dans cet alinéa, c'est-à-dire l'adhésion à la convention et l'accord de toutes les parties.

Le Ministre répond par l'affirmative. Les parties sont entièrement libres sur ce point.

De même, elles peuvent accorder une adhésion partielle ou subordonner l'adhésion à certaines conditions. La liberté contractuelle est entière.

Le même membre demande si la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup> vaut également à l'égard des conventions conclus au sein d'une commission paritaire.

Le Ministre répond affirmativement. Les dispositions concernant l'adhésion valent pour toutes les conventions collectives de travail.

Un membre ajoute que cette disposition est superflue, si la convention conclue en commission paritaire est rendue obligatoire.

Le Ministre se rallie à ce point de vue pour ce qui concerne les dispositions normatives, mais alors les parties peuvent encore adhérer aux dispositions obligatoires de la convention.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 18.

Un membre estime qu'il serait souhaitable, en vue de ne pas accabler les services de contrôle du Ministère de l'Emploi et du Travail, que le dépôt des conventions collectives de travail puisse s'effectuer auprès des services régionaux de l'inspection sociale, tandis que seules les conventions collectives de travail, conclus sur le plan national, seraient déposées au service central du Ministère.

De Minister antwoordt dat in beginsel een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor alle werknemers en werkgevers van de bedrijfstak; evenals voor alle personen die overeenkomstig artikel 2 met werknemers en werkgevers worden gelijkgesteld.

Nochtans komt het regelmatig voor dat een collectieve arbeidsovereenkomst qua personen een beperkter toepassingsgebied heeft, bvb. het beperkt zich tot bedienden, werklieden, huisarbeiders, leerjongens, een bepaalde groep werklieden, de werknemers tewerkgesteld door alle werkgevers van de bedrijfstak met uitzondering van één of meer werkgevers, die een sociaal voordeel toekennen gelijkaardig aan datgene dat in de collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien.

Derhalve is « personen » juister dan « categorieën ».

De term « personen » komt trouwens ook voor in artikel 36 van het ontwerp.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 17.

Een lid stelt, met betrekking tot het eerste lid, de vraag of het zinsgedeelte « tenzij de overeenkomst er anders over beschikt » verband houdt met de twee in dit lid aangehaalde mogelijkheden, tzt. de toetreding tot de overeenkomst en de instemming van alle partijen.

De Minister antwoordt bevestigend. De partijen zijn ter zake volkomen vrij.

Evenzo mogen zij een gedeeltelijke toetreding toestaan of de toetreding afhankelijk maken van het vervullen van bepaalde voorwaarden.

Hetzelfde lid vraagt of de bepaling van het eerste lid eveneens geldt ten aanzien van de overeenkomsten gesloten in een paritair comité.

De Minister antwoordt bevestigend. De bepalingen betreffende de toetreding gelden voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten.

Een lid voegt er aan toe dat deze bepaling overbodig is indien de overeenkomst, in paritair comité gesloten, algemeen verbindend is verklaard.

De Minister sluit zich bij deze zienswijze aan wat betreft de normatieve bepalingen. Doch de partijen kunnen als dan nog toetreden tot de obligatoire bepalingen van de overeenkomst.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 18.

Een lid meent dat het wenselijk ware, ten einde de controlediensten van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid niet te overrompelen, dat de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten zou kunnen geschieden bij de gewestelijke diensten van de sociale inspectie, terwijl alleen de collectieve arbeidsovereenkomsten, die op het nationaal vlak werden gesloten, op de centrale dienst van het Ministerie zouden worden neergelegd.

Le Ministre répond qu'ainsi qu'il résulte du commentaire de cette disposition, la procédure et l'organisation de la formalité du dépôt seront déterminées par arrêté royal et que ce dépôt pourrait, par exemple, être géographiquement décentralisé.

C'est pourquoi, d'ailleurs, le Conseil d'Etat a suggéré que le *Moniteur belge* indique également le lieu où le texte intégral de la convention collective de travail sera déposé aux fins de consultation (p. 110 du projet).

L'article 25 du projet a tenu compte de cette suggestion.

En outre, le dépôt régional convient mieux pour informer toutes les parties intéressées de leurs droits et obligations découlant des conventions collectives de travail qui ont une validité locale.

En effet, les travailleurs non syndiqués bénéficient également des avantages accordés par les conventions collectives de travail, tandis que des employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation signataire peuvent aussi être liés, en vertu de l'article 26 du projet.

Un membre demande comment il peut être question d'une dénonciation, en cas de convention collective de travail à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Le Ministre répond que, pour ce qui concerne la manière dont la convention prend fin, la convention collective de travail à durée déterminée avec clause de reconduction correspond en réalité à une convention collective de travail à durée indéterminée.

Dans les deux cas, la convention collective de travail ne cesse de produire ses effets que parce que les parties expriment la volonté d'y mettre fin par une dénonciation.

La seule différence réside dans le fait que les conventions à durée indéterminée peuvent, en principe, être dénoncées à n'importe quel moment, alors que la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction ne peut être dénoncée qu'à la date fixée dans la convention et ensuite éventuellement à certaines époques, par exemple chaque année.

En ce qui concerne le pouvoir du Roi de déterminer la procédure et l'organisation du dépôt, un membre demande si ce pouvoir ne doit pas être explicitement mentionné dans le projet, pour éviter que le Roi soit dans l'impossibilité de prendre un pareil arrêté.

Le Ministre répond que le Roi puise directement ce pouvoir dans l'article de la Constitution.

D'ailleurs, le projet de loi qui fut soumis au Conseil d'Etat ne mentionnait pas davantage ce pouvoir, bien qu'il fut expressément prévu dans le commentaire y relatif que « le Roi pourra déterminer la procédure et l'organisation de la formalité du dépôt ».

Un membre introduit un amendement, tendant à compléter l'article 18 par la disposition suivante :

De Minister antwoordt dat, zoals uit het commentaar bij deze bepaling blijkt, de procedure en de organisatie van de neerlegging zal bepaald worden bij koninklijk besluit en dat deze neerlegging bijvoorbeeld geografisch zou kunnen gedecentraliseerd worden.

Daarom werd trouwens door de Raad van State gesuggereerd dat in het *Belgisch Staatsblad* ook melding zou worden gemaakt van de plaats waar de integrale tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst ter inzage ligt (blz. 110 van het ontwerp).

Artikel 25 van het ontwerp heeft deze suggestie in aanmerking genomen.

De gewestelijke neerlegging is daarenboven meer geschikt om alle betrokken partijen in kennis te stellen van hun rechten en verplichtingen die uit de collectieve arbeidsovereenkomsten die een plaatselijke geldigheid hebben, voortvloeien.

Inderdaad, ook de niet georganiseerde werknemers genieten de bij de collectieve arbeidsovereenkomsten toegekende voordelen, terwijl ook werkgevers die geen lid zijn van een ondertekenende organisatie, ingevolge artikel 26 van het ontwerp kunnen gebonden zijn.

Een lid stelt de vraag hoe er bij een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding sprake kan zijn van een opzegging.

De Minister antwoordt dat, wat de wijze van beëindiging betreft, de collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding in werkelijkheid overeenkomt met een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In beide gevallen houdt de collectieve arbeidsovereenkomst maar op uitwerking te hebben, doordat de partijen de wil om er een einde aan te maken tot uitdrukking brengen door het geven van opzegging.

Het enige verschil ligt hierin dat de overeenkomsten voor onbepaalde tijd in beginsel op om 't even welk ogenblik kunnen worden opgezegd, terwijl de overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding maar kan worden opgezegd tegen de in de overeenkomst bepaalde datum en daarna eventueel op bepaalde tijdstippen, bijvoorbeeld om het jaar.

In verband met de bevoegdheid van de Koning om de procedure en de organisatie van de neerlegging te bepalen, stelt een lid de vraag of deze bevoegdheid niet uitdrukkelijk in het ontwerp moet worden vermeld, om te vermijden dat de Koning een dergelijk besluit niet zou kunnen treffen.

De Minister antwoordt dat de Koning deze bevoegdheid rechtstreeks put uit artikel 67 van de Grondwet.

Trouwens, in het ontwerp van wet dat aan de Raad van State werd voorgelegd, was deze bevoegdheid evenmin vermeld, alhoewel in de desbetreffende commentaar uitdrukkelijk vermeld stond dat de « Koning de procedure en de organisatie van de neerlegging (zal) kunnen bepalen ».

Een lid dient een amendement in, dat ertoe strekt artikel 18 met volgende bepaling aan te vullen :

« Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux conventions collectives dont le champ d'application est limité à une seule entreprise.

Cet amendement est justifié comme suit :

« Le dépôt constitue une formalité indispensable lorsque la convention collective est appelée à avoir une valeur d'obligation à l'égard des tiers. En effet, sans publicité, ces derniers sont incapables de savoir à quoi ils sont tenus, et sans dépôt la publicité est irréalisable.

Les conventions d'entreprise, par définition même, n'ont d'effet qu'entre les parties; il n'est pas nécessaire de les soumettre à une quelconque mesure de publicité.

De plus, les parties peuvent avoir intérêt à ce que les arrangements qu'elles ont conclus, ne soient pas portés à la connaissance des tiers ».

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre sur cet amendement, a donné l'avis suivant :

« Suivant cet amendement, les conventions collectives de travail dont le champ d'application est limité à une seule entreprise ne devraient pas faire l'objet d'un dépôt au Ministère de l'Emploi et du Travail parce que, ainsi est-il dit dans la justification, elles n'ont d'effet qu'entre les parties et il n'est pas nécessaire de les soumettre à une quelconque mesure de publicité. La justification ajoute que « les parties peuvent avoir intérêt à ce que les arrangements qu'elles ont conclus ne soient pas portés à la connaissance des tiers.

L'exposé des motifs du projet relève que le dépôt, non seulement est un « complément indispensable de la publicité » mais encore constitue un moyen de contrôle permettant à l'autorité de vérifier si la convention a été conclue et est rédigée dans les formes prescrites, ainsi que le prévoit d'ailleurs expressément l'article 18. « Dans le cas où une convention collective de travail ne remplit pas ces conditions, le dépôt sera refusé. Le dépôt constitue donc une formalité substantielle terminale, sans laquelle l'existence légale de la convention collective de travail demeure paralysée. Les effets prévus par le présent projet ne lui seront pas conférés et elle n'aura d'autre valeur que celle que les parties intéressées voudront bien lui reconnaître. Cette importance que revêtira désormais la formalité du dépôt peut se comprendre du fait que la convention collective non rendue obligatoire est source de droit, non seulement pour les parties, mais aussi pour les tiers. Or, sans publicité, ces derniers sont incapables de savoir à quoi ils sont tenus, et sans dépôt la publicité est irréalisable (Sénat, 1966-1967, Doc. parl., n° 148, page 27).

Ces considérations sur l'importance du dépôt valent tout autant à l'égard de la convention collective de travail limitée à une seule entreprise.

Une telle convention, en effet, s'impose non seulement aux organisations de travailleurs contractantes

« De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de collectieve overeenkomsten waarvan de werkingssfeer beperkt is tot één onderneming ».

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« De neerlegging is een noodzakelijke formaliteit wanneer de collectieve overeenkomst een bron van verplichtingen moet vormen voor derden. Zonder publiciteit kunnen derden immers niet weten waartoe ze gehouden zijn en zonder neerlegging is publiciteit onmogelijk.

De overeenkomsten voor één onderneming hebben uiteraard alleen hun gevolgen voor de betrokken partijen; het is niet nodig er publiciteit aan te geven.

Bovendien kunnen de partijen er belang bij hebben dat de regelingen die zij getroffen hebben, niet ter kennis van derden worden gebracht ».

De Raad van State, door de Minister over dit amendement geraadpleegd, heeft het volgende advies gegeven :

« Volgens dit amendement zouden de collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan de werkingssfeer beperkt is tot één onderneming, niet moeten worden neergelegd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid omdat, aldus de verantwoording, deze overeenkomsten alleen gevolg hebben voor de betrokken partijen en het niet nodig is er publiciteit aan te geven. De verantwoording voegt er nog aan toe dat de partijen er bovendien belang bij kunnen hebben « dat de regelingen die zij getroffen hebben, niet ter kennis van derden worden gebracht ».

In de memorie van toelichting bij het ontwerp wordt de aandacht erop gevestigd, dat de neerlegging niet alleen « een onontbeerlijke aanvulling is van de bekendmaking », maar dat het tevens een controle-middel voor de overheid is om na te gaan of de overeenkomst in de voorgeschreven vormen is aangegaan en opgesteld, zoals artikel 18 overigens uitdrukkelijk bepaalt. « Indien een collectieve arbeidsovereenkomst aan deze voorwaarden niet voldoet, zal de neerlegging worden geweigerd. De neerlegging maakt dus een substantiële slotformaliteit uit. Zonder deze formaliteit blijft het wettelijk bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst gebrekkig. De bij dit ontwerp bepaalde gevolgen zullen aan deze overeenkomst niet worden toegekend en zij zal geen andere waarde hebben dan deze die de belanghebbende partijen haar willen verlenen. Het gewicht dat voortaan zal worden gehecht aan de formaliteit van neerlegging is te begrijpen, gezien de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst een bron van recht is, niet alleen voor de partijen, maar ook voor derden. Zonder publiciteit zijn deze laatsten evenwel in de onmogelijkheid te weten waartoe zij gehouden zijn, en zonder neerlegging is de publiciteit niet te verwezenlijken » (Senaat, 1966-1967, Gedr. St. n° 148, blz. 27).

Deze toelichting bij de betekenis van de neerlegging geldt ook voor de collectieve arbeidsovereenkomst die beperkt is tot één onderneming.

Deze is immers bindend, niet alleen voor de contracterende werknemersorganisaties en hun leden,

et à leurs membres, mais aussi aux travailleurs non syndiqués occupés dans l'entreprise (art. 19, 4). Or, ces derniers n'ont aucunement été associés à l'élaboration de la convention et doivent donc de toute façon être considérés comme des tiers pour l'application de l'article 18.

Pour qu'elle puisse s'imposer aux travailleurs non syndiqués, la convention doit avoir été conclue dans le respect des formalités prescrites par les articles 13 et 16, et il appartient à l'autorité de vérifier si celles-ci ont été accomplies. A cet effet, le dépôt de la convention est indispensable. Si le dépôt est refusé, la convention ne produit pas les effets juridiques que le projet y attache, ce qui veut dire, notamment, qu'elle ne s'imposera pas aux travailleurs non syndiqués de l'entreprise et qu'il pourra y être dérogé par contrat de louage de travail individuel (art. 11).

Une raison supplémentaire pour donner à la convention collective visée une certaine forme de publicité découle de ce qu'elle accorde des droits et, le cas échéant, impose des obligations aux travailleurs qui n'y sont pas parties. Il importe que ceux-ci puissent prendre connaissance du contenu intégral de la convention et de son texte officiel.

La formalité du dépôt revêtant, dès lors, une égale importance pour les conventions collectives limitées à une seule entreprise et pour les autres conventions collectives, il n'y a pas de motif d'exclure les premières du champ d'application de l'article 18 ».

Compte tenu de cet avis, la Commission décide de ne pas retenir l'amendement.

Un membre demande qui doit s'adresser au Ministre pour demander le dépôt d'une convention collective de travail.

Le Ministre répond que le dépôt peut être demandé par chacune des parties qui ont signé la convention collective de travail.

Etant donné que cette convention peut lier des tiers, — mais uniquement lorsqu'elle a été déposée —, les parties ont intérêt à ce que la convention soit déposée.

Par conséquent, il ne peut y avoir de difficultés sur ce point.

Cette mesure pourrait faire l'objet de l'arrêté royal d'exécution.

A la suite de l'adoption de l'amendement du Gouvernement à l'article 14 et de l'inversion des articles 13 et 11, il faut remplacer à l'article 18, alinéa 1<sup>er</sup>, le nombre 13 par les nombres 13 et 14.

Adopté à l'unanimité.

Article 19.

Un membre désire<sup>2</sup> savoir pourquoi l'article 19, 4, dispose formellement que la convention lie tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

maar ook voor de ongeorganiseerde werknemers die in het bedrijf tewerkgesteld zijn (artikel 19, 4). Deze laatsten zijn in generlei opzicht betrokken bij de overeenkomst en zijn dus alleszins derden voor de toepassing van artikel 18.

Opdat de overeenkomst voor de ongeorganiseerden bindend zou zijn, is vereist dat zij is gesloten met inachtneming van de vormvereisten voorgeschreven door de artikelen 13 en 16 en het komt de overheid toe na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan. Daarvoor is neerlegging van de overeenkomst vereist en indien deze geweigerd wordt, heeft de overeenkomst niet de rechtsgevolgen die het ontwerp eraan verbindt, wat onder meer betekent, dat de overeenkomst niet bindend is voor de ongeorganiseerde werknemers van het bedrijf en dat bij individuele arbeidsovereenkomst ervan kan worden afgeweken (artikel 11).

Bovendien is ook een zekere vorm van bekendmaking van de bedoelde collectieve overeenkomst nodig, omdat zij rechten en eventueel plichten doet ontstaan voor de werknemers die geen partij bij de overeenkomst zijn. Deze moeten dus ook kennis kunnen krijgen van de volledige inhoud en de officiële tekst van de overeenkomst.

Aangezien de neerlegging derhalve dezelfde betekenis heeft voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde onderneming worden aangegaan als voor de andere, bestaat er geen reden om de eerstgenoemde uit het toepassingsgebied van artikel 18 te sluiten ».

Rekening houdend met dit advies, beslist de Commissie het amendement niet in aanmerking te nemen.

Een lid stelt de vraag wie zich tot de Minister moet wenden om de neerlegging van een collectieve arbeidsovereenkomst te vragen.

De Minister antwoordt dat de neerlegging kan worden gevraagd door ieder van de partijen welke de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend hebben.

Aangezien deze overeenkomst derden kan binden, — maar dan alleen wanneer zij werd neergelegd —, hebben de partijen er belang bij dat de overeenkomst wordt neergelegd.

Op dit punt kunnen bijgevolg geen moeilijkheden bestaan.

Deze maatregel zou het voorwerp kunnen uitmaken van het koninklijk uitvoeringsbesluit.

Als gevolg van de aanneming van het Regeringsamendement op artikel 14 en het omkeren van de volgorde van artikel 13 en 14, moet in artikel 18, eerste lid, het getal 13 vervangen worden door de getallen 13 en 14.

Eenparig aangenomen.

Artikel 19.

Een lid wenst te vernemen waarom in artikel 19, 4, uitdrukkelijk vermeld wordt dat de overeenkomst bindend is voor alle werknemers van een gebonden werkgever.

Le Ministre répond que cette mention est nécessaire pour permettre aux travailleurs non syndiqués, occupés par des employeurs qui sont membres d'une organisation d'employeurs signataire ou qui ont eux-mêmes signé la convention collective de travail, de prétendre également aux avantages de la convention collective de travail.

Dans notre pays, les organisations représentatives des travailleurs négocient au nom de tous les travailleurs.

Le Ministre renvoie, à ce sujet, également au commentaire y relatif dans l'exposé des motifs (p. 29).

Eu égard à cette réponse du Ministre, un membre demande comment les travailleurs peuvent savoir que l'employeur qui les occupe est lié par une convention collective de travail.

Le Ministre répond qu'en ce qui concerne les travailleurs syndiqués, ceux-ci sont informés par leurs organisations syndicales respectives qui savent si un employeur est affilié à une organisation d'employeurs. Elles reçoivent ces renseignements des organisations des employeurs elles-mêmes.

En réponse à une question d'un membre, le Ministre confirme, en renvoyant à la disposition de l'article 1<sup>er</sup>, 4, que par « organisation » il y a lieu d'entendre aussi bien les organisations de travailleurs que celles des employeurs.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 20.

Un membre demande si, en cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est toujours tenu de respecter intégralement la convention collective de travail qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

Le Ministre répond qu'il se peut qu'à l'occasion de la cession, une convention collective de travail distincte soit conclue sur le plan de l'entreprise, afin de régler les conséquences sociales de cette cession à l'égard du personnel.

En outre, le nouvel employeur ne devra évidemment plus respecter la convention collective de travail qui liait l'ancien employeur, si son entreprise exerce une activité qui ne tombe plus dans le champ d'application de cette convention.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 21.

En réponse à une question d'un membre, le Ministre confirme que la disposition de l'article 21 vaut aussi bien pour l'employeur dont l'affiliation à une organi-

De Minister antwoordt dat deze vermelding noodzakelijk is om toe te laten dat de niet georganiseerde werknemers tewerkgesteld door werkgevers, die lid zijn van een ondertekenende werkgeversorganisatie of die de collectieve arbeidsovereenkomst zelf hebben ondertekend, eveneens op de voordelen van de collectieve arbeidsovereenkomst aanspraak zouden kunnen maken.

In ons land onderhandelen de werknemersorganisaties die representatief zijn namens alle werknemers.

De Minister verwijst in dit verband ook naar het desbetreffende commentaar in de memorie van toelichting (blz. 29).

In verband met dit antwoord van de Minister vraagt een lid hoe de werknemers kunnen weten dat de werkgever die hen tewerkstelt, door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden is.

De Minister antwoordt dat, wat de georganiseerde werknemers betreft, zij worden ingelicht langs hun respectieve vakbonden, die weten of een werkgever aangesloten is bij een werkgeversorganisatie. Zij ontvangen die inlichtingen van de werkgeversorganisaties zelf.

Op een vraag van een lid, bevestigt de Minister, met verwijzing naar de bepaling van het eerste artikel, 1, dat onder organisatie zowel de werknemers- als de werkgeversorganisaties worden verstaan.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 20.

Een lid vraagt of, in geval van gehele of gedeeltelijke overdracht van een onderneming, de nieuwe werkgever steeds integraal de collectieve arbeidsovereenkomst, die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

De Minister antwoordt dat het mogelijk is dat, naar aanleiding van de overdracht, een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming wordt gesloten om de sociale gevolgen van deze overdracht ten aanzien van het personeel te regelen.

Daarenboven zal vanzelfsprekend de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst, die de vroegere werkgever bond, niet meer moeten naleven, indien zijn onderneming een activiteit uitoefent, welke niet meer onder de toepassingsfeer valt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 21.

Op een vraag van een lid, bevestigt de Minister dat de bepaling van artikel 21 geldt zowel voor de werkgever wiens lidmaatschap van een gebonden organi-

sation liée par une convention prend fin du fait qu'il démissionne, que pour l'employeur qui est exclu d'une organisation liée par une convention.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 22.

En réponse à une question d'un membre, le Ministre confirme que l'article 22 ne concerne que les dispositions normatives *individuelles* de la convention collective de travail.

Dès lors, en cas de dissolution d'une organisation liée par une convention collective de travail, les règles régissant les relations *collectives* entre employeur et travailleur organisées en vertu de la convention ne demeurent pas applicables, mais les dispositions normatives collectives cessent de produire leurs effets à l'égard des employeurs affiliés à cette organisation.

Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un Fonds de sécurité d'existence est créé.

Les employeurs affiliés à l'organisation dissoute ne devront plus payer leur cotisation.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 23.

Un membre introduit un amendement tendant à supprimer l'article 23.

Cet amendement est justifié comme suit :

« Le texte de l'article 23 du projet risque d'entraîner plus de confusion qu'il n'apporte de clarté.

Il faut d'abord faire remarquer que la théorie de l'incorporation des normes de la convention collective aux contrats individuels de travail est aujourd'hui en nette régression (voir Spyropoulos, *Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la C.E.C.A., Institut de droit comparé, Paris, 1959, page 103*).

Ensuite, si cette théorie paraît séduisante au point de vue social, car elle prétend éviter un bouleversement des relations individuelles de travail, elle suscite, au point de vue juridique, de nombreuses anomalies et difficultés.

En effet, la théorie de l'incorporation remet en cause la hiérarchie des sources de droit que le législateur se propose d'établir. Si la convention collective doit l'emporter sur le contrat individuel, comment admettre que celui-ci reste soumis à une norme à laquelle la volonté collective a retiré sa force obligatoire ? Quelle serait, dans ce cas, la portée pratique d'une dénonciation de la convention ? Quelle utilité y aurait-il à conclure des conventions pour une durée limitée ?

satie een einde neemt omdat hij zijn ontslag geeft, als voor de werkgever die door een gebonden organisatie wordt ontslagen.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 22.

Op vraag van een lid, bevestigt de Minister dat artikel 22 slechts geldt, wat betreft de *individueel* normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer derhalve een door een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde *collectieve* betrekkingen tussen werkgever en werknemer niet van toepassing, maar houden de collectief normatieve bepalingen op uitwerking te hebben ten aanzien van bij deze organisatie aangesloten werkgevers.

Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een Fonds voor bestaanszekerheid wordt opgericht.

De werkgevers aangesloten bij de ontbonden organisatie zullen hun bijdrage niet meer hoeven te betalen.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 23.

Een lid dient een amendement in om het artikel 23 te doen schrappen.

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Artikel 23 van het ontwerp zou meer verwarring stichten dan klaarheid brengen.

In de eerste plaats moet worden opgemerkt dat de theorie van de overneming van de normen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele arbeidsovereenkomst op dit ogenblik veel veld verliest (zie Spyropoulos, *Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la C.E.C.A., Institut de droit comparé, Parijs, 1959, blz. 103*).

Ten tweede leidt deze theorie tot talrijke juridische ongerijmdheden en moeilijkheden, alhoewel zij op sociaal gebied aanlokkelijk schijnt te zijn omdat zij de versterking van de individuele arbeidsverhoudingen zou verhinderen.

Zij keert immers de hiërarchie van de rechtsbronnen om die de wetgever wil vaststellen. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst voorrang heeft op de individuele overeenkomst kan immers niet worden aangenomen dat de individuele overeenkomst onderworpen blijft aan een norm die krachtens de collectieve wil geen dwingend karakter meer heeft. Welke praktische gevolgen zou de opzegging van de overeenkomst in dat geval nog hebben ? En waarom zou men dan nog overeenkomsten afsluiten voor een bepaalde tijd ?



Les partisans de l'incorporation doivent eux-mêmes apporter certains correctifs au principe de la survie de la convention collective.

Ils admettent, d'une part, que la convention qui n'existe plus, ne peut avoir aucune influence sur les nouveaux contrats individuels à conclure. On peut, dès lors, se demander avec Paul Durand, s'il est « satisfaisant de soumettre les relations de travail dans un même établissement à des règles différentes selon la date à laquelle elles ont pris naissance » (Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1956, Tome III, page 575).

De plus, les théoriciens de l'incorporation reconnaissent que les normes de la convention expirée ont, en tout cas, perdu leur force impérative : l'employeur et le travailleur sont libres de modifier les stipulations du contrat de travail. L'employeur peut donc résilier unilatéralement les contrats à durée indéterminée et en conclure de nouveaux qui ne sont plus soumis à l'ancienne convention. « Pratiquement, le résultat est presque identique à la cessation immédiate des effets de la convention collective. Et la dénonciation générale de tous les contrats conclus par l'employeur ne présente guère moins d'inconvénients, au point de vue social que la cessation de plein droit des effets de la convention » (Paul Durand, *op. cit.*, page 577).

L'article 23 du projet nous paraît donc de nature à engendrer plus de difficultés que d'avantages et nous proposons sa suppression.

La situation juridique se présente, dès lors, avec netteté : la convention collective venue à expiration ou ayant fait l'objet de dénonciation, cesse aussitôt de régir les contrats individuels de travail, à moins qu'une clause expresse de la convention n'en dispose autrement. Certes, il arrivera que l'employeur et le travailleur continueront à appliquer les normes de la convention pour des raisons pratiques; il n'en reste pas moins que ces normes auront perdu leur caractère impératif et que les parties seront libres désormais d'aménager leurs relations de travail. »

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre au sujet de cet amendement, a donné l'avis suivant.

« L'auteur de l'amendement propose la suppression de cet article, aux termes duquel le contrat de louage de travail implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire individuelle et écrite.

Il n'appartient pas au Conseil d'Etat d'émettre un jugement sur les avantages d'ordre social que l'exposé des motifs énonce en faveur du maintien de cet article (p. 31), ni sur les inconvénients du même ordre que l'auteur de l'amendement invoque pour en justifier la suppression.

L'essentiel, du point de vue juridique, c'est que le législateur dise clairement si la convention collective de travail continue ou non à agir sur la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur lorsqu'elle a cessé, comme telle, de produire ses effets.

Bovendien moeten de voorstanders van die theorie zelf in uitzonderingen voorzien op het beginsel van de nawerking van de collectieve overeenkomst.

Zij nemen aan de ene kant aan dat een overeenkomst die niet meer bestaat, geen invloed kan hebben op nieuwe individuele overeenkomsten. Men kan zich dan ook met Paul Durand afvragen of het « goed is de arbeidsbetrekkingen in eenzelfde richting aan verschillende regelen te onderwerpen, al naar de datum waarop zij ontstaan zijn ». (Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Parijs, 1956, Deel III, blz. 575).

Bovendien geven zij toe dat de normen van de vervallen overeenkomst in ieder geval hun dwingende kracht hebben verloren : de werkgever en de werknemer zijn vrij de bepalingen van de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De werkgever kan dus de overeenkomsten van onbepaalde duur eenzijdig beëindigen en nieuwe overeenkomsten sluiten die niet meer onder de oude overeenkomst vallen. « Practisch bereikt men bijna hetzelfde resultaat als bij de onmiddellijke beëindiging van de gevolgen van de collectieve overeenkomst. De algemene opzegging van alle overeenkomsten die de werkgever heeft gesloten is op sociaal gebied nauwelijks minder erg dan de beëindiging van rechtswege van de gevolgen van de overeenkomst ». (Paul Durand, *op. cit.*, blz. 577).

Artikel 23 van het ontwerp zal dus meer moeilijkheden dan voordelen medebrengen en wij stellen voor het te doen vervallen.

De juridische toestand is dan duidelijk : de vervallen of opgezegde collectieve overeenkomst geldt al dadelijk niet meer voor de individuele arbeidsovereenkomsten, tenzij de overeenkomst uitdrukkelijk anders bepaalt. Zeker, het kan gebeuren dat werkgever en werknemer de normen van de overeenkomst blijven toepassen om praktische redenen, maar dit neemt niet weg dat die normen hun dwingend karakter hebben verloren en dat de partijen vrij zijn om hun arbeidsbetrekkingen anders te regelen. »

De Raad van State, door de Minister over dit amendement geraadpleegd, heeft het volgend advies gegeven.

« De indiener van het amendement stelt de schrapping van dit artikel voor. Luidens dit artikel blijft de individuele arbeidsovereenkomst, die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend is gewijzigd, onveranderd, wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het individueel en schriftelijk anders wordt bedongen.

Het komt de Raad van State niet toe een oordeel uit te spreken over de sociale voor- en nadelen welke in de memorie van toelichting voor het behoud (blz. 31) en in de verantwoording van het amendement voor de schrapping van deze bepaling worden aangehaald.

Van juridisch standpunt uit is de hoofdzaak dat de wetgever duidelijk bepaalt of de collectieve arbeidsovereenkomst al dan niet invloed blijft hebben op de individuele arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, nadat zij als zodanig opgehouden heeft uitwerking te hebben.

Sans doute l'article 23 fait-il exception à la règle selon laquelle la convention collective ne peut régir cette relation individuelle qu'aussi longtemps qu'elle reste en vigueur. Mais cette exception se justifie par la stabilité accrue qu'elle assure aux relations juridiques individuelles : elle a, en effet, pour corollaire que, lorsque la convention collective prend fin, la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur demeure régie par les règles qui, à ce moment, déterminent les conditions de travail, c'est-à-dire par celles de ladite convention collective.

Supprimer l'article 23 aurait, par contre, pour effet de rendre incertain le contenu exact de la relation individuelle de travail après la fin de la convention collective. Lorsque, par exemple, le contrat de louage de travail n'a pas été conclu par écrit, il sera souvent malaisé de déterminer avec certitude quelles étaient les conditions de rémunération et de travail primitivement convenues et dans quelle mesure précises celles-ci ont été modifiées implicitement par la convention collective, surtout dans le cas où le contrat de louage de travail a été conclu à une époque où la convention collective était déjà en vigueur.

Enfin, l'article 23 revêtant un caractère d'exception, on peut admettre que la règle en cause soit limitée notamment aux conventions en cours et qu'elle n'ait pas de valeur impérative. »

A la suite de cet avis, l'auteur de l'amendement propose de remplacer à l'article 23 les mots « sauf clause contraire individuelle et écrite » par les mots « sauf clause contraire dans la convention même ».

Selon lui, cette modification signifie un retour à l'orthodoxie juridique.

En effet, il n'est pas de règle qu'une convention collective de travail qui a été dénoncée ou dont la durée est expirée, puisse encore sortir ses effets.

Or, tel est le cas suivant l'article 23.

Le Ministre marque son accord sur la modification proposée. Elle est, en effet, de nature à confirmer la priorité de la convention collective de travail sur la convention individuelle et à faire respecter ainsi la volonté initiale des parties intéressées à la convention collective de travail.

Pour illustrer la portée de la modification apportée à l'article 23, le Ministre cite l'exemple suivant :

Une convention collective de travail, conclue pour une durée d'un an, prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année.

Au cas où la convention collective de travail n'a pas explicitement prévu que l'octroi d'une prime de fin d'année cessera à l'expiration de la durée de la convention collective de travail, il faudra continuer à payer la prime de fin d'année.

Dans le cas contraire, la prime de fin d'année ne doit plus être liquidée, suivant la volonté expresse des parties intéressées à la convention collective de travail.

Ongetwijfeld is artikel 23 een uitzondering op de regel dat de collectieve arbeidsovereenkomst de individuele arbeidsverhouding maar kan regelen zolang zij van kracht is. Die uitzondering is evenwel verantwoord doordat zij de stabiliteit van de individuele rechtsbetrekkingen bevordert : zij heeft immers tot gevolg dat bij de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst de individuele arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer beheerst blijft door de regeling die op dat ogenblik de arbeidsvoorwaarden bepaalde, namelijk de beëindigde collectieve arbeidsovereenkomst.

De schrapping van artikel 23 zou daarentegen ertoe leiden, dat de juiste inhoud van de individuele arbeidsverhouding na de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst onzeker wordt. Wanneer de individuele arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld niet schriftelijk is aangegaan, zal het vaak moeilijk zijn met zekerheid te bepalen welk loon en welke arbeidsvoorwaarden oorspronkelijk overeengekomen waren en in welke mate deze precies door de collectieve overeenkomst stilzwijgend zijn gewijzigd, vooral wanneer de individuele overeenkomst is gesloten op een ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst reeds van kracht was.

Aangezien artikel 23 een uitzonderingskarakter heeft, is het ten slotte aanvaardbaar dat de draagwijdte van de regel wordt beperkt, onder meer tot de lopende overeenkomsten en zonder dwingende gelding. »

Als gevolg van dit advies stelt de indiener voor in artikel 23 de woorden « tenzij het individueel en schriftelijk anders wordt bedongen » te vervangen door de woorden « tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf ».

Deze wijziging betekent, naar zijn oordeel, een terugkeer naar de juridische orthodoxie.

Het is inderdaad ongewoon dat een collectieve arbeidsovereenkomst, die werd opgezegd of waarvan de duur is verstreken, nog uitwerking kan hebben.

Welnu, zulks is, krachtens artikel 23, het geval.

De Minister verklaart zich met de voorgestelde wijziging akkoord. Zij is, inderdaad, van aard om de voorrang van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele overeenkomst te bevestigen en aldus de oorspronkelijke wil van de bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen te doen eerbiedigen.

Ter illustratie van de draagwijdte van de aan artikel 23 aangebrachte wijziging, haalt de Minister het volgende voorbeeld aan :

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten voor de duur van één jaar, voorziet in de toekenning van een eindejaarspremie.

Ingeval de collectieve arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk bepaald heeft dat de toekenning van een eindejaarspremie zal ophouden bij het verstrijken van de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst, zal de eindejaarspremie verder moeten uitgekeerd worden.

In het omgekeerde geval, moet de eindejaarspremie niet verder worden uitgekeerd, volgens de uitdrukkelijke wil van de bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen.

D'après le texte initial de l'article 23, l'octroi de cette prime de fin d'année pouvait prendre fin, moyennant un accord individuel et écrit entre l'employeur et le travailleur.

A l'article 23, dans le texte néerlandais « wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben » le mot « een » est remplacé par le mot « de » : il s'agit en effet d'une convention collective de travail bien déterminée, notamment celle par laquelle le contrat de louage de travail a été modifié.

L'article 23, tel qu'il a été modifié, est adopté à l'unanimité.

#### Article 24.

Un membre introduit un amendement tendant à modifier cet article comme suit :

« Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui ont intérêt à l'objet de la convention et qui sont représentées au sein de l'organe »

Cet amendement est justifié de la manière suivante :

« Certains organes paritaires sont constitués sur une base largement composite. Tel est le cas notamment du Conseil national du Travail où des représentants de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et des classes moyennes siègent côte à côte sur le banc patronal.

Il se peut qu'une convention collective offre uniquement de l'intérêt pour une partie des employeurs représentés au sein de l'organe paritaire. Dans ce cas, il est donc superflu d'exiger que toutes les organisations représentées participent à la convention. »

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre sur cet amendement, a émis l'avis suivant.

« La modification qu'il est proposé d'apporter à cet article a pour effet que les conventions collectives ne doivent plus, dans un organe paritaire, être conclues que par les organisations représentées « qui sont intéressées à l'objet de la convention ».

Il est tout d'abord permis de se demander si les catégories d'employeurs et de travailleurs ayant intérêt à la convention pourront toujours être déterminées de manière précise et par qui seront tranchées les éventuelles contestations. Il n'est pas exclu, en effet, que ceux des employeurs et des travailleurs de la branche en cause qui ne sont pas compris dans le champ d'application d'une convention, soient néanmoins intéressés à celle-ci, par exemple parce qu'elle est de nature à compromettre l'équilibre des rémunérations dans les différents secteurs d'une branche d'activité et qu'elle peut ainsi avoir une répercussion indirecte sur les relations d'autres employeurs et travailleurs.

Par ailleurs, l'idée qui préside à la création d'un organe paritaire c'est que toutes les organisations représentées assument, en commun, les intérêts de l'ensemble des employeurs et des travailleurs qui ressortissent à cet organe. Un organe paritaire n'est pas

Volgens de oorspronkelijke tekst van artikel 23, mocht de toekenning van deze eindejaarspremie een einde nemen, mits een individueel en schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer.

In artikel 23, wordt in de tekst « wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben » het woord « een » vervangen door het woord « de »; het gaat immers om een welbepaalde collectieve arbeidsovereenkomst, namelijk deze waardoor de individuele arbeidsovereenkomst gewijzigd werd.

Artikel 23, zoals gewijzigd, wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 24.

Een lid dient een amendement in dat strekt om dit artikel te wijzigen als volgt :

« In een paritair orgaan moet de overeenkomst worden gesloten door alle organisaties die bij het onderwerp van de overeenkomst belang hebben en in het orgaan vertegenwoordigd zijn ».

Dit amendement wordt als volgt verantwoord :

« Sommige paritaire organen bestaan uit zeer verschillende organisaties. Zo bijvoorbeeld de Nationale Arbeidsraad, waar de vertegenwoordigers van de industrie, de handel, de landbouw en de middenstand allen aan de kant van de werkgevers zitting hebben.

Het kan gebeuren dat een collectieve overeenkomst alleen van belang is voor een gedeelte van de werkgevers die in het paritair orgaan vertegenwoordigd zijn. In dit geval is het dan ook overbodig te eisen dat al de vertegenwoordigde organisaties aan de overeenkomst deelnemen. »

De Raad van State, door de Minister over dit amendement geraadpleegd, heeft volgend advies gegeven.

« De voorgestelde wijziging van dit artikel heeft tot gevolg dat de collectieve arbeidsovereenkomsten in een paritair orgaan alleen nog moeten worden gesloten door de vertegenwoordigde organisaties « die bij het onderwerp van de overeenkomst belang hebben ».

Vooreerst is het niet zonder meer duidelijk of steeds nauwkeurig zal kunnen bepaald welke categorieën van werkgevers en werknemers al dan niet belang bij de overeenkomst hebben en wie bij betwisting daarover zal beslissen. Het is immers niet uitgesloten, dat de bedrijfsgenoten die niet onder de werkingsfeer van een overeenkomst vallen, daarbij toch belang kunnen hebben, omdat deze bijvoorbeeld het evenwicht tussen de lonen in de verschillende sectoren van een bedrijfstak in het gedrang kan brengen en dus indirect een weerslag kan hebben op de betrekkingen van andere werkgevers en werknemers.

Aan de basis van de oprichting van een paritair orgaan ligt overigens de gedachte, dat alle vertegenwoordigde organisaties gezamenlijk de belangen behartigen van alle werkgevers en werknemers die onder het orgaan ressorteren. Een paritair orgaan is

un groupement fortuit d'employeurs et de travailleurs qui défendent exclusivement leurs intérêts personnels, mais une forme permanente et organisée de concertation et de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs de la même branche, chargées des intérêts collectifs de tous ceux qui relèvent de l'organe paritaire.

Il s'ensuit que toutes les organisations représentées doivent être censées avoir intérêt à tout ce qui se discute et se décide au sein de l'organe en cause et que, partant, elles doivent avoir part à l'élaboration de toutes les conventions qui s'y concluent.

En ce qui concerne les commissions paritaires, le projet prévoit, il est vrai, l'éventualité où certaines questions n'intéressent pas tous les employeurs et travailleurs de l'ensemble de la branche d'activité. Le Roi peut alors créer une sous-commission paritaire (article 38). Mais, même dans ce cas, la commission paritaire plénière peut être tenue de délibérer des conventions conclues dans la sous-commission, conventions qui, par essence, ne seront d'application qu'à une partie déterminée de la branche d'activité qui relève de la commission (article 8). L'idée de base du projet est donc bien que toutes les organisations doivent participer à la conclusion d'une convention et, pour le cas où cette participation n'est pas requise, le projet prévoit d'ores et déjà les mesures nécessaires, en sorte qu'à cet égard l'amendement est superflu.

Quant au Conseil national du Travail, celui-ci a essentiellement pour mission de s'occuper « des problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs » (loi du 29 mai 1952, article 1<sup>er</sup>). Même si ces problèmes ne concernent qu'une partie de l'économie, les organisations représentées n'en doivent pas moins être toutes associées aux délibérations, à défaut de quoi, le caractère paritaire du conseil se trouverait au surplus compromis. Le même principe doit être respecté pour la conclusion de conventions collectives.

Par ailleurs, lorsqu'une convention collective applicable à une branche d'activité déterminée est conclue au sein du Conseil national du travail conformément à l'article 7, alinéa 2, du projet, il n'est pas exclu qu'aucun représentant de cette branche d'activité ne siège au conseil, d'autant que les employeurs et les travailleurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes, doivent, eux aussi, être considérés comme une branche d'activité (article 2, 4). Dans ce cas, l'article 24 amendé rendrait même impossible l'application de l'article 7, alinéa 2.

Pour tous les motifs exposés ci-dessus, il est à déconseiller de modifier l'article 24 dans le sens proposé par l'amendement ».

Compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat, l'amendement est retiré.

L'article est adopté à l'unanimité.

geen toevallige groepering van werkgevers en werknemers, die alleen instaan voor hun persoonlijke belangen, maar een bestendige en georganiseerde vorm van overleg en samenwerking tussen de organisaties van bedrijfsgenoten, die belast zijn met de behartiging van de collectieve belangen van allen die tot het ressort van het paritair orgaan behoren.

Hieruit volgt dat alle vertegenwoordigde organisaties moeten worden geacht belang te hebben bij alles wat in het betrokken orgaan wordt besproken en beslist en derhalve moeten deel hebben aan de totstandkoming van alle overeenkomsten die in het orgaan worden gesloten.

Wat de paritaire comités betreft, voorziet het ontwerp wel in de mogelijkheid dat bepaalde aangelegenheden niet alle werkgevers en werknemers van de ganse bedrijfstak aanbelangen. In dat geval kan de Koning een paritair subcomité oprichten (artikel 38). Maar zelfs dan kan het ganse paritair comité nog worden verplicht te beraadslagen over de in het subcomité gesloten overeenkomsten, die uiteraard maar toepassing vinden op een bepaald onderdeel van de bedrijfstak die onder het paritair comité ressorteert (artikel 8). Aan het ontwerp ligt dus wel degelijk de gedachte ten grondslag, dat alle organisaties aan het sluiten van een overeenkomst moeten deelnemen; en wanneer zulks niet nodig is, heeft het ontwerp reeds de nodige voorzieningen getroffen, zodat het amendement in dit opzicht overbodig is.

Wat de Nationale Arbeidsraad betreft, zijn opdracht bestaat fundamenteel erin zich bezig te houden met « de algemene vraagstukken van sociale aard welke de werkgevers en de werknemers aanbelangen » (wet van 29 mei 1952, artikel 1). Zelfs indien die vraagstukken maar betrekking hebben op een deel van het bedrijfsleven, moeten alle vertegenwoordigde organisaties bij de bespreking betrokken worden, zoniet zou overigens het paritair karakter van de raad in het gedrang komen. Hetzelfde beginsel dient in acht te worden genomen bij het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wanneer in de Nationale Arbeidsraad trouwens een overeenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde bedrijfstak overeenkomstig artikel 7, tweede lid, van het ontwerp, is het niet uitgesloten dat geen enkele vertegenwoordiger van die bedrijfstak in de raad vertegenwoordigd is, vooral omdat ook de werkgevers en werknemers die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante functie uitoefenen, als een bedrijfstak moeten worden aangemerkt (artikel 2, 4<sup>o</sup>). In dat geval zou het geamendeerde artikel 24 de toepassing van artikel 7, tweede lid, zelfs onmogelijk maken.

Om alle voornoemde redenen verdient het geen aanbeveling artikel 24 in de voorgestelde zin te wijzigen ».

Rekening houdend met het advies van de Raad van State, trekt de indiener zijn amendement in.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

## Article 25.

Un membre introduit un amendement tendant à modifier comme suit l'alinéa 2 de cet article :

« Peut de même, être publiée par la voie d'un avis au *Moniteur belge*, après consultation de l'organe paritaire, la dénonciation... ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Le projet prescrit la publication, par voie d'avis au *Moniteur*, de toute dénonciation d'une convention à durée indéterminée comportant une clause de reconduction.

Or, il peut se faire que cette publication soit sans intérêt, par exemple lorsque la dénonciation est immédiatement suivie de la conclusion d'une nouvelle convention, qui fait elle-même l'objet d'une publication.

Il vaut mieux dès lors laisser l'Administration juge d'apprécier l'opportunité d'une pareille publication, après avoir consulté l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue ».

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre sur cet amendement a donné l'avis suivant :

« L'auteur de l'amendement propose de rendre facultative la publication, obligatoire selon le projet, de la dénonciation d'une convention collective et de laisser à l'administration le soin d'apprécier l'opportunité de pareille publication, l'organe paritaire consulté.

Les conventions en cause peuvent engendrer des droits et des obligations dans le chef d'employeurs et de travailleurs qui ne sont d'aucune manière associés à leur conclusion, même pas par le truchement d'une organisation qui puisse les informer de leur contenu (art. 19, 4, et 26). Il paraît, dès lors, souhaitable qu'ils soient, en tout cas, informés de la date exacte à laquelle la convention prend fin. Si la cessation de celle-ci va de pair avec la conclusion d'une nouvelle convention, la dénonciation pourra, sans difficulté, être publiée en même temps que cette convention.

Il n'y a dès lors aucune raison de modifier l'article 25 dans le sens proposé. »

Compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat, l'amendement est retiré.

L'article est adopté à l'unanimité.

## Article 26.

Un membre introduit un amendement tendant à remplacer cet article par les dispositions suivantes :

« § 1<sup>er</sup>. — Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire, qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs, lient à partir de la publication visée à l'article 25, § 1<sup>er</sup>,

## Artikel 25.

Een lid dient een amendement in dat strekt om het tweede lid van dit artikel te wijzigen als volgt :

« Kan eveneens, na raadpleging van het paritair orgaan, door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt, de opzegging... ».

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Het ontwerp bepaalt dat de opzegging van een overeenkomst die voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd maar met verlengingsbeding is gesloten, bij wege van een bericht in het *Belgisch Staatsblad* moet worden bekendgemaakt.

Het kan evenwel gebeuren dat zulk een bekendmaking geen belang heeft, bijvoorbeeld wanneer na de opzegging onmiddellijk een nieuwe overeenkomst is gesloten die zelf wordt bekendgemaakt.

Het is derhalve beter de administratie zelf te laten oordelen wanneer zulk een bekendmaking nuttig is, maar zij moet eerst het paritair orgaan raadplegen in wiens schoot de overeenkomst is gesloten ».

De Raad van State, door de Minister over dit amendement geraadpleegd, heeft het volgend advies gegeven :

« De indiener van het amendement stelt voor de bekendmaking van de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst, die volgens het ontwerp verplicht is, facultatief te stellen en het oordeel over de wenselijkheid ervan over te laten aan het bestuur op advies van het paritair orgaan.

Uit de betrokken overeenkomsten kunnen rechten en verplichtingen voortspruiten voor werkgevers en werknemers die bij het sluiten van de overeenkomst op generlei wijze betrokken zijn, zelfs niet indirect door een organisatie die hun de inhoud der overeenkomst ter kennis kan brengen (artikelen 19, 4, en 26). Het lijkt dan ook wenselijk, dat zij in elk geval op de hoogte worden gebracht van de juiste datum waarop de overeenkomst een einde neemt. Gaat die beëindiging gepaard met het sluiten van een nieuwe overeenkomst, dan kan de opzegging zonder moeite gelijktijdig met de nieuwe overeenkomst worden bekendgemaakt.

Er bestaat derhalve geen aanleiding om artikel 25 in de voorgestelde zin te wijzigen ».

Rekening houdend met het advies van de Raad van State, trekt de indiener zijn amendement in.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

## Artikel 26.

Een lid dient een amendement in dat strekt om dit artikel te vervangen door de volgende bepalingen :

« § 1. — De bedingen van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst die de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer betreffen, verbinden, met ingang van de in artikel 25, eerste lid, bedoelde

tous les employeurs et travailleurs autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

» Il peut toutefois être dérogé à ces clauses dans le contrat de louage de travail individuel, par une stipulation écrite expresse et postérieure à la convention.

» § 2 (*nouveau*). — Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations collectives entre employeurs et travailleurs lient, à partir de la publication visée à l'article 25, alinéa premier, tous les employeurs et travailleurs autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

» Il peut toutefois être dérogé à ces clauses par la voie du règlement de travail. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« L'article 26 du projet concerne l'application de la convention collective à ceux qui ne sont pas parties à la convention, c'est-à-dire aux employeurs qui ne sont pas membres d'une organisation signataire et à leurs travailleurs.

L'amendement modifie le texte proposé sur trois points : distinction entre les clauses normatives individuelles et collectives, date d'application de la convention, force obligatoire de la convention.

I. Le projet prévoit seulement l'application aux tiers des clauses d'une convention qui ont trait aux relations individuelles de travail. Mais les clauses normatives qui organisent les relations collectives entre employeurs et travailleurs constituent aussi bien le « règlement de la profession ». Il convient donc que cette partie de la convention entraîne également des effets à l'égard des employeurs non-membres des organisations signataires. C'est à cela que vise le paragraphe 2 du présent amendement.

II. Le deuxième alinéa de l'article 26 du projet laisse aux employeurs intéressés un délai de 15 jours après la publication de l'avis au *Moniteur*, pour appliquer la convention.

Il paraît préférable de rapprocher, dans la mesure du possible, la situation de toutes les entreprises tombant dans le champ d'application de la convention, qu'elles soient ou non affiliées aux organisations signataires, sous réserve de la faculté de dérogation reconnue aux entreprises non affiliées. C'est pourquoi, il est proposé de supprimer le délai de 15 jours et de rendre la convention applicable aux tiers dès la date de la publication de l'avis au *Moniteur*.

III. Les employeurs non affiliés aux organisations signataires, peuvent écarter l'application de la convention collective par une clause écrite du contrat individuel contraire à la convention.

bekendmaking, alle andere werkgevers en werknemers dan die welke in artikel 19 bedoeld zijn en onder het paritair orgaan ressorteren, voor zover zij begrepen zijn in de werkingsfeer bepaald in de overeenkomst.

» Van deze bedingen kan evenwel in de individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken bij een uitdrukkelijk schriftelijke bepaling die na de overeenkomst tot stand komt.

» § 2. — (*nieuw*). De bedingen van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst die de collectieve betrekkingen tussen werkgever en werknemer betreffen, verbinden met ingang van de in artikel 25, eerste lid, bedoelde bekendmaking, alle andere werkgevers en werknemers dan die welke in artikel 19 bedoeld zijn en onder het paritair orgaan ressorteren, voor zover zij begrepen zijn in de werkingsfeer bepaald in de overeenkomst.

» Van deze bedingen kan evenwel worden afgeweken door het arbeidsreglement. »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Artikel 26 van het ontwerp betreft de toepassing van de collectieve overeenkomst op degenen die niet deelnemen aan de overeenkomst, d.w.z. de werkgevers die geen lid zijn van een ondertekenende organisatie en hun werknemers.

Het amendement wijzigt de voorgestelde tekst op drie punten : het onderscheid tussen de individuele en de collectieve normatieve bedingen, de datum van toepassing van de overeenkomst, de bindende kracht van de overeenkomst.

I. Het ontwerp voorziet alleen in de toepassing op derden van de bedingen van een overeenkomst die de individuele arbeidsverhoudingen betreffen. Maar ook de normatieve bedingen betreffende de collectieve verhoudingen tussen werkgever en werknemer regelen het beroep. Dit gedeelte van de overeenkomst behoort dan ook gevolgen te hebben voor de werkgevers die geen lid zijn van de ondertekenende organisaties. Dit is de bedoeling van paragraaf 2 van dit amendement.

II. Het tweede lid van artikel 26 verleent aan de betrokken werkgevers 15 dagen na de bekendmaking van het bericht in het *Belgisch Staatsblad* om de overeenkomst toe te passen.

Het is beter dat alle ondernemingen die onder de overeenkomst vallen, in de mate van het mogelijke, op dezelfde voet worden geplaatst ongeacht of zij al dan niet tot de ondertekenende organisaties zijn toegetreden, onverminderd het recht van de niet toegetreden ondernemingen om van de overeenkomst af te wijken. Daarom wordt voorgesteld die termijn van 15 dagen te doen vervallen en de overeenkomst op derden toepasselijk te verklaren vanaf de datum van de bekendmaking van het bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

III. De werkgevers die geen lid zijn van de ondertekenende organisaties, kunnen aan de toepassing van de collectieve overeenkomst ontsnappen door een andersluidend schriftelijk beding in de individuele overeenkomst.

Cette disposition de l'article 26 nous semble susceptible de donner lieu à certaines confusions, tout en permettant aux employeurs qui se tiennent à l'écart des organisations professionnelles, d'invoquer trop facilement une clause du contrat de travail prétendument contraire à la convention collective.

Le but du présent amendement est de renforcer le caractère d'obligation de la convention collective en soumettant la manifestation de volonté contraire à une condition supplémentaire : cette volonté devrait s'exprimer postérieurement à la convention collective. De cette manière, les parties discerneront clairement la portée de la dérogation qu'elles souscrivent.

En ce qui concerne les clauses normatives collectives, lesquelles se situent en marge du contrat de travail, une telle dérogation ne peut résulter que de l'accord entre l'employeur et la collectivité de son personnel, c'est-à-dire par la voie du règlement du travail ».

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre sur cet amendement, a donné l'avis suivant :

« I. La principale modification que l'amendement apporte à cet article consiste à étendre aux clauses normatives collectives le caractère obligatoire supplétif que les conventions collectives non rendues obligatoires présentent à l'égard de tous les employeurs et travailleurs intéressés. Selon le projet, seules les clauses « qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs » lient les employeurs non membres d'une organisation liée, ainsi que les travailleurs qu'ils occupent. L'amendement ajoute à l'article 26 un § 2 contenant une disposition identique à l'égard des clauses « qui ont trait aux relations collectives entre employeurs et travailleurs ».

L'amendement prévoit, en outre, que la convention s'impose à ces employeurs et travailleurs, non pas, comme le prescrit le projet, quinze jours après la publication de la convention au *Moniteur belge*, mais le jour même de cette publication.

Quant à la faculté laissée aux parties de se soustraire à l'application de la convention, l'amendement dispose que c'est par la voie du règlement de travail qu'il doit être dérogé aux clauses normatives collectives. En ce qui concerne la dérogation aux clauses normatives individuelles, qui selon le projet, doit faire l'objet d'une stipulation écrite insérée dans le contrat de louage de travail, l'amendement exige une condition supplémentaire : la dérogation écrite doit être stipulée postérieurement à la conclusion de la convention collective.

II. Par l'effet de l'article 26 du projet, le caractère d'obligation d'une convention non rendue obligatoire qui a été conclue dans un organe paritaire, se rapprochera très fort, en ce qui concerne les clauses normatives individuelles, de celui d'une convention à laquelle il a été donné force obligatoire : dans les deux cas, le

Deze bepaling van artikel 26 zou verwarring kunnen stichten omdat ze de werkgevers die niet tot de beroepsorganisaties zijn toegetreden, al te gemakkelijk in staat stelt om een beding van de arbeidsovereenkomst in te roepen dat zagezegd in strijd is met de collectieve overeenkomst.

Dit amendement wenst de verbindende kracht van de collectieve overeenkomst te versterken door de uiting van een daarvan afwijkende wil afhankelijk te maken van een bijkomende voorwaarde : deze wil zal tot uiting moeten komen na het ontstaan van de collectieve overeenkomst. Op die wijze zullen de partijen beter de draagwijdte van de aangenomen afwijking inzien.

Tenslotte zullen de collectieve normatieve bedingen die zijdelings verband houden met de arbeidsovereenkomst slechts tot stand kunnen komen in overleg tussen de werkgever en zijn gezamenlijk personeel, d.w.z. bij wijze van het arbeidsreglement ».

De Raad van State, door de Minister over dit amendement geraadpleegd, heeft volgend advies uitgebracht.

« I. De voornaamste wijziging die door het amendement in dit artikel wordt aangebracht, betreft de uitbreiding tot de collectief normatieve bepalingen van de suppletieve gelding van de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle betrokken werkgevers en werknemers. Volgens het ontwerp verbinden alleen de bedingen « die de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer betreffen » de werkgevers die geen lid zijn van een gebonden organisatie, en hun werknemers. Het amendement voegt een paragraaf 2 in het artikel 26 in, dat hetzelfde voorschrift bevat ten aanzien van de bedingen « die de collectieve betrekkingen tussen werkgever en werknemer betreffen ».

Voorts houdt het amendement in dat de overeenkomst door die werkgevers en werknemers bindend wordt, niet vijftien dagen na de bekendmaking van de overeenkomst in het *Belgisch Staatsblad*, zoals in het ontwerp is bepaald, maar de dag van de bekendmaking zelf.

Ten aanzien van de mogelijkheid voor partijen om zich aan de toepassing van de overeenkomst te onttrekken, bepaalt het amendement dat afwijking van de collectief normatieve bepalingen door het arbeidsreglement moet gebeuren. Voor de afwijking van de individuele normatieve bepalingen, die volgens het ontwerp schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen, stelt het amendement als bijkomende voorwaarde, dat die schriftelijke afwijking na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst moet worden bedongen.

II. Artikel 26 van het ontwerp heeft tot gevolg, dat de binding van een niet algemeen verbindend verklaarde, in een paritair orgaan gesloten overeenkomst, die van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zeer dicht benadert, wat de individueel normatieve bepalingen betreft : de werkingssfeer van beide



champ d'application de la convention s'étend à tous les employeurs et travailleurs intéressés de la branche en cause. La seule différence est que les parties peuvent déroger par écrit à la convention qui n'a pas été rendue obligatoire, que l'octroi de la force obligatoire peut être assorti d'un effet rétroactif limité (article 33) et que l'inobservation d'une convention rendue obligatoire est pénalement sanctionnée (article 57, 1).

L'amendement accentue considérablement la tendance à l'uniformisation de la convention qui n'a pas, et de celle qui a été rendue obligatoire. Par l'effet de l'extension de l'article 26 aux clauses normatives collectives, toutes les clauses d'une convention qui sont susceptibles d'être rendues obligatoires s'imposeront, en principe, à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche, les clauses obligatoires en étant, par définition, exclues (voir l'exposé des motifs, pages 18 et 36). De plus, la faculté de dérogation est limitée plus strictement encore, et la date à partir de laquelle la convention s'impose est avancée de quinze jours.

Il est permis de se demander si, dans ces conditions, les organisations attacheront encore quelque importance à l'octroi de la force obligatoire et si elles ne la considéreront pas souvent comme une formalité largement superflue.

Rien ne s'oppose, il est vrai, à ce que le législateur renforce le principe que les organisations contractantes sont représentatives de l'ensemble de la branche d'activité et représentent tous les employeurs et tous les travailleurs de cette branche, en sorte qu'en principe ceux-ci sont tous liés par les conventions qu'elles concluent.

Le Gouvernement a inscrit ce principe dans son projet mais, à l'instar de la législation actuelle, il ne lui a pas donné pleine exécution. Une garantie supplémentaire est, en effet, exigée pour que la convention collective de travail s'impose réellement à tout le monde. Cette garantie réside dans le contrôle que le pouvoir exécutif exerce par l'octroi de la force obligatoire sur la légalité de la convention et sa conformité à l'intérêt général, à l'intérêt de l'économie ou de la branche d'activité et à celui des employeurs et des travailleurs de cette branche (voir, à cet égard, l'avis du Conseil d'Etat concernant le projet, Sénat, 1966-1967, Doc. parl. n° 118, pages 87 et suivantes, en particulier la page 93).

Or, dans la pratique, en ce qu'elle rendrait le recours à des arrêtés rendant les conventions obligatoires moins fréquent, l'extension du caractère d'obligation de la convention non rendue obligatoire, telle qu'elle est proposée dans l'amendement, priverait cette garantie supplémentaire d'une grande partie de sa valeur et, en un certain sens, compromettrait toute l'économie du projet. L'une des conséquences pratiques possibles de cette extension est, en effet, que les organisations seront moins soucieuses d'écarter de leurs conventions collectives des clauses illégales ou contraires à l'intérêt général, puisque la nécessité de recourir à un arrêté rendant la convention obligatoire sera moins impérieuse et les employeurs et travailleurs non organisés de la branche seront quand même liés, dans une large mesure, par la convention, sans que celle-ci ait été ex-

streckt zich uit tot alle betrokken bedrijfsgenoten. Het verschil ligt alleen hierin, dat van de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst door partijen schriftelijk kan worden afgeweken, dat aan de algemeen verbindend verklaring een beperkte terugwerkende kracht kan worden gegeven (artikel 33) en dat de naleving van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst strafrechtelijk wordt gesanctioneerd (artikel 57, 1).

Het amendement verstrekt in ruime mate de tendens tot gelijkenschakeling van de niet algemeen verbindend verklaarde en de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst. Door de uitbreiding van artikel 26 tot de collectief normatieve bepalingen, zijn alle bepalingen van een overeenkomst die voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking kunnen komen, principieel voor alle bedrijfsgenoten bindend; obligatoire bepalingen zijn daarvan immers uiteraard uitgesloten (zie memorie van toelichting, blz. 18 en 36). Bovendien wordt de mogelijkheid van afwijking nog beperkt en wordt de aanvangsdatum van de binding nog met vijftien dagen vervroegd.

De vraag kan worden gesteld of in die omstandigheden de organisaties nog belang aan de algemeen verbindend verklaring zullen hechten en deze in vele gevallen niet als een grotendeels overbodige formaliteit zullen beschouwen.

Uiteraard bestaat er weliswaar geen bezwaar tegen dat de wetgever het beginsel versterkt, dat de contracterende organisaties representatief zijn voor de ganse bedrijfstak en alle bedrijfsgenoten vertegenwoordigen, zodat de door hen gesloten overeenkomsten principieel alle bedrijfsgenoten binden.

De Regering heeft dat beginsel in haar ontwerp opgenomen, maar, naar het voorbeeld van de bestaande wetgeving, heeft zij er evenwel geen integrale uitvoering aan gegeven. Opdat de collectieve arbeidsovereenkomst een werkelijk algemene binding zou hebben, werd een bijkomende waarborg gesteld. Deze bestaat in het toezicht van de uitvoerende macht door de algemeen verbindend verklaring op de wettigheid van de overeenkomst en de overeenstemming ervan met het algemeen belang, het belang van het bedrijfsleven of de bedrijfstak en van de bedrijfsgenoten (zie hierover het advies van de Raad van State over het ontwerp, Senaat, 1966-1967, Gedr. St. n° 118, blz. 87 en volgende, inzonderheid blz. 93).

Wanneer nu de uitbreiding van de binding van de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, zoals het amendement voorstelt, tot gevolg zou hebben dat van de algemeen verbindend verklaring minder gebruik wordt gemaakt, verliest die bijkomende waarborg in de praktijk veel van haar waarde en komt in zeker opzicht de ganse opzet van het ontwerp in het gedrang. Tot de praktische gevolgen van die uitbreiding kan immers behoren dat de organisaties minder bezwaren zullen hebben om onwettige of met het algemeen belang in strijd zijnde bepalingen in hun collectieve arbeidsovereenkomsten op te nemen, omdat er toch minder behoefte aan algemeen verbindend verklaring bestaat en de niet georganiseerde bedrijfsgenoten toch in ruime mate zullen gebonden zijn door de overeenkomst, zodat deze vooraf aan de wet of het



minée, au préalable, quant à sa conformité à la loi ou à l'intérêt général. Sans doute, l'illégalité éventuelle pourra-t-elle toujours être invoquée par la suite devant le juge. Mais tel ne sera pas le cas lorsque la convention est contraire à l'intérêt général.

Et même si l'amendement n'aboutissait pas à élever l'application des dispositions relatives à l'octroi de la force obligatoire, il n'en resterait pas moins que les employeurs et les travailleurs non organisés de la branche en cause seraient liés par une réglementation, supplétive il est vrai, mais réalisée sans intervention aucune de l'autorité.

La même objection peut certes être formulée à l'encontre de la législation en vigueur (lois des 4 et 11 mars modifiant la législation sur les contrats de louage de travail) et à l'encontre des dispositions de l'article 26 du projet, qui, les unes comme les autres, attribuent aux conventions non rendues obligatoires un caractère obligatoire supplétif à l'égard de tous les employeurs et tous les travailleurs de la branche.

Le caractère d'obligation attaché aux réglementations précitées est cependant moins critiquable parce qu'il vise uniquement des clauses normatives individuelles et que les parties intéressées peuvent aisément déroger à la convention collective dans le contrat de louage de travail, conservant ainsi toute leur liberté contractuelle pour déterminer, d'un commun accord, les droits et obligations respectifs qui découlent de leur relation de travail.

Il n'en va pas de même, par contre, lorsque le caractère obligatoire de la convention s'étend aux clauses normatives collectives. Etant donné que celles-ci régulent les relations collectives entre l'employeur et l'ensemble de son personnel, voire entre les employeurs et les travailleurs de toute une branche d'activité, une dérogation par voie de contrat individuel ne se conçoit guère, à moins que l'employeur n'obtienne l'accord de tous les travailleurs de son entreprise. Sinon, comment pourrait-il se soustraire par exemple à l'obligation de respecter les prescriptions en matière de sécurité prévues par la convention ? Ou, dans un autre ordre d'idées, qui décidera s'il y a lieu d'organiser au sein de l'entreprise une délégation syndicale ou s'il y a lieu d'engager un certain nombre d'apprentis (voir les exemples de clauses normatives collectives donnés dans l'exposé des motifs, page 16) ?

Selon l'amendement, la dérogation devrait être inscrite dans le règlement de travail. En pratique, cela revient à l'abandonner, dans une large mesure, à la décision unilatérale de l'employeur. En effet, si l'élaboration du règlement de travail requiert le concours des travailleurs, l'obligation d'établir ce règlement n'en incombe pas moins à l'employeur (loi du 8 avril 1965, articles 1, 11 et 12). En cas de contestation, ce serait la commission paritaire qui statuerait en dernier ressort, c'est-à-dire les organisations qui précisément ont conclu la convention collective à laquelle, par hypothèse, on entend déroger. A cela s'ajoute que, pour certaines catégories d'employeurs et de travailleurs, il n'y a pas lieu d'établir un règlement de travail (loi du 8 avril 1965, article 2), en sorte que, dans ces cas, l'amendement rendra toute dérogation impossible.

Il ne fait dès lors, aucun doute que l'application de l'article 26 aux clauses normatives collectives aura

algemeen belang is getoetst; weliswaar kan de onwettigheid dan nog wel achteraf voor de rechter worden ingeroepen, maar zulks is niet het geval wanneer de overeenkomst strijdt met het algemeen belang.

En zelfs indien het amendement niet zou leiden tot een verzwakking in de toepassing van de algemeen verbindend verklaring, dan blijft het nog zo, dat de ongeorganiseerde bedrijfsgenoten gebonden zijn door een weliswaar suppletieve regeling, die zonder enige overheidsinmenging tot stand is gekomen.

Ongetwijfeld kan deze opwerping ook worden aangevoerd tegen de thans geldende wetgeving (wetten van 4 en 11 maart 1951 tot wijziging van de arbeidsovereenkomst en wetgeving) en tegen artikel 26 van het ontwerp, die beide reeds voorzien in een suppletieve binding van niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten ten aanzien van alle bedrijfsgenoten.

In deze regelingen is die binding evenwel minder bezwaarlijk omdat het hier uitsluitend om individueel normatieve bepalingen gaat en de betrokken partijen in hun individuele arbeidsovereenkomst gemakkelijk van de collectieve overeenkomst kunnen afwijken. Partijen behouden dus integraal hun contractsvrijheid om door onderling overleg hun wederzijdse rechten en plichten die uit hun arbeidsverhouding voortspuiten te bepalen.

Anders is het daarentegen, wanneer de binding van de overeenkomst zich tot de collectief normatieve bepalingen uitstrekt. Aangezien deze de collectieve betrekkingen regelen tussen de werkgever en zijn ganse personeel of zelfs tussen de werkgevers en de werknemers van een ganse bedrijfstak, is hier een afwijking bij individuele overeenkomst moeilijk denkbaar, tenzij de werkgever het akkoord bekomt van alle werknemers van zijn bedrijf. Hoe zou hij zich anders kunnen onttrekken aan de verplichting om bijvoorbeeld de door de overeenkomst opgelegde veiligheidsvoorschriften na te leven of wie zal beslissen of in een bedrijf een vakbondsafvaardiging moet worden opgericht of een bepaald aantal leerlingen in dienst moet worden genomen (zie de voorbeelden van collectief normatieve bepalingen in de memorie van toelichting, blz. 16) ?

Volgens het amendement zou de afwijking moeten worden bepaald in het arbeidsreglement. Dit komt in de praktijk hierop neer, dat de werkgever daarover in ruime mate eenzijdig beslist. Want hoewel voor het opmaken van het arbeidsreglement de medewerking van de werknemers is vereist, rust die verplichting toch op de werkgever (wet van 8 april 1965, artikelen 1, 11 en 12). En in geval van betwisting, doet in laatste instantie het paritair comité uitspraak, dit wil zeggen de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst waarvan men bij hypothese wil afwijken, hebben aangegaan. Daar komt nog bij, dat voor sommige categorieën van werkgevers en werknemers geen arbeidsreglement moet worden opgemaakt (wet van 8 april 1965, artikel 2), zodat het amendement in die gevallen elke afwijking onmogelijk maakt.

Het lijkt dus geen twijfel, dat de toepassing van artikel 26 op de collectief normatieve bepalingen tot ge-

pour effet d'attribuer à la convention collective non rendue obligatoire un large caractère d'obligation à l'égard des employeurs et travailleurs, lesquels ne disposeront plus que d'une faculté fort limitée de se soustraire, en toute liberté, aux obligations imposées.

Il appartient au législateur d'apprécier si, dans ces conditions, le caractère général d'obligation attribué aux conventions collectives reste acceptable sans intervention aucune de l'autorité, en d'autres termes si la mise en place de pareilles réglementations peut encore être abandonnée aux soins exclusifs d'organisations privées, sans que leur légalité ou leur conformité à l'intérêt général soit examinée au préalable par le pouvoir exécutif, qui est chargé de ce faire lorsque l'octroi de la force obligatoire par arrêté royal est demandé.

Le système proposé par l'amendement pourrait sans doute être combiné avec l'une ou l'autre forme de contrôle de l'autorité. On pourrait, par exemple, prévoir que le Ministre doit refuser le dépôt de la convention non seulement lorsque celle-ci ne répond pas aux conditions de légalité externe prévues aux articles 13 et 16, comme le prescrit actuellement l'article 18, mais aussi dans la mesure où elle ne satisfait pas aux conditions de légalité interne prévues aux articles 9 et 10, et même lorsqu'il la juge contraire à l'intérêt général.

Dans ce cas, la convention non rendue obligatoire se rapprocherait de la convention rendue obligatoire au point qu'il serait permis de se demander si la distinction entre les deux sortes de conventions doit être maintenue et si l'intervention du Roi dans l'octroi de la force obligatoire se justifie encore. Il serait alors plus simple de placer toutes les conventions conclues dans un organe paritaire sur le même pied et de les soumettre uniformément au contrôle du Ministre.

Faut-il dire qu'amender le projet dans ce sens obligerait à le remanier profondément en ses sections 3, 4 et 5 du chapitre II et à modifier la rédaction de certains autres articles.

III. En ce qui concerne la proposition d'attacher à la convention le caractère d'obligation à partir de sa publication au *Moniteur belge*, il convient d'observer que, dans ces conditions, les parties seront déjà tenues par la convention avant même qu'elles n'en connaissent le contenu, et qu'elles ne seront dès lors pas en mesure d'apprécier en connaissance de cause s'il y a lieu ou non d'y déroger.

En effet, en vertu de l'article 25 du projet, ce n'est pas la convention même qui est publiée, mais uniquement « l'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt ». Les intéressés apprendront donc, par exemple, que la convention fixe un régime de rémunération, mais ils ignoreront à quel montant cette rémunération doit s'élever. Pour le savoir, ils devront, au préalable, consulter le texte de la convention au lieu de dépôt ou en demander copie (article 18).

volg heeft dat de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst in ruime mate bindend wordt voor werkgevers en werknemers, die slechts over een zeer beperkte mogelijkheid beschikken om zich in volledige vrijheid aan de opgelegde verplichtingen te onttrekken.

Het staat de wetgever te oordelen of in die omstandigheden de algemene binding van de collectieve arbeidsovereenkomsten nog aanvaardbaar is zonder enig toezicht van overheidswege, met andere woorden of het tot stand brengen van zulke regelingen nog uitsluitend mag worden overgelaten aan particuliere organisaties zonder dat de wettigheid van zulke regeling en de overeenstemming ervan met het algemeen belang vooraf wordt onderzocht door de uitvoerende macht, die daarmee wel belast is, wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd.

Weliswaar zou het door het amendement voorgesteld systeem gecombineerd kunnen worden met een of andere vorm van overheids-toezicht. Bijvoorbeeld zou kunnen worden bepaald, dat de Minister de neerlegging van de overeenkomst moet weigeren, niet alleen wanneer deze niet voldoet aan de door de artikelen 13 en 16 opgelegde voorwaarden van externe wettigheid, zoals thans is voorgeschreven door artikel 18, maar ook in zover de overeenkomst niet voldoet aan de voorwaarden van interne wettigheid overeenkomstig de artikelen 9 en 10 en zelfs wanneer hij de overeenkomst strijdig acht met het algemeen belang.

In dat geval zou echter de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zo dicht komen te staan bij de algemeen verbindend verklaarde, dat de vraag kan worden gesteld of er nog reden is om het onderscheid tussen beide te handhaven en of de tussenkomst van de Koning voor de algemeen verbindend verklaring nog verantwoord is. Eenvoudiger ware het dan alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten op dezelfde voet te plaatsen en ze alle op uniforme wijze aan het toezicht van de Minister te onderwerpen.

Het hoeft geen betoog dat een dergelijke amendering zou leiden tot een grondige aanpassing van de afdelingen 3, 4 en 5 van hoofdstuk II van het ontwerp en een redactionele wijziging van enkele andere artikelen.

III. In verband met het voorstel om de overeenkomst bindend te verklaren vanaf de datum van de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, dient te worden opgemerkt, dat de partijen alsdan reeds gebonden zijn alvorens zij de inhoud van de overeenkomst kennen en dus niet met kennis van zaken kunnen oordelen of er aanleiding is om van de overeenkomst af te wijken.

Luidens artikel 25 van het ontwerp wordt immers de overeenkomst zelf niet bekendgemaakt, maar alleen « het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging ». De betrokkenen zullen dus bijvoorbeeld wel vernemen dat de overeenkomst een loonregeling bevat, maar zij weten daardoor nog niet hoeveel het loon moet bedragen. Hiertoe moeten zij eerst de overeenkomst raadplegen op de plaats van neerlegging of een afschrift ervan vragen (artikel 18).

Il paraît, dès lors, raisonnable que les parties disposent, avant d'être liées par la convention, d'un délai de quinze jours pour en prendre connaissance.

IV. Quant à la faculté de dérogation, il a déjà été dit à quelles objections se heurte la règle selon laquelle il ne peut être dérogé aux clauses normatives collectives que par la voie du seul règlement de travail (voir le II). A cela s'ajoute que la procédure à suivre pour l'élaboration et la modification du règlement de travail est assez longue. La convention devra donc être appliquée pendant tout un temps avant qu'une dérogation régulière puisse être acquise ce qui n'est guère de nature à favoriser la stabilité des relations de travail entre l'employeur et son personnel.

Dans la mesure où l'amendement n'admet la dérogation aux clauses normatives individuelles que pour autant qu'elle intervienne postérieurement à la convention, il y a lieu d'observer que l'employeur désireux d'user de sa faculté de dérogation se trouvera de ce fait dans l'obligation, à chaque convention collective, de conclure un nouveau contrat écrit avec chacun des travailleurs qu'il occupe. Abstraction faite des difficultés d'ordre pratique auxquelles cette procédure pourra donner lieu principalement dans les grandes entreprises, il y a le risque que de nouvelles négociations en vue d'une éventuelle amélioration des conditions de travail font courir à la bonne entente entre l'employeur et les travailleurs. Quelle sera la réaction de l'employeur au cas où certains travailleurs refuseraient d'accepter la dérogation ? Et comment, de leur côté, les travailleurs réagiront-ils à une proposition de l'employeur tendant à les faire renoncer à un avantage auquel ils peuvent légalement prétendre s'ils refusent leur accord ?

Ces difficultés pourront avoir pour conséquence, dans la pratique, de restreindre considérablement la liberté des parties de déroger à la convention collective. La situation est toute différente lorsqu'il est convenu, lors de l'engagement du travailleur, que les parties ne seront pas liées par les conventions collectives non rendues obligatoires qui seraient conclues ultérieurement.

Aussi, la condition d'une clause écrite précise, prévue par le projet, paraît-elle suffisante. »

De son côté le Ministre fait observer ce qui suit :

L'amendement de M. Merchiers peut être résumé comme suit :

1. le caractère obligatoire supplétif que les conventions collectives non rendues obligatoires présentent à l'égard de tous les employeurs et travailleurs intéressés est étendu aux clauses normatives collectives; le projet ne prévoit que le caractère obligatoire supplétif des clauses normatives individuelles;

2. la convention collective s'impose le jour même de sa publication, au *Moniteur belge* et non pas 15 jours après cette publication, comme le prévoit le projet;

Het lijkt derhalve redelijk, dat aan partijen een termijn van 15 dagen wordt gelaten om van de overeenkomst kennis te kunnen nemen, alvorens zij erdoor gebonden zijn.

IV. Wat betreft de mogelijkheid om van de overeenkomst af te wijken, hiervoor werd reeds gewezen op de bezwaren tegen het voorschrift dat van de collectief normatieve bepalingen alleen door het arbeidsreglement kan worden afgeweken (zie onder II). Daaraan kan volledigheidshalve nog worden toegevoegd, dat de procedure voor het opmaken en wijzigen van het arbeidsreglement betrekkelijk tijdrovend is. Hieruit volgt, dat de overeenkomst eerst een hele tijd zal moeten worden toegepast, alvorens een regelmatige afwijking kan worden bekomen, wat de stabiliteit in de arbeidsverhoudingen tussen de werkgever en zijn werknemer niet bevordert.

In zover het amendement de afwijking van de individueel normatieve bepalingen alleen aanvaardt, wanneer deze « na de overeenkomst tot stand komt » dient te worden opgemerkt, dat deze bepaling de werkgever die wil afwijken, ertoe verplicht na elke collectieve overeenkomst met ieder van zijn werknemers een nieuwe schriftelijke overeenkomst aan te gaan. Onafgezien van de praktische moeilijkheden die deze procedure vooral in grote bedrijven kan meebrengen, kunnen nieuwe onderhandelingen over mogelijke verbeterde arbeidsvoorwaarden een gevaar inhouden voor de goede verstandhouding tussen de werkgever en de werknemers. Wat zal de reactie van de werkgever zijn, wanneer enkele werknemers weigeren de afwijking te aanvaarden ? En hoe zullen de werknemers reageren op een voorstel van de werkgever om een bepaald voordeel te verzaken waarop zij wettelijk aanspraak hebben indien zij hun instemming weigeren ?

Deze moeilijkheden kunnen in de praktijk tot gevolg hebben, dat de vrijheid van partijen om van de collectieve overeenkomst af te wijken in feite zeer wordt beperkt. De toestand is gans verschillend wanneer bij de indienstneming van de werknemer overeengekomen wordt dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomsten die later worden aangegaan, partijen niet zullen binden.

Om die reden lijkt de door het ontwerp gestelde voorwaarde van een duidelijk schriftelijk beding voldoende ».

Zijnerzijds merkt de Minister het volgende op :

Het amendement van de heer Merchiers kan als volgt samengevat worden :

1. de suppletieve gelding van de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle betrokken werkgevers en werknemers wordt uitgebreid tot de collectief normatieve bepalingen; het ontwerp voorziet alleen in de suppletieve gelding van de individuele normatieve bepalingen;

2. de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bindend de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en niet vijftien dagen na deze bekendmaking, zoals voorzien in het ontwerp;

3. les parties peuvent se soustraire à l'application de la convention collective;

a) aux clauses normatives collectives : par la voie du règlement de travail;

b) aux clauses normatives individuelles : par une stipulation écrite et individuelle postérieure à la conclusion de la convention collective.

Le Conseil d'Etat, consulté au sujet de cet amendement, fait valoir les objections suivantes :

1. L'amendement accentue dans une telle mesure l'uniformisation de la convention qui n'a pas et de celle qui a été rendue obligatoire que le danger existe que l'exécution de la force obligatoire ne soit plus demandée.

Dans cette hypothèse, une distinction entre l'extension ou la non-extension ne se justifierait plus.

2. L'adoption de l'amendement a pour effet d'attribuer à la convention collective non rendue obligatoire un large caractère d'obligation à l'égard des employeurs et travailleurs, lesquels ne disposeront plus que d'une faculté fort limitée de se soustraire, en toute liberté, aux obligations imposées.

Un tel système impliquerait que la légalité de pareilles réglementations ou leur conformité à l'intérêt général, soit examiné au préalable par le Pouvoir exécutif. Ce qui signifierait que toutes les conventions collectives doivent être examinées à l'occasion de leur dépôt, au point de vue de la légalité et de l'intérêt général.

En plus, l'adaptation de l'amendement et par conséquent la suppression de la procédure de la ratification par arrêté royal des conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires, pose différents problèmes :

1. il s'agit d'une dérogation importante du principe de la doctrine classique des obligations, selon lequel les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes (Code civil, art. 1165).

L'article 26 du projet allait déjà dans ce sens, mais permet de déroger par une clause écrite dans le contrat de louage de travail individuel.

2. L'infraction à une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et qui ne fait pas l'objet d'un arrêté royal ou ministériel, peut-elle être sanctionnée ?

3. L'article 26 étend la force obligatoire d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire aux dispositions normatives collectives.

Parmi celles-ci figurent également les dispositions relatives à la création d'un Fonds de sécurité d'existence.

En vue de la création de ces Fonds, le paiement d'une cotisation est imposé aux employeurs.

3. de partijen kunnen zich onttrekken aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten :

a) aan de collectief normatieve bepalingen door het arbeidsreglement;

b) aan de individueel normatieve bepalingen door een uitdrukkelijk schriftelijke bepaling, die na de collectieve arbeidsovereenkomst tot stand komt.

De Raad van State, over dit amendement geraadpleegd, doet volgende bezwaren gelden :

1. het amendement verstrekt in zulke mate de gelijkgeschakeling van de niet algemeen verbindend verklaarde en de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst dat het gevaar bestaat dat de algemeen verbindend verklaring niet meer wordt gevraagd.

In deze hypothese, zou een onderscheid tussen de algemeen verbindend verklaring en de niet algemeen verbindend verklaring niet meer gerechtvaardigd zijn.

2. de aanneming van het amendement heeft tot gevolg dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in ruime mate bindend wordt voor werkgevers en werknemers, die slechts over een zeer beperkte mogelijkheid beschikken om zich in volledige vrijheid aan de opgelegde verplichtingen te onttrekken.

Een dergelijk stelsel zou meebrengen dat de wettigheid van zulke regelingen en de overeenstemming ervan met het algemeen belang vooraf wordt onderzocht door de uitvoerende macht. Wat zou betekenen dat alle collectieve arbeidsovereenkomsten zouden moeten worden onderzocht, bij de neerlegging, uit het oogpunt van wettigheid en algemeen belang.

Bovendien doet de aanpassing van het amendement en bijgevolg de opheffing van de procedure van bekrachtiging bij koninklijk besluit van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de paritaire comités, verschillende problemen rijzen :

1. het is een belangrijke afwijking van het beginsel van de klassieke verbintenissenleer, dat de overeenkomsten alleen gevolgen teweegbrengen tussen de contracterende partijen (Burgerlijk Wetboek art. 1165)

Artikel 26 van het ontwerp ging echter reeds in die richting, doch laat toe schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst af te wijken.

2. kan de overtreding van een in een paritair orgaan gesloten arbeidsovereenkomst, welke niet het voorwerp is van een koninklijk of ministerieel besluit, strafbaar worden gesteld ?

3. in artikel 26 wordt de binding van de in een paritair orgaan gesloten overeenkomst uitgebreid tot de collectief normatieve bepalingen.

Hieronder vallen ook de bepalingen betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid.

Met het oog op de oprichting van deze fondsen wordt aan de werkgevers de betaling van een bijdrage opgelegd.

Toutefois, en vertu de la Constitution (art. 110), une pareille obligation peut uniquement être imposée par la loi.

Ce fut d'ailleurs un des motifs qui ont donné lieu à la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence.

Etant donné que, sur base de ce projet, des conventions collectives de travail peuvent être conclues en vue de la création de Fonds de sécurité d'existence, la question se pose de savoir si, à défaut de texte formel, cette obligation pourra encore être imposée aux employeurs d'une branche d'activité déterminée.

4. Certaines dispositions normatives collectives, comme p. ex. l'institution d'une délégation syndicale, seraient imposées automatiquement à des parties non contractantes (art. 19). Or, il est souhaitable que de pareilles dispositions ne soient élaborées que là où leur réalisation s'avère possible. Il vaut mieux que les parties en jugent elles-mêmes.

5. La loi belge sera la seule qui contient une disposition dans le sens de l'article 26. En principe, les conditions de rémunérations et de travail sont généralisées dans la branche d'activité après la conclusion de la convention collective de travail.

Le Conseil d'Etat, consulté au sujet de l'abrogation de la procédure de ratification par arrêté royal, a émis un avis défavorable, parce qu'on accorde ainsi au pouvoir exécutif un pouvoir trop large et qu'on restreint la liberté contractuelle des parties.

Mis aux voix l'amendement est rejeté.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 27 et 28.

Adoptés à l'unanimité.

Article 29.

Plusieurs membres ont formulé les objections suivantes contre les dispositions de l'article 29 :

1. cette nouvelle procédure selon laquelle, avant qu'une convention puisse être rendue obligatoire, tous les intéressés doivent être invités à faire connaître au Ministre leurs observations ou objections dans les quinze jours, est contraire à la représentativité générale que le projet confère aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs;

2. cette procédure ne peut que retarder la force obligatoire.

Le Ministre répond qu'une telle procédure est prévue dans plusieurs législations étrangères; il admet toutefois que cette procédure n'est pas essentielle. Il n'y a donc pas d'objection de principe à ce que cet article soit supprimé si la Commission est d'accord sur ce point.

Een dergelijke verplichting kan evenwel, ingevolge de grondwet (art. 110), slechts bij de wet worden opgelegd.

Dit was dan ook één der redenen die aanleiding hebben gegeven tot de wet van 7 januari 1958 op de fondsen voor bestaanszekerheid.

Daar op grond van dit ontwerp, collectieve arbeids-overeenkomsten kunnen worden gesloten met het oog op de oprichting van fondsen voor bestaanszekerheid, rijst de vraag of bij gebrek aan uitdrukkelijke tekst, aan de werkgevers van een bepaalde bedrijfstak deze verplichting nog zal kunnen worden opgelegd.

4. Bepaalde collectieve normatieve bepalingen zoals bijv. de oprichting van een syndicale delegatie, zouden automatisch opgelegd worden aan niet contracterende partijen (art. 19). Welnu het is wenselijk dat dergelijke bepalingen slechts tot stand komen waar het mogelijk is het te verwezenlijken. Daar oordelen de partijen best zelf over.

5. De Belgische wet zal de enige zijn die een bepaling in de zin van artikel 26 inhoudt. De loon- en arbeidsvoorwaarden worden in principe in de bedrijfstak na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst veralgemeend.

De Raad van State over de opheffing van de procedure van bekrachtiging door koninklijk besluit geraadpleegd, heeft ongunstig advies uitgebracht omdat hierdoor aan de uitvoerende macht een te grote macht wordt toegekend en de contractuele vrijheid van de partijen wordt beperkt.

Het amendement van de heer Merchiers wordt in stemming gebracht en verworpen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikel 27 en 28.

Eenparig aangenomen.

Artikel 29.

Door verschillende leden werd tegen de bepalingen van artikel 29 volgende bezwaren geopperd :

1. deze nieuwe procedure, waarbij alle belanghebbenden, alvorens een overeenkomst kan algemeen verbindend verklaard worden, moeten worden uitgenodigd hun op- of aanmerkingen binnen vijftien dagen ter kennis van de Minister te brengen, is in strijd met de algemene representativiteit welke aan de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties in het ontwerp wordt toegekend;

2. deze procedure kan alleen de algemeen verbindend verklaring vertragen.

De Minister antwoordt dat een dergelijke procedure voorzien is in verschillende vreemde wetgevingen; hij is evenwel akkoord om te erkennen dat deze procedure niet essentieel is. Indien de Commissie derhalve instemt om dit artikel te schrappen, bestaat hiertegen geen principieel bezwaar.

La Commission marque son accord unanime au sujet de cette suppression.

La numérotation des articles suivants doit être modifiée en conséquence.

Article 30.

Au sujet de l'article 30, la Commission a formulé une objection relative à la mention concernant l'intervention du Ministre.

La Commission estime que cette mention n'est pas compatible avec les prérogatives du Roi, chef du pouvoir exécutif, et est même constitutionnellement injuste.

Elle croit que la même objection vaut pour les articles 35 et 37.

Le Ministre renvoie, pour ce qui concerne l'article 30, à l'avis émis par le Conseil d'Etat au sujet de l'article 19 du projet (p. 116 du projet) et d'après lequel cette formulation est *constitutionnellement* juste.

Toutefois, en vue de rencontrer l'objection faite par la Commission, le Ministre, sur proposition de la Commission, a établi des amendements aux articles précités et a consulté le Conseil d'Etat à ce sujet.

Cet amendement à l'article 30 tend à remplacer cet article par la disposition suivante :

« Si le Roi estime ne pas pouvoir rendre obligatoire une convention, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé ».

Le Conseil d'Etat, consulté sur ces amendements, a donné l'avis suivant :

« A l'exception de celui qui tend à compléter l'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>, les amendements ont tous la même portée.

Dans le système du projet, c'est le Ministre qui se met en rapport avec l'organe paritaire ou les organisations intéressées lorsqu'il y a lieu soit de refuser la force obligatoire à une convention collective ou d'abroger l'arrêté qui la lui a donnée, soit de créer une commission paritaire. Les amendements ne font plus état de l'intervention du Ministre, mais prévoient que c'est le Roi qui s'adresse aux organes ou organisations intéressées.

Le Gouvernement entend ainsi rencontrer les objections de la Commission du Sénat qui, selon la justification des amendements, estime que la mention de l'intervention du Ministre « n'est pas compatible avec les prérogatives du Roi, chef de l'exécutif, et est même inexacte constitutionnellement ».

Il appartient sans nul doute au Roi de décider s'il peut être donné force obligatoire à une convention collective ou si l'arrêté qui la lui a donnée doit être abrogé, tout comme il lui appartient de décider s'il y a lieu ou non de créer une commission paritaire.

De Commissie betuigt eenparig haar instemming met deze schrapping.

De nummering van de volgende artikelen dient dientengevolge aangepast.

Artikel 30.

In verband met artikel 30 werd door de Commissie bezwaar geopperd tegen de vermelding van de tussenkomst van de Minister.

Naar het oordeel van de Commissie, is deze vermelding niet verenigbaar met de prerogatieven van de Koning, hoofd van de uitvoerende macht, en zelfs grondwettelijk onjuist.

Hetzelfde bezwaar geldt, volgens de Commissie, voor de artikelen 35 en 37.

De Minister verwijst, wat betreft artikel 30, naar het advies van de Raad van State betreffende artikel 19 van het ontwerp (blz. 116 van het ontwerp), luidens hetwelk deze formulering *grondwettelijk* juist is.

Ten einde evenwel aan het door de Commissie geopperde bezwaar tegemoet te komen, heeft de Minister, op voorstel van de Commissie, op de voormelde artikelen amendementen opgemaakt en hierover de Raad van State geraadpleegd.

Dit amendement op artikel 30 strekt er toe dat artikel te vervangen door volgende bepaling :

« Indien de Koning van oordeel is een overeenkomst niet algemeen verbindend te kunnen verklaren, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan ».

De Raad van State over deze amendementen geraadpleegd, heeft het volgende advies gegeven :

« Behalve de aanvulling van artikel 35, eerste lid, hebben alle amendementen dezelfde strekking.

Volgens het ontwerp stelt de Minister zich in verbinding met het paritair orgaan of de betrokken organisaties, wanneer er aanleiding bestaat tot weigering of opheffing van de algemeen verbindend verklaring van een collectieve overeenkomst of tot oprichting van een paritair comité. De amendementen maken geen melding meer van de tussenkomst van de Minister, maar bepalen, dat de Koning zich tot de betrokken organen of organisaties richt.

Hierdoor wil de Regering tegemoet komen aan de bezwaren van de Senaatscommissie, die, luidens de verantwoording van de amendementen, van oordeel is dat de vermelding van de tussenkomst van de Minister « niet verenigbaar is met de prerogatieven van de Koning, hoofd van de uitvoerende macht, en grondwettelijk zelfs onjuist is ».

Het staat ongetwijfeld aan de Koning te beslissen of een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend kan worden verklaard, of de algemeen verbindend verklaring moet worden opgeheven en of een paritair comité moet worden opgericht.

Le Roi ne peut toutefois prendre ces décisions sans le concours d'un Ministre qui assume la responsabilité absolue et exclusive de l'acte du Roi.

La section d'administration du Conseil d'Etat a rappelé dans maint arrêt « qu'il résulte de l'article 64 de la Constitution que tout arrêté royal doit être le résultat d'un accord entre le chef de l'Etat et le Ministre responsable » mais « que l'inviolabilité de la personne royale prévue à l'article 63 de la Constitution a pour corollaire qu'aucune pièce montrant comment un arrêté royal est élaboré d'un commun accord entre le Roi et le Ministre responsable ne peut être rendue publique » (Conseil d'Etat, 19 décembre 1951, Michielsen n° 1222; Conseil d'Etat, 19 mai 1959, Meulemeester n° 7082; Conseil d'Etat 24 mai 1960, Vandendries, n° 7888).

Serait dès lors inconstitutionnelle, une disposition légale qui associerait un organe quelconque aux concertations entre le Roi et le Ministre ou qui prévoirait une quelconque obligation de publicité de ces concertations.

Si donc un organe doit être associé à l'élaboration de l'arrêté, par exemple par voie d'avis ou d'accord, il faut que cela se fasse avant que le Ministre, qui, selon la Constitution, est seul responsable de l'arrêté, n'ait soumis une proposition au Roi ? S'il en était autrement, cette intervention conduirait à une immixtion de l'organe dans les concertations entre le Chef de l'Etat et le Ministre et à une certaine publicité de celles-ci, ce qui empêcherait le Ministre d'assumer la responsabilité que la Constitution lui confie. Il pourrait, par exemple, apparaître, par la suite, que le Roi a suivi l'avis de l'organe intéressé plutôt que de se rallier à la proposition de son Ministre.

Communiquer aux organes ou organisations intéressés l'intention d'abroger un arrêté rendant obligatoire une convention collective ou l'intention de créer une commission paritaire n'a d'autre but que de permettre aux intéressés de faire connaître leur opinion au sujet de l'arrêté en projet et d'agir encore sur la formation de la décision. Comme cette intervention doit s'exercer avant que le Ministre ne soumette le projet au Roi, la communication doit, par essence, être le fait du Ministre et non pas du Roi.

Nulle atteinte n'est ainsi portée aux prérogatives du Roi. En revanche, le prescrit constitutionnel relatif à l'inviolabilité de la personne royale et à la responsabilité ministérielle ne s'en trouve que mieux respecté.

L'application de ce prescrit serait précisément compromise si c'était le Roi qui faisait part à l'organe ou aux organisations de son intention d'abroger un arrêté ayant rendu une convention collective obligatoire ou de son intention de créer une commission paritaire.

Le troisième amendement à l'article 35 et l'amendement à l'article 37 ne peuvent, dès lors, être retenus.

De Koning kan deze beslissingen evenwel niet nemen zonder de medewerking van een Minister, die de absolute en uitsluitende verantwoordelijkheid voor 's Konings besluit draagt.

In menig arrest heeft de afdeling administratie van de Raad van State eraan herinnerd « dat uit artikel 64 van de Grondwet voortvloeit dat elk koninklijk besluit de uitkomst moet zijn van het overleg tussen het Staatshoofd en de verantwoordelijke Minister » maar « dat de bij artikel 63 der Grondwet bepaalde onschendbaarheid van de Koning als gevolg heeft dat geen stuk, waaruit blijkt hoe bij gemeen overleg tussen de Koning en de verantwoordelijke Minister een koninklijk besluit tot stand komt, openbaar mag worden gemaakt » (Raad van State, 19 december 1951, Michielsen, n° 1222; Raad van State, 19 mei 1959, Meulemeester, n° 7082; Raad van State, 24 mei 1960, Vandendries, n° 7888).

Ongrondwettelijk ware derhalve een wetsbepaling, die gelijk welke instantie in het overleg tussen Koning en Minister zou betrekken of die enige verplichting tot bekendmaking van dit overleg zou opleggen.

Wanneer een instantie bij de besluitvorming moet worden betrokken, bijvoorbeeld door advies of instemming, moet zulks gebeuren alvorens de Minister, die grondwettelijk de enige verantwoordelijke voor het besluit is, een voorstel aan de Koning voorlegt. Zoniet, zou die tussenkomst leiden tot inmenging in een openbaarheid van het overleg tussen het Staatshoofd en de Minister, die daardoor de verantwoordelijkheid niet zou kunnen nemen welke de Grondwet hem opdraagt. Alsdan zou bijvoorbeeld achteraf eventueel kunnen blijken dat de Koning het advies van de betrokken instantie heeft gevolgd en niet is ingegaan op het voorstel van zijn Minister.

De mededeling aan de betrokken organen of organisaties van de bedoeling een besluit te nemen tot opheffing van de algemeen verbindend verklaring of tot oprichting van een paritair comité, heeft als enige reden van bestaan aan de betrokkenen de mogelijkheid te bieden hun mening omtrent het ontwerpbesluit kenbaar te maken en nog invloed op de besluitvorming uit te oefenen. Aangezien deze tussenkomst moet gebeuren alvorens de Minister het ontwerp aan de Koning voorlegt, moet de bekendmaking uiteraard ook door de Minister en niet door de Koning worden gedaan.

Daardoor komen de prerogatieven van de Koning geenszins in het gedrang, maar worden integendeel de grondwettelijke voorschriften betreffende de onschendbaarheid van de Koning en de verantwoordelijkheid van de Minister geëerbiedigd.

Wanneer de Koning de betrokken organen of organisaties in kennis moet stellen van zijn voornemen een besluit te nemen tot opheffing van de algemeen verbindend verklaring of tot oprichting van een paritair comité, zou de toepassing van die voorschriften integendeel wel in het gedrang komen.

Het derde amendement op artikel 35 en het amendement op artikel 37 kunnen derhalve niet in aanmerking worden genomen.



Quant au second amendement à l'article 35, l'accord de l'organe paritaire sur un éventuel arrêté d'abrogation ne peut pas davantage, pour les motifs exposés ci-dessus, être demandé au Roi. C'est au Ministre qu'il appartient de le faire avant qu'il ne soumette l'arrêté au Roi. Le texte de cet amendement ne se heurte toutefois à aucune objection juridique puisqu'il ne dit pas expressément par qui ni à quel moment l'accord doit être sollicité. Sur le plan juridique, il a la même valeur que le texte proposé par le Sénateur C. De Clercq. L'amendement pouvant toutefois, eu égard à sa justification, donner lieu à des malentendus, il vaudrait mieux l'abandonner.

En ce qui concerne l'amendement à l'article 30, rien ne s'oppose, sur le plan constitutionnel, à ce que le Roi rende publics les motifs qui l'ont déterminé à ne pas donner force obligatoire à une convention collective. Un tel système implique toutefois que la décision de refus ait été prise d'un commun accord entre le chef de l'Etat et le Ministre, et que l'arrêté qui énonce les motifs de ce refus soit un arrêté royal, lequel ne peut avoir d'effet que s'il est contresigné par le Ministre responsable.

A cet égard, la rédaction de l'amendement est toutefois moins précise. Elle peut, en effet, faire croire que le Roi n'a pas encore pris de décision proprement dite, mais se borne à communiquer les motifs pour lesquels il « estime » ne pouvoir prendre d'arrêté rendant la convention collective obligatoire. Le texte suggère pour ainsi dire que le Roi communique au préalable à l'organe intéressé ses objections à l'encontre de la convention collective afin de permettre à cet organe d'influencer encore sa décision définitive de ne pas rendre la convention obligatoire. Dans cette hypothèse, l'amendement serait toutefois inconstitutionnel, pour les motifs déjà exposés. Il n'est acceptable que pour autant qu'il s'agisse d'un arrêté définitif de refus qui ait été élaboré exclusivement d'un commun accord entre le chef de l'Etat et le Ministre.

Pour que telle soit sa portée, l'amendement devrait être rédigé ainsi qu'il suit :

« Si le Roi refuse de rendre obligatoire une convention collective, les motifs de ce refus sont indiqués dans l'arrêté y relatif, lequel est porté à la connaissance de l'organe paritaire intéressé. »

Mais, si l'amendement, ainsi précisé, n'est pas inconstitutionnel, la disposition qu'il entend modifier ne l'est pas davantage.

Un arrêté royal étant le résultat de l'accord entre le chef de l'Etat et le Ministre, celui-ci doit faire au Roi une proposition tendant à rendre la convention obligatoire.

Sans proposition du Ministre, le Roi ne peut agir, en raison de l'inviolabilité de sa personne. C'est la raison pour laquelle l'article 30 du projet envisagé unique-

Wat het tweede amendement op artikel 35 betreft, om de voornoemde redenen kan ook de instemming van het paritair orgaan met een opheffingsbesluit niet door de Koning worden gevraagd, maar moet zulks door de Minister worden gedaan alvorens hij het besluit aan de Koning voorlegt. Tegen de formulering van dit amendement bestaat evenwel geen juridisch bezwaar, omdat hierin niet uitdrukkelijk wordt bepaald door wie en op welk ogenblik de instemming moet worden gevraagd. Juridisch is zij gelijkwaardig aan de tekst welke door Senator C. De Clercq werd voorgesteld. Daar het amendement evenwel, gelet op de motivering ervan, tot misverstand aanleiding zou kunnen geven, verdient het aanbeveling ervan af te zien.

Wat het amendement op artikel 30 betreft, grondwettelijk is het onberispelijk, dat de Koning de redenen kenbaar maakt waarom een collectieve arbeidsovereenkomst niet algemeen verbindend wordt verklaard. Deze regeling impliceert nochtans, dat de beslissing tot weigering van de algemeen verbindend verklaring genomen is na overleg tussen het Staatshoofd en de Minister en het besluit, waarin de redenen van de weigering worden opgegeven, een koninklijk besluit is, dat maar gevolg kan hebben, wanneer het medeondertekend is door de verantwoordelijke Minister.

In dit opzicht is de formulering van het amendement evenwel minder nauwkeurig, omdat het de indruk wekt dat de Koning nog geen eigenlijke beslissing heeft genomen, maar alleen de redenen mededeelt, waarom hij « van oordeel is » geen besluit tot algemeen verbindend verklaring te kunnen nemen. De tekst suggereert als het ware dat de Koning vooraf zijn bezwaren tegen de collectieve arbeidsovereenkomst aan het betrokken orgaan mededeelt om het de gelegenheid te geven zijn definitief besluit tot weigering van de algemeen verbindend verklaring nog te beïnvloeden. In die veronderstelling zou het amendement evenwel om de reeds genoemde redenen ongrondwettelijk zijn. Het is alleen aanvaardbaar wanneer het gaat om een definitief weigeringsbesluit dat uitsluitend door overleg tussen het Staatshoofd en de Minister tot stand is gekomen.

Om deze draagwijdte te verduidelijken zou het amendement als volgt moeten worden gelezen :

« Indien de Koning weigert een overeenkomst algemeen verbindend te verklaren, worden de redenen daarvan vermeld in het desbetreffend besluit, dat ter kennis van het betrokken paritair orgaan wordt gebracht. »

Is het aldus gepreciseerde amendement niet ongrondwettelijk, dan is zulks nochtans evenmin het geval met de bepaling van het oorspronkelijke ontwerp, die het amendement wil wijzigen.

Aangezien een koninklijk besluit het resultaat is van het overleg tussen het Staatshoofd en de Minister, dient deze laatste de algemeen verbindend verklaring aan de Koning voor te stellen.

Zonder voorstel van de Minister kan de Koning niet optreden ingevolge de onschendbaarheid van zijn persoon. Daarom houdt artikel 30 van het ontwerp alleen



ment l'éventualité où le refus résulte du fait que le Ministre estime ne pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire.

Certes, ce refus peut aussi être la conséquence de la décision du Roi de ne pas accéder à la proposition de son Ministre. Il est toutefois impossible de faire état de cette éventualité dans le texte. Si celui-ci prévoyait, par exemple, que le Ministre doit communiquer les motifs du refus de rendre la convention obligatoire lorsque le Roi n'a pas accédé à sa proposition, la loi l'obligerait à rendre publiques ses divergences de vue avec le chef de l'Etat, ce qui est contraire à l'article 63 de la Constitution. Dans cette hypothèse aussi, le Ministre doit être censé, constitutionnellement, n'avoir fait au Roi aucune proposition tendant à rendre la convention obligatoire, en sorte que l'article 30 du projet trouve également à s'appliquer dans ce cas sans que les prérogatives royales soient compromises.

On pourrait sans doute soutenir que l'article 30 touche effectivement aux prérogatives du Roi dans la mesure où il ne fait état que de la seule appréciation du Ministre, la possibilité, pour le Roi, d'apprécier encore, en l'absence d'une proposition du Ministre, l'opportunité de rendre la convention obligatoire ou non paraissant alors exclue.

L'application conséquente de cette thèse aurait toutefois pour effet que l'initiative d'un arrêté royal ne doit pas nécessairement émaner du Ministre, mais peut aussi être le fait du Roi ou encore que le Ministre devrait, le cas échéant, également proposer au Roi de ne pas prendre d'arrêté afin de lui permettre de décider qu'au contraire, il en faut un. Il s'en suivrait que toutes les fois que la loi prévoit un arrêté à prendre à la demande ou sur la proposition d'un organe quelconque (voir par exemple les articles 36 et 38 du présent projet; l'article 28<sup>quater</sup> de la loi du 10 mars 1900; l'article 3 des lois des 6 et 15 juillet 1964 et 8 avril 1965), ou même toutes les fois que la loi offre à un organe ou à une personne privée la possibilité de faire une proposition au Roi ou de l'inviter à prendre un arrêté (voir par exemple les articles 1<sup>er</sup> et 6 de la loi du 20 septembre 1948, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 29 mai 1952), le Ministre intéressé devrait soumettre cette requête ou proposition au Roi quand bien même il proposerait de n'y réserver aucune suite, et que tout refus d'accéder à une requête ou proposition devrait être constaté par un arrêté royal.

Il ne fait aucun doute que ni le constituant ni le législateur n'ont voulu empêcher le Ministre, dans tous ces cas, d'estimer que la proposition ou la requête ne peut pas être soumise au Roi, ni exiger que toute requête ou proposition doive être suivie d'un arrêté royal, destiné, le cas échéant, à faire connaître qu'il n'est pas accédé à cette proposition ou requête.

Pour les mêmes raisons, le refus du Ministre de faire au Roi une proposition tendant à rendre une convention obligatoire n'est pas inconstitutionnel.

Si donc le législateur estimait devoir substituer l'amendement, dans la version proposée ci-dessus, au

rekening met de mogelijkheid dat de weigering het gevolg is van het oordeel van de Minister, geen voorstel tot algemeen verbindend verklaring aan de Koning te kunnen doen.

Ongetwijfeld kan de weigering ook het gevolg zijn van de beslissing van de Koning niet in te gaan op het voorstel van zijn Minister. Maar van deze mogelijkheid kan in de tekst van het artikel geen melding worden gemaakt. Want indien deze zou bepalen dat de Minister de redenen tot weigering van de algemeen verbindend verklaring moet meedelen, wanneer de Koning op zijn voorstel niet is ingegaan, zou de wet de Minister ertoe verplichten zijn meningsverschil met het Staatshoofd openbaar te maken, wat in strijd is met artikel 63 van de Grondwet. Ook in deze veronderstelling moet grondwettelijk de Minister worden geacht geen voorstel tot algemeen verbindend verklaring aan de Koning te hebben gedaan en vindt artikel 30 van het ontwerp dus ook toepassing zonder dat de prerogatieven van de Koning in het gedrang komen.

Nu zou wellicht kunnen worden beweerd, dat artikel 30 wel aan 's Konings prerogatieven raakt, in zover alleen van het oordeel van de Minister gewag wordt gemaakt, zodat de mogelijkheid blijkt te zijn uitgesloten, dat de Koning over het al dan niet algemeen verbindend verklaren nog kan oordelen, wanneer de Minister hem geen voorstel doet.

Consequent toegepast, leidt deze opvatting evenwel tot het gevolg, dat het initiatief om een koninklijk besluit te nemen, niet noodzakelijk van de Minister maar ook van de Koning kan uitgaan of dat de Minister eventueel ook aan de Koning zou moeten voorstellen geen besluit te nemen om hem in de mogelijkheid te stellen te beslissen dat wel een besluit moet worden genomen. Hieruit zou dus volgen, dat telkens de wet bepaalt dat een koninklijk besluit op verzoek of voorstel van enige instantie moet worden genomen (zie bijvoorbeeld de artikelen 36 en 38 van onderhavig ontwerp; artikel 28<sup>quater</sup> van de wet van 10 maart 1900; artikel 3 van de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965), of zelfs telkens de wet aan een orgaan of particuliere persoon de mogelijkheid laat aan de Koning een voorstel te doen of hem te verzoeken een besluit te nemen (zie bijvoorbeeld artikelen 1 en 6 van de wet van 20 september 1948; artikel 1 van de wet van 29 mei 1952), de betrokken Minister dit verzoek of voorstel aan de Koning moet voorleggen, ook al stelt hij voor er geen gevolg aan te geven, en dat elke weigering om op een verzoek of voorstel in te gaan, door een koninklijk besluit moet worden vastgesteld.

Ongetwijfeld hebben noch de grondwetgever, noch de wetgever gewild, dat in al deze gevallen de Minister niet zou mogen oordelen het voorstel of het verzoek niet aan de Koning te kunnen voorleggen en dat op elk verzoek of voorstel een koninklijk besluit moet volgen, eventueel om bekend te maken dat op het voorstel of het verzoek niet wordt ingegaan.

Om dezelfde reden is het niet ongrondwettelijk, dat de Minister weigert de algemeen verbindend verklaring aan de Koning voor te stellen.

Indien de wetgever derhalve van oordeel zou zijn de oorspronkelijke tekst van artikel 30 te moeten ver-

texte primitif de l'article 30, il ne doit pas fonder cette modification sur des considérations d'ordre constitutionnel; ce qu'il fait, en réalité, c'est opter pour un autre système, tout aussi constitutionnel que celui du projet.

La seule différence est qu'en adoptant l'amendement, le législateur déroge expressément à la règle générale selon laquelle le Ministre peut s'abstenir de toute proposition au Roi s'il estime qu'il ne peut être accédé à la demande de rendre une convention obligatoire. La décision qui refuse la force obligatoire devra alors, en tout cas, être prise par le Roi et cette décision devra être consignée dans un arrêté royal motivé. Il va de soi qu'un tel arrêté marque définitivement la fin de la procédure et qu'il faudra alors conclure éventuellement une nouvelle convention collective qui devra faire l'objet d'une nouvelle demande tendant à la rendre obligatoire.

La version non amendée de l'article 30, en revanche, permet au Ministre de revoir son opinion après que l'organe paritaire lui aura transmis ses observations ou aura modifié la convention; le Ministre pourra alors poursuivre la procédure et proposer au Roi de rendre la convention obligatoire. Ce système présente, en tous cas, l'avantage de laisser une marge de négociation plus large et de confirmer par ailleurs la pratique existante, l'article 12, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 contenant une disposition identique à celle de l'article 30 du projet. »

Compte tenu de cet avis, le Ministre abandonne ces amendements.

Pour le même motif, la Commission marque son accord sur la mention de l'autorisation du Ministre.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 31.

Le Gouvernement a introduit un amendement tendant à compléter l'article 31 par la disposition suivante :

« Lorsque la convention est rédigée en une seule langue, sa publication se fait toutefois en français et en néerlandais ».

Cet amendement complète l'amendement proposé à l'article 14 qui tend à déterminer la langue à adopter pour la rédaction de la convention collective de travail.

L'article 31 ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

#### Article 32.

A une question d'un membre, le Ministre confirme qu'il est possible que, malgré qu'une convention collective de travail soit rendue obligatoire, cette convention ne lie pas une entreprise déterminée; tel sera, notamment, le cas lorsque cette entreprise déterminée

vangen door het amendement zoals hiervoor werd voorgesteld het te formuleren dient hij deze wijziging niet op overwegingen van grondwettelijke aard te steunen maar opteert hij in werkelijkheid voor een andere regeling die even grondwettelijk is als die van het ontwerp.

Het verschil ligt alleen hierin, dat bij aanvaarding van het amendement de wetgever uitdrukkelijk afwijkt van de algemene regel, dat de Minister zich ervan mag onthouden enig voorstel aan de Koning te doen, wanneer hij van oordeel is dat op een verzoek tot algemeen verbindend verklaring niet kan worden ingegaan. De goedkeuring van het amendement brengt mee dat de beslissing tot weigering van de algemeen verbindend verklaring in elk geval door de Koning moet worden genomen en dat deze beslissing in een gemotiveerd koninklijk besluit moet worden vastgelegd. Vanzelfsprekend is door zulk besluit de procedure definitief beëindigd en zal een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moeten worden aangegaan, waarvoor opnieuw een verzoek tot algemeen verbindend verklaring zal moeten worden ingediend.

De niet-geamendeerde versie van artikel 30 daarentegen laat de Minister toe zijn mening te herzien nadat het paritair orgaan hem zijn opmerkingen heeft overgemaakt of de overeenkomst heeft gewijzigd, zodat hij daarop de procedure kan voortzetten en de algemeen verbindend verklaring aan de Koning kan voorstellen. Deze regeling biedt alleszins het voordeel dat zij meer plaats laat voor overleg en bovendien de bestaande praktijk bevestigt, aangezien artikel 12, tweede lid, van de besluitwet van 9 juni 1945 dezelfde bepaling bevat als artikel 30 van het ontwerp. »

Rekening houdend met dit advies, ziet de Minister van de amendementen af.

Om dezelfde reden betuigt de Commissie haar instemming met de vermelding van de tussenkomst van de Minister.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 31.

Door de Regering werd een amendement ingediend dat ertoe strekt artikel 31 aan te vullen met volgende bepaling :

« Wanneer de overeenkomst in één taal is gesteld, geschiedt de bekendmaking ervan evenwel in het Nederlands en in het Frans. »

Dit amendement vult het bij artikel 14 ingediende amendement aan, dat ertoe strekt de taal te bepalen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Het aldus geamendeerde artikel 31 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 32.

Op een vraag van een lid, bevestigt de Minister dat het mogelijk is dat niettegenstaande een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard is, deze collectieve arbeidsovereenkomst een bepaalde onderneming niet bindt; dit zal namelijk het geval zijn

a été formellement exclue du champ d'application de la convention collective de travail.

Adopté à l'unanimité.

Article 33.

Le Ministre dépose un amendement du Gouvernement, libellé comme suit :

« L'arrêté royal donnant force obligatoire à la convention a effet à partir de la date de l'entrée en vigueur de celle-ci. En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication. »

Cet amendement est justifié comme suit :

« La rédaction actuelle de l'article 33 a pour effet que la durée de l'effet rétroactif de la force obligatoire diffère selon que la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite au moment de la conclusion de la convention ou postérieurement à cette conclusion.

Cette distinction est difficilement défendable.

En outre, l'article 33 subordonne l'effet rétroactif à la publication de l'arrêté royal, dont les parties à la convention ne sont pas responsables.

Par ailleurs, on pourrait déduire de la troisième phrase de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 33, qu'au cas où l'arrêté royal rendant obligatoire n'est pas publié dans le délai de six mois, l'effet rétroactif peut néanmoins être accordé jusqu'à la date de la conclusion de la convention, ce qui pourrait avoir pour effet que l'effet rétroactif atteint une durée supérieure à un an, ce qui n'est certainement pas le but.

L'amendement proposé rencontre ces objections. »

Le Conseil d'Etat, consulté par le Ministre sur cet amendement, a donné l'avis suivant :

« L'article 33 du projet de loi fixe la date de l'entrée en vigueur des arrêtés royaux qui rendent obligatoires des conventions collectives.

Cette disposition est basée sur le principe que, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, l'extension de la force obligatoire de la convention collective peut produire effet pour le passé mais que la rétroactivité doit être maintenue dans les limites d'un délai raisonnable.

Passant à l'application concrète de ce principe, le projet établissait une distinction selon que l'extension de la force obligatoire était demandée au moment de la conclusion de la convention ou postérieurement à celle-ci. Cette distinction conduit à un système assez compliqué.

Le présent amendement ne prend plus en considération le moment où est demandée l'extension de la force obligatoire. Il pose en règle générale que

wanneer die bepaalde onderneming uitdrukkelijk uit de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

Eenparig aangenomen.

Artikel 33.

Door de Minister wordt een Regeringsamendement ingediend dat luidt als volgt :

« Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring heeft uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Het kan evenwel nooit meer dan één jaar vóór de bekendmaking ervan terugwerken. »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« De huidige redactie van artikel 33 heeft tot gevolg dat de duur van de terugwerkende kracht van de algemeen verbindend verklaring verschillend is naargelang de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt gesloten of nadien.

Dit onderscheid is moeilijk te verantwoorden.

Daarenboven maakt artikel 33 de terugwerkende kracht afhankelijk van de bekendmaking van het koninklijk besluit, waarvoor de partijen bij de overeenkomst niet verantwoordelijk zijn.

Verder zou uit de derde zin van het eerste lid van artikel 33 kunnen worden afgeleid dat, ingeval het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring niet wordt bekendgemaakt binnen de gestelde termijn van zes maanden, de terugwerkende kracht toch kan verleend tot de datum van de sluiting van de overeenkomst, wat als gevolg zou kunnen hebben dat de terugwerkende kracht in dit geval meer dan één jaar belooft, hetgeen stellig de bedoeling niet is.

Het voorgestelde amendement ondervangt deze bezwaren. »

De Raad van State, over dit amendement geraadpleegd, heeft volgend advies gegeven :

« Artikel 33 van het ontwerp van wet bepaalt de datum van inwerkingtreding van de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Aan de basis van deze bepaling ligt het beginsel dat, overeenkomstig de rechtspraak van de Raad van State, de algemeen verbindend verklaring in het verleden uitwerking kan hebben, maar dat die terugwerkende kracht binnen een redelijke termijn moet worden gehouden.

Bij de concrete uitwerking van dit beginsel werd in het ontwerp onderscheid gemaakt naargelang de algemeen verbindend verklaring werd gevraagd op het ogenblik waarop of nadat de overeenkomst werd gesloten. Dit onderscheid leidde tot een betrekkelijk ingewikkelde regeling.

Onderhavig amendement houdt geen rekening meer met het ogenblik waarop de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd. Het stelt als alge-

cette extension produit ses effets à la même date que la convention proprement dite, mais que la rétroactivité ne peut, en aucun cas, remonter au-delà d'un an avant la publication de l'arrêté.

Il en résultera un régime beaucoup plus simple que celui du projet initial, sans qu'il soit porté pour autant atteinte au principe selon lequel l'effet rétroactif doit être maintenu dans les limites d'un délai raisonnable.»

Un membre constate que le projet limite seulement la rétroactivité à un an pour les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

En ce qui concerne les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, il estime qu'il n'y a pas de problème à l'égard des employeurs, affiliés à une organisation d'employeurs qui a conclu la convention collective de travail; dans ce cas, en effet, du fait de son affiliation à cette organisation, il aura été au courant de la conclusion de la convention collective de travail.

Par conséquent, l'effet rétroactif n'entraînera pas de difficultés pour cet employeur.

Il se demande, toutefois, quelle est la situation d'un employeur non affilié à l'organisation d'employeurs qui a conclu la convention collective de travail.

Le Ministre répond que l'employeur non affilié à une organisation d'employeurs est lié, en vertu de l'article 26, par les dispositions normatives individuelles de cette convention collective de travail à partir du quinzième jour après la publication au *Moniteur belge* de cette convention.

Un autre membre souligne l'importance d'un examen rapide et efficace des conventions collectives de travail conclues au sein de commissions paritaires, en vue de leur publication au *Moniteur belge*.

Dès lors, il insiste auprès du Ministre, pour que le service compétent en la matière soit organisé de telle façon qu'il soit à même de remplir convenablement les missions qui lui sont confiées.

Le Ministre répond que le délai entre la conclusion de la convention collective de travail et sa publication au *Moniteur belge* est actuellement en moyenne de 4 à 5 mois.

L'article 33 est adopté à l'unanimité.

#### Article 34.

Un membre désire connaître la repercussion de cette disposition, lorsqu'il y a eu adhésion.

Le Ministre répond que l'adhésion a pour effet que la convention collective de travail s'applique intégralement à la partie adhérente.

Au cas où cette convention collective de travail est régulièrement dénoncée, elle cessera de produire ses

mene regel dat de algemeen verbindend verklaring uitwerking heeft op dezelfde datum als de overeenkomst zelf, maar dat de terugwerkende kracht nooit meer dan een jaar mag bedragen vanaf de bekendmaking van het besluit.

Hierdoor komt men tot een veel eenvoudiger regeling dan in het oorspronkelijk ontwerp, zonder evenwel afbreuk te doen aan het beginsel dat de terugwerkende kracht binnen een redelijke termijn moet blijven.

Een lid stelt vast dat het ontwerp alleen de terugwerkende kracht beperkt tot één jaar van de collectieve arbeidsovereenkomsten, welke algemeen verbindend worden verklaard.

Wat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst betreft, bestaat er naar zijn oordeel geen probleem ten aanzien van de werkgevers, die lid zijn van een werkgeversorganisatie, die de collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten; in dit geval immers zal hij ingevolge zijn lidmaatschap van deze organisatie op de hoogte geweest zijn van het tot stand komen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De terugwerkende kracht zal derhalve ten aanzien van deze werkgever geen moeilijkheden meebrengen.

Hij vraagt zich echter af welke de toestand is van een werkgever, die geen lid is van de werkgeversorganisatie, die de collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

De Minister antwoordt dat de niet bij een werkgeversorganisatie aangesloten werkgever, krachtens artikel 26, door de individueel normatieve bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gebonden is vanaf de vijftiende dag na de bekendmaking van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het *Belgisch Staatsblad*.

Een ander lid wijst op het belang van een vlug en degelijk nazicht van de in paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, met het oog op hun bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Hij dringt er dan ook bij de Minister op aan dat de ter zake bevoegde dienst derwijze zou worden ingericht dat hij in staat is de hem toevertrouwde opdrachten naar behoren te vervullen.

De Minister antwoordt dat de termijn tussen het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst en de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* thans gemiddeld 4 tot 5 maand bedraagt.

Het geamendeerde artikel 33 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 34.

Een lid wenst de weerslag te kennen van deze bepaling, ingeval er een toetreding is geweest.

De Minister antwoordt dat de toetreding als gevolg heeft dat de collectieve arbeidsovereenkomst volledig toepassing vindt op de toetredende partij.

Ingeval deze collectieve arbeidsovereenkomst regelmatig wordt opgezegd, zal zij ophouden uitwerking

effets de la même manière pour toutes les parties qui ont signé la convention collective de travail, également pour la partie adhérente.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 35.

Plusieurs membres font remarquer que l'abrogation de l'arrêté royal rendant la convention obligatoire, l'initiative du Roi, est contraire à la conception suivant laquelle la convention collective de travail rendue obligatoire reste l'œuvre des parties contractantes.

Ils proposent que le Roi, lorsqu'il veut abroger un arrêté royal rendant une convention obligatoire, d'initiative et pour tous autres motifs que la nullité, conformément à l'article 9 ou 10, demande l'accord de l'organe paritaire compétent et ne se limite pas à aviser l'organe paritaire.

A la suite de ces observations, un membre introduit un amendement tendant à remplacer l'article 35 par les dispositions suivantes :

« Article 35. — Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, abroger l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, lorsque cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

» Toutefois, le Ministre ne peut proposer au Roi d'abroger cet arrêté que si l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue, a marqué son accord sur cette abrogation.

» Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

» Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté, en application de la disposition de l'alinéa 3, il en avise préalablement l'organe paritaire intéressé. »

Cet amendement est justifié comme suit.

« Dans l'économie du projet, les conventions collectives de travail rendues obligatoires demeurent également l'œuvre des parties contractantes.

Dès lors, si le Ministre veut faire abroger l'arrêté rendant une convention obligatoire, il doit obtenir à cet effet l'accord des dites parties.

Cet accord n'est toutefois pas requis si le Ministre veut faire abroger l'arrêté rendant cette convention obligatoire, parce que la convention contient une disposition qui est nulle en vertu du projet.

te hebben op dezelfde wijze vóór alle partijen die de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend hebben, ook voor de toetredende partij.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 35.

Verscheidene leden laten opmerken dat de opheffing van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring op initiatief van de Koning, in strijd is met de opvatting volgens welke de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het werk der contracterende partijen blijft.

Zij stellen voor dat, ingeval de Koning een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring wil opheffen, op eigen initiatief en voor alle andere redenen dan de nietigheid, ingevolge artikel 9 of 10, hij het akkoord van het bevoegd paritair orgaan zou vragen en zich niet ertoe zou beperken het paritair orgaan te verwittigen.

Als gevolg van deze opmerkingen, dient een lid een amendement in, dat strekt om artikel 35 te vervangen door volgende bepalingen :

« Artikel 35. — De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen, wanneer de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

De Minister kan evenwel slechts dan de Koning voorstellen dit besluit op te heffen indien het paritair orgaan, waarin de overeenkomst werd gesloten, met deze opheffing zijn instemming betuigd heeft.

De Koning kan eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerking-treding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op te heffen in toepassing van het bij het derde lid bepaalde, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

Dit amendement is als volgt verantwoord.

« In de opzet van het ontwerp blijven ook de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten het werk van de contracterende partijen.

Bijgevolg, indien de Minister een besluit tot algemeen verbindend verklaring wil doen opheffen, moet hij hiertoe de instemming van deze partijen hebben bekomen.

Deze instemming van de partijen is evenwel niet vereist indien de Minister een besluit tot algemeen verbindend verklaring wenst te doen opheffen, omdat de overeenkomst een bepaling bevat die, overeenkomstig het ontwerp, nietig is.

Dans cette hypothèse, il suffit que le Ministre avise préalablement de ses intentions l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue. »

Le Ministre répond que le texte proposé par l'amendement rencontre le vœu exprimé par la Commission de permettre uniquement l'abrogation d'un arrêté rendant obligatoire une convention collective de travail parce qu'elle est dépassée par les faits, moyennant l'accord de l'organe paritaire.

Il déclare que, lors de la rédaction de l'article 35 du projet, l'intention était de consulter l'organe paritaire au sujet d'une pareille abrogation.

Il ne voit toutefois pas d'objection à ce que l'organe paritaire doive marquer son accord sur une telle abrogation.

L'amendement est admis l'unanimité.

En ce qui concerne l'alinéa premier de l'article 35 amendé, un membre désire que le Roi puisse également abroger partiellement l'arrêté rendant la convention obligatoire.

En effet, il se peut qu'une convention collective de travail qui comme telle forme un tout, se rapporte à deux objets (par exemple sécurité d'existence et salaire).

Dans cette hypothèse, il est possible que seul le règlement d'un de ces objets ne réponde plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

En pareil cas, il paraît indiqué d'abroger partiellement l'arrêté royal rendant la convention obligatoire.

En vue de rencontrer le vœu de ce membre, le Ministre, sur proposition de la Commission, a rédigé un amendement au sujet duquel le Conseil d'Etat a été consulté.

Cet amendement tend à insérer dans l'article 35, alinéa premier, entre les mots « abroger » et « l'arrêté » les mots « totalement ou partiellement ».

Le Conseil d'Etat a émis sur ce point l'avis suivant :

« L'amendement à l'article 35, alinéa premier, tend à permettre une abrogation même partielle de l'arrêté qui a rendu la convention obligatoire, lorsque la convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

» Ainsi qu'il ressort de la justification de l'amendement, il n'y a lieu à abrogation partielle que dans le cas où seules certaines dispositions de la convention ne répondent plus à ces situation et conditions. Or, suivant le texte de l'article amendé, l'abrogation partielle serait également possible lorsque la convention tout entière est dépassée par les faits.

» Aussi le mot « lorsque » doit-il être remplacé par les mots « dans la mesure où ».

In deze hypothese volstaat het dat de Minister het betrokken paritair orgaan waarin de overeenkomst werd gesloten vooraf verwittigt van zijn inzicht. »

De Minister antwoordt dat de door het amendement voorgestelde tekst tegemoet komt aan het verlangen van de Commissie om de opheffing van een besluit tot algemeen verbindend verklaring omdat de collectieve arbeidsovereenkomst door de feiten voorbijgestreefd is, alleen toe te laten mits akkoord van het paritair orgaan.

Hij verklaart dat het bij de redactie van artikel 35 van het ontwerp, in de bedoeling lag omtrent dergelijke opheffing het paritair orgaan te raadplegen.

Hij ziet er evenwel geen bezwaar in dat het paritair orgaan zijn instemming moet betuigen met dergelijke opheffing.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

In verband met het eerste lid van het geamendeerde artikel 35, wenst een lid dat de Koning ook het besluit tot algemeen verbindend verklaring gedeeltelijk zou kunnen opheffen.

Het kan inderdaad gebeuren dat een collectieve arbeidsovereenkomst die als zodanig een geheel vormt, betrekking heeft op twee onderwerpen (bijvoorbeeld bestaanszekerheid en loon).

In die onderstelling is het mogelijk dat alleen de regeling van één dezer onderwerpen niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden, die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

In een dergelijk geval lijkt de gedeeltelijke opheffing van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring aangewezen.

Ten einde aan de wens van dit lid tegemoet te komen werd door de Minister, op voorstel van de Commissie, een amendement opgemaakt, waarover de Raad van State werd geraadpleegd.

Dit amendement strekt ertoe in artikel 35, eerste lid, tussen de woorden « algemeen verbindend verklaring en « opheffen » de woorden « geheel of gedeeltelijk » in te voegen.

De Raad van State heeft hierover volgend advies gegeven :

« Het amendement op artikel 35, eerste lid, strekt ertoe het besluit tot algemeen verbindend verklaring ook gedeeltelijk te kunnen opheffen, wanneer de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

» Zoals uit de verantwoording van het amendement blijkt, bestaat tot gedeeltelijke opheffing alleen aanleiding, wanneer maar enkele bepalingen van de overeenkomst niet meer aan die toestand en voorwaarden beantwoorden. Volgens de tekst van het geamendeerde artikel, zou gedeeltelijke opheffing echter ook mogelijk zijn, wanneer de overeenkomst in haar geheel door de feiten voorbijgestreefd is.

» Daarom dient het woord « wanneer » te worden vervangen door « in de mate waarin ».

L'amendement, modifié conformément à l'avis du Conseil d'Etat, est adopté à l'unanimité.

Comme il a déjà été dit lors de la discussion relative à la mention concernant l'intervention du Ministre qui, de l'avis de la Commission, est incompatible avec les prérogatives du Roi, chef du pouvoir exécutif.

En vue de rencontrer l'objection de la Commission à l'égard de la mention concernant l'intervention du Ministre, celui-ci a, comme pour les articles 30 et 37, élaboré des amendements, au sujet desquels le Conseil d'Etat a été consulté.

Ces amendements tendent à :

1. remplacer l'alinéa 2 de l'article 35, tel qu'il a été modifié à la suite d'un amendement, par la disposition suivante :

« Toutefois, le Roi ne peut abroger cet arrêté que si l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue, a marqué son accord sur cette abrogation. »

Compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat (voir discussion de l'article 30), suivant lequel le texte de l'amendement, bien qu'il soit juridiquement équivalent au texte tel qu'il a été proposé par un membre, pourrait donner lieu à des malentendus, le Ministre renonce à l'amendement.

Pour le même motif, la Commission marque son accord sur la mention de l'intervention du Ministre.

2. remplacer le dernier alinéa de l'article 35 par la disposition suivante :

« Si le Roi abroge l'arrêté en application de la disposition de l'alinéa 3, il en informe préalablement l'organe paritaire intéressé. »

Compte tenu de l'avis du Conseil d'Etat (voir discussion de l'article 30), selon lequel le troisième amendement à l'article 35 ne peut être retenu, le Ministre renonce aux amendements.

Pour le même motif, la Commission marque son accord sur la mention de l'intervention du Ministre.

Un membre estime que le libellé de l'article 35 amendé, alinéa 1<sup>er</sup>, ne fait pas clairement ressortir si le pouvoir accordé au Roi lui permet uniquement de retirer le caractère obligatoire d'une convention collective de travail ou si elle lui permet aussi d'abroger également la convention collective de travail.

A son avis, ce ne peut nullement être l'intention d'accorder également au Roi le pouvoir d'abroger la convention collective de travail.

En effet, celle-ci est l'œuvre des parties contractantes et, dès lors, elle subsiste comme convention collective de travail, après l'abrogation de l'arrêté royal.

Het amendement, gewijzigd overeenkomstig het advies van de Raad van State, wordt eenparig aangenomen.

Zoals reeds gemeld werd bij de bespreking van artikel 30, werd door de Commissie bezwaar geopperd tegen de vermelding van de tussenkomst van de Minister, welke naar het oordeel van de Commissie onverenigbaar is met de prerogatieven van de Koning, hoofd van de uitvoerende macht.

Ten einde tegemoet te komen aan het bezwaar van de Commissie, betreffende de vermelding van de tussenkomst van de Minister, werden, zoals voor artikel 30 en 37, door de Minister amendementen opgemaakt, waarover de Raad van State werd geraadpleegd.

Deze amendementen strekken ertoe :

1. het tweede lid van artikel 35, zoals het gewijzigd werd ingevolge een amendement, te vervangen door volgende bepaling :

« De Koning kan evenwel slechts dit besluit opheffen indien het paritair orgaan, waarin de overeenkomst werd gesloten, met deze opheffing zijn instemming betuigd heeft. »

Rekening houdend met het advies van de Raad van State (zie bespreking van art. 30), luidens hetwelk de tekst van het amendement, alhoewel juridisch gelijkwaardig aan de tekst zoals voorgesteld door een lid, tot misverstand aanleiding zou kunnen geven, ziet de Minister van het amendement af.

Om dezelfde reden betuigt de Commissie haar instemming met de vermelding van de tussenkomst van de Minister.

2. het laatste lid van artikel 35 te vervangen door volgende bepaling :

« Indien de Koning het besluit opheft in toepassing van het bij het derde lid bepaalde, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan. »

Rekening houdend met het advies van de Raad van State (zie bespreking van art. 30), luidens hetwelk het derde amendement op artikel 35 niet in aanmerking kan worden genomen, ziet de Minister van het amendement af.

Om dezelfde reden betuigt de Commissie haar instemming met de vermelding van de tussenkomst van de Minister.

Een lid meent dat uit de redactie van het geamendeerde artikel 35, eerste lid, niet duidelijk blijkt of de aan de Koning toegekende macht hem alleen toelaat de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst in te trekken of hem tevens toelaat ook de collectieve arbeidsovereenkomst op te heffen.

Hij meent dat het zeker niet in de bedoeling kan liggen de Koning ook de macht te verlenen de collectieve arbeidsovereenkomst op te heffen.

Deze is immers het werk van de contracterende partijen en blijft derhalve, na de opheffing van het koninklijk besluit, als collectieve arbeidsovereenkomst bestaan.

En vue de mieux définir l'intention, un membre introduit un amendement tendant à remplacer l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 35 par le texte suivant :

« Le Roi peut d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, retirer totalement ou partiellement le caractère obligatoire antérieurement conféré à cette convention, dans la mesure où celle-ci ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire ».

Le Ministre répond que l'amendement ne change rien à la portée de l'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>.

En effet, la force obligatoire est conférée par arrêté royal. Dès lors, la force obligatoire peut uniquement être retirée par l'abrogation de l'arrêté royal.

Le retrait de la force obligatoire peut concerner aussi bien toute la convention collective de travail qu'une partie de celle-ci.

L'arrêté rendant la convention obligatoire peut donc être abrogé en tout ou en partie.

A l'appui de ce point de vue, j'ajouterai que cette procédure est appliquée depuis 1949, lorsque la force obligatoire d'une convention collective de travail est retirée.

Un membre demande s'il n'y a pas contradiction entre l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 35, en vertu duquel le Roi peut d'initiative abroger totalement ou partiellement l'arrêté ayant rendu la convention obligatoire et l'alinéa 2, en vertu duquel le Roi ne possède le même pouvoir qu'après avoir obtenu l'accord de l'organe paritaire.

Le Ministre répond :

Une convention collective de travail est rendue obligatoire, soit à la demande de la commission paritaire, soit à celle d'une organisation représentée dans la commission.

Dès lors, cette force obligatoire ne peut, en principe, être annulée qu'à la demande de la commission paritaire ou d'une organisation représentée dans l'organe paritaire.

Si l'on veut accorder également ce pouvoir au Roi, il faut le préciser expressément. Telle est la portée de « l'initiative » du Roi.

L'alinéa 2 pose toutefois une condition, à savoir que le Roi doit obtenir l'accord de l'organe paritaire.

Dans la pratique, cela revient donc à ceci : le Roi prend l'initiative d'adresser une demande à la com-

Teneinde de bedoeling duidelijker te omschrijven, dient een lid een amendement in dat strekt om het eerste lid van artikel 35 te vervangen als volgt :

« De Koning kan, op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het algemeen verbindend karakter, dat vroeger aan deze overeenkomst werd verleend, geheel of ten dele intrekken voor zover zij niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord. »

De Minister antwoordt : het amendement verandert niets aan de draagwijdte van artikel 35, eerste lid.

Inderdaad, de algemeen verbindend verklaring gebeurt bij koninklijk besluit. De opheffing van de algemeen verbindend verklaring kan derhalve slechts eveneens gebeuren door opheffing van het koninklijk besluit.

De opheffing van de algemeen verbindend verklaring kan zowel betrekking hebben op de volledige collectieve arbeidsovereenkomst als op een gedeelte ervan.

Het besluit tot algemeen verbindend verklaring kan derhalve geheel of gedeeltelijk worden opgeheven.

Tot staving van dit standpunt, zal ik hieraan toevoegen dat sinds 1949 deze werkwijze wordt toegepast, wanneer de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgeheven.

Een lid vraagt of er geen tegenstrijdigheid bestaat tussen het eerste lid van artikel 35, krachtens hetwelk de Koning op eigen initiatief het besluit tot algemeen verbindend verklaring geheel of gedeeltelijk kan opheffen, en het tweede lid, krachtens hetwelk de Koning dezelfde bevoegdheid slechts heeft na de instemming van het paritair orgaan te hebben bekomen.

De Minister antwoordt :

Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt algemeen verbindend verklaard hetzij op verzoek van het paritair comité, hetzij van een hierin vertegenwoordigde organisatie.

Deze algemeen verbindend verklaring kan derhalve in principe alleen ongedaan gemaakt worden op verzoek van het paritair comité of van een organisatie die in het paritair orgaan vertegenwoordigd is.

Indien men aan de Koning eveneens deze bevoegdheid wil geven, moet zulks uitdrukkelijk worden bepaald. Dit is de draagwijdte van het « initiatief » van de Koning.

Het tweede lid stelt evenwel een voorwaarde, namelijk dat de Koning de instemming moet bekomen van het paritair orgaan.

In de praktijk komt het dus hierop neer : de Koning neemt het initiatief tot het paritair comité een



mission paritaire en vue d'obtenir son accord pour l'abrogation, en tout ou en partie, de la force obligatoire d'une convention collective de travail qui, à son avis, ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire. »

L'amendement est rejeté.

L'article 35 amendé est adopté à l'unanimité.

Article 36.

Adopté à l'unanimité.

Article 37.

Comme il a déjà été dit lors de la discussion des articles 30 et 35, la Commission a formulé une objection relative à la mention concernant l'intervention du Ministre qui, de l'avis de la Commission, est incompatible avec les prérogatives du Roi, chef du pouvoir exécutif.

En vue de rencontrer l'objection de la Commission à l'égard de la mention concernant l'intervention du Ministre, celui-ci a, comme pour les articles 30 et 35, élaboré un amendement, au sujet duquel le Conseil d'Etat a été consulté.

Cet amendement tend à remplacer l'article 37 par la disposition suivante :

« Lorsque le Roi envisage l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*. »

Vu l'avis du Conseil d'Etat (voir discussion de l'article 30), suivant lequel l'amendement à l'article 37 ne peut être retenu, le Ministre renonce à l'amendement.

Pour le même motif, la Commission marque son accord sur la mention de l'intervention du Ministre.

Adopté à l'unanimité.

Article 38.

Adopté à l'unanimité.

Article 39.

En ce qui concerne l'article 39, 3, un membre demande de quelle façon l'avis d'une commission ou d'une sous-commission paritaire peut être valablement émis à l'unanimité des voix des membres présents, conformément à l'article 48, ou à la majorité des voix des membres présents.

Le Ministre répond que la validité de l'avis est subordonnée à deux conditions :

vraag te richten om zijn instemming te bekomen tot de opheffing, geheel of gedeeltelijk, van de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeids-overeenkomst welke, naar zijn oordeel, niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord. »

Het amendement wordt verworpen.

Het geamendeerde artikel 35 wordt eenparig aangenomen.

Artikel 36.

Eenparig aangenomen.

Artikel 37.

Zoals reeds gemeld werd bij de bespreking van artikel 30 en 35, werd door de Commissie bezwaar geopperd tegen de vermelding van de tussenkomst van de Minister, welke, naar het oordeel van de Commissie, onverenigbaar is met de prerogatieven van de Koning, hoofd van de uitvoerende macht.

Ten einde tegemoet te komen aan het bezwaar van de Commissie betreffende de vermelding van de tussenkomst van de Minister, werd, zoals voor artikel 30 en 35, door de Minister een amendement opgemaakt, waarover de Raad van State werd geraadpleegd.

Dit amendement strekt ertoe artikel 37 door volgende bepaling te vervangen :

« Wanneer de Koning de oprichting van een paritair comité overweegt of een nieuwe regeling van de werkingssfeer ervan, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*. »

Rekening houdend met het advies van de Raad van State (zie bespreking van art. 30), luidens hetwelk het amendement op artikel 37 niet in aanmerking kan genomen worden, ziet de Minister van het amendement af.

Om dezelfde reden betuigt de Commissie zijn instemming met de vermelding van de tussenkomst van de Minister.

Eenparig aangenomen.

Artikel 38.

Eenparig aangenomen.

Artikel 39.

Een lid vraagt met betrekking tot artikel 39, 3, op welke wijze het advies van een paritair comité of subcomité geldig kan worden uitgebracht, met eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, zoals bepaald bij artikel 48, ofwel met meerderheid van stemmen van de aanwezige leden.

De Minister antwoordt dat, opdat het advies geldig zou zijn, twee voorwaarden moeten vervuld zijn :

1. au moins la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs doivent être présents;

2. puisqu'il s'agit d'un avis, il est en outre nécessaire et suffisant que toutes les organisations représentées à la commission ou à la sous-commission paritaire aient pu faire connaître leur point de vue.

Sur la proposition d'un membre, la Commission marque son accord pour remplacer la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2, par « de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ».

Adopté à l'unanimité.

#### Article 40.

Un membre demande pourquoi il n'y aura plus de référendaires.

Le Ministre répond que l'expérience acquise avec les quelques référendaires qui ont été nommés a été plutôt négative.

Dans l'exécution de leur mission, ces référendaires devaient fournir des renseignements sur des sujets fort divergents et pour cela ils n'avaient pas toujours la compétence requise.

Dès lors, la possibilité de désigner des fonctionnaires spécialisés dans les questions au sujet desquelles la commission paritaire désire être informée a semblé une mesure plus efficace.

Le Ministre renvoie également au commentaire y relatif dans l'exposé des motifs.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 41.

Un membre demande si le principe de l'incompatibilité de la fonction de président avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives ne devrait pas être généralisé.

Le Ministre répond que dans un avant-projet de loi sur la gestion paritaire qui a été proposé par le Conseil national du travail, figurait l'interdiction de cumul, en ce qui concerne les présidents des organes de gestion.

Le Parlement a supprimé cette interdiction, c'est pourquoi l'avant-projet de loi sur les conventions collectives de travail, qui fut soumis au Conseil national du travail, ne prévoyait plus cette interdiction de cumul.

Le Conseil national du travail n'a toutefois pas accepté cette proposition et il a proposé l'interdiction de cumul.

Le Ministre a suivi, sur ce point, l'avis du Conseil national du travail.

Il appartient au Parlement de se prononcer.

1. tenminste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen moeten aanwezig zijn.

2. daarenboven, aangezien het gaat om een advies, is het noodzakelijk en voldoende dat alle in het paritair comité of subcomité vertegenwoordigde organisaties hun standpunt hebben kunnen laten kennen.

Op voorstel van een lid, betuigt de Commissie haar instemming om het in het eerste lid, 2, bepaalde te vervangen door : « geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen ».

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 40.

Een lid vraagt waarom de referendarissen werden afgeschaft.

De Minister antwoordt dat de ervaring opgedaan met de enkele referendarissen die benoemd zijn geweest, eerder negatief is geweest.

Ter uitoefening van hun taak, moesten deze referendarissen inlichtingen verstrekken over de meest uiteenlopende onderwerpen, waarvoor zij niet steeds de vereiste bevoegdheid hadden.

De mogelijke aanduiding van ambtenaren die gespecialiseerd zijn in de aangelegenheden, waaromtrent het paritair comité wenst te worden ingelicht, leek dan ook een meer doeltreffende maatregel.

De Minister verwijst verder naar de desbetreffende commentaar van de memorie van toelichting.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 41.

Een lid vraagt of het beginsel van de onverenigbaarheid van de functie van voorzitter met de uitoefening van een mandaat van een lid van een der Wetgevende Kamers niet zou moeten veralgemeend worden.

De Minister antwoordt dat in een voorontwerp van wet op het paritair beheer dat door de Nationale Arbeidsraad werd voorgesteld het verbod van cumulatie voorkwam wat betreft de voorzitters van de beheersorganen.

Het Parlement heeft dit verbod afgeschaft. Daarom verzag het voorontwerp van wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten, dat aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd, niet meer in dit verbod van cumulatie wat betreft de voorzitter.

De Nationale Arbeidsraad heeft evenwel dit voorstel niet aangenomen en het verbod van cumulatie voorgesteld.

De Minister heeft, op dit punt, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevolgd.

Het hoort aan het Parlement uitspraak te doen.

La Commission marque son accord sur le texte du projet qui figurait déjà dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Un membre demande comment se fera, en cas d'empêchement du vice-président de la commission paritaire, la désignation du fonctionnaire qui doit le remplacer.

Le Ministre répond qu'on établira une liste de fonctionnaires qui pourront siéger pour remplacer les vice-présidents.

Lorsque, pour une réunion déterminée, le vice-président est empêché, un de ces fonctionnaires sera désigné pour présider cette réunion.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 42.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 43.

Un membre demande, en ce qui concerne la dernière phrase de l'article 43, s'il est indispensable que les organisations désignées présentent deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

Le Ministre répond :

La règle en matière de présentation de candidats par les organisations des employeurs et des travailleurs, qui veut que deux candidats soient présentés pour chaque mandat, est d'application générale.

Cette règle vaut tout d'abord pour le Conseil national du travail (loi du 29 mai 1952, article 2; arrêté royal du 21 juin 1952, article 2).

Le même mode de présentation est également prescrit pour le Conseil central de l'économie (loi du 20 septembre 1948, article 2) et les conseils professionnels (voir l'article 4 des arrêtés royaux des 18 janvier et 4 décembre 1951, 8 juin 1956, 1<sup>er</sup> mars 1957 et 22 septembre 1961).

Au sein des comités de gestion des organismes de sécurité sociale, composés paritairement, les délégués des employeurs et des travailleurs sont également nommés sur des listes doubles de candidats (loi du 25 avril 1963, article 3).

Récemment encore le législateur a prescrit la même règle en ce qui concerne la composition des conseils de prud'hommes (loi du 24 décembre 1966, article 2).

En vue de l'uniformité dans la législation sociale, il est dès lors recommandé de respecter cette règle également ici.

En outre, il y a lieu de remarquer que la présentation d'un seul candidat aboutirait aussi, sur le plan juridique, à modifier le pouvoir du Roi. Elle excluerait, en effet, tout choix lors de la nomination des candidats. Il ne resterait plus au Roi que la seule faculté de refuser la nomination du candidat présenté, de sorte que l'organisation intéressée devrait être invitée à faire une nouvelle présentation.

De Commissie betuigt zijn instemming met de tekst van het ontwerp die reeds voorkwam in de besluitwet van 9 juni 1945.

Een lid vraagt hoe, ingeval van verhindering van de ondervoorzitter van het paritair comité, de ambtenaar die hem moet vervangen zal worden aangeduid.

De Minister antwoordt dat een lijst zal worden opgemaakt van ambtenaren die ter vervanging van de ondervoorzitters zullen kunnen zetelen.

Wanneer voor een bepaalde vergadering de ondervoorzitter verhinderd is, zal één dezer ambtenaren aangeduid worden om deze vergadering voor te zitten.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 42.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 43.

Een lid vraagt, in verband met de laatste zin van artikel 43, of het onontbeerlijk is dat de in aanmerking komende organisaties twee kandidaten voordragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

De Minister antwoordt :

De regel inzake voordracht van kandidaten door de werkgevers- en werknemersorganisaties en volgens welke voor elk mandaat twee kandidaten moeten worden voorgedragen, vindt algemene toepassing.

Deze regel geldt vooreerst voor de Nationale Arbeidsraad (wet van 29 mei 1952, art. 2; koninklijk besluit van 24 juni 1952, art. 2).

Dezelfde wijze van voordracht is ook voorgeschreven voor de Centrale Raad voor het bedrijfsleven (wet van 20 september 1948, art. 2) en de bedrijfsraden (zie art. 4 van de koninklijke besluiten van 18 januari en 4 december 1951, 8 juni 1956, 1 maart 1957 en 22 september 1961).

In de paritair samengestelde beheerscomités van de sociale zekerheidsinstellingen worden de werkgevers- en werknemersafgevaardigden eveneens benoemd op lijsten van twee kandidaten (wet van 25 april 1963, art. 3).

Onlangs heeft de wetgever dezelfde regel nog voorgeschreven voor de samenstelling van de werkrechtshraden (wet van 24 december 1966, art. 2).

Ter wille van de eenvormigheid in de sociale wetgeving verdient het derhalve aanbeveling ook hier deze regel te eerbiedigen.

Bovendien moet worden opgemerkt dat de voordracht van één enkel kandidaat toch ook op het juridisch vlak een wijziging in de bevoegdheid van de Koning zou tot gevolg hebben. Hierdoor wordt immers de keuze bij de benoeming van de kandidaten uitgesloten. De Koning rest nog alleen de mogelijkheid te weigeren de voorgedragen kandidaat te benoemen, met het gevolg dat de betrokken organisatie opnieuw moet worden uitgenodigd een kandidaat voor te dragen.

Un membre désire connaître la portée des termes « et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité ».

Le Ministre répond que ces termes concernent principalement les organisations d'employeurs.

Quant aux organisations de travailleurs, il résulte de l'exposé des motifs comment les mandats sont répartis entre ces organisations. Cette répartition des mandats se fait souvent par accord entre les organisations de travailleurs intéressés (p. 54 du projet).

Le Ministre rappelle que le fait qu'une organisation de travailleurs est représentative ne signifie pas nécessairement qu'elle siègera dans toutes les commissions paritaires. Elle doit, en outre, être représentative pour la branche d'activité intéressée pour pouvoir prétendre à être représentée.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 44.

Le Ministre introduit un amendement du Gouvernement tendant à compléter l'article 44, alinéa 2, par la disposition suivante :

« 6. lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé demande son remplacement ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« La nomination des membres étant faite sur présentation des organisations représentatives des travailleurs ou d'employeurs, il est logique que cette nomination soit abrogée à la demande de ces mêmes organisations ».

» D'ailleurs dans son avis n° 196 du 30 avril 1964, le Conseil national du travail, partant du principe que les membres des commissions paritaires engagent directement leur organisation, a fait la même proposition. »

Le Conseil d'Etat, consulté sur cet amendement, a émis l'avis suivant :

« Selon cet amendement, le mandat de membre d'une commission ou d'une sous-commission paritaire prend fin « lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé, le demande ».

Le régime proposé revient à rendre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs dépositaires exclusifs du pouvoir de composer les commissions et les sous-commissions paritaires. Ces organisations pourront, d'autorité et à tout moment, mettre à néant les nominations faites par le Roi.

Sans doute, la compétence attribuée aux commissions et aux sous-commissions paritaires implique-t-elle que les membres jouissent de la confiance de leurs organisations. C'est pourquoi il a été prévu qu'ils sont présentés par celles-ci (art. 43) et que leur mandat prend fin lorsqu'ils cessent d'appartenir à l'organisation (art. 44, alinéa 2, 3).

Comme les conventions collectives de travail conclues par les membres des commissions et des sous-

Een lid wenst de draagwijdte te kennen van de termen « en eventueel van hun representativiteit te doen blijken ».

De Minister antwoordt dat deze termen in hoofdorde bestemd zijn voor de werkgeversorganisaties.

Wat de werknemersorganisaties betreft, blijkt uit de memorie van toelichting hoe de mandaten onder deze organisaties worden verdeeld. Deze verdeling van de mandaten gebeurt dikwijls bij akkoord onder de betrokken werknemersorganisaties (blz. 54 van het ontwerp).

De Minister herinnert eraan dat het feit dat een werknemersorganisatie representatief is niet noodzakelijk betekent dat zij in alle paritaire comités zal zetelen. Zij moet daarenboven voor de betrokken bedrijfstak representatief zijn om aanspraak te kunnen maken op vertegenwoordiging.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 44.

Door de Minister wordt een Regeringsamendement ingediend, dat er toe strekt artikel 44, tweede lid, met volgende bepaling aan te vullen :

« 6. wanneer de organisatie die de betrokkene heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt ».

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« Aangezien de benoeming van de leden gebeurt op voordracht van de representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties, is het logisch dat ook de benoeming wordt opgeheven op verzoek van dezelfde organisaties.

» In zijn advies n° 196 van 30 april 1964 heeft trouwens de Nationale Arbeidsraad ook dit voorstel gedaan, uitgaande van het beginsel dat de leden van de paritaire comités hun organisatie rechtstreeks binden. »

De Raad van State over dit amendement geraadpleegd, heeft volgend advies gegeven :

« Volgens dit amendement eindigt het mandaat van lid van een paritair comité of paritair subcomité « wanneer de organisatie die de betrokkene heeft voorgedragen, erom verzoekt ».

De voorgestelde regeling leidt ertoe dat de samenstelling van de paritaire comités en subcomités uitsluitend in handen van de werkgevers- en werknemersorganisaties wordt gelegd. Deze kunnen de benoemingen gedaan door de Koning, op elk ogenblik eigenmachtig ongedaan maken.

Ongetwijfeld brengt de bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités mee, dat de leden ervan het vertrouwen van hun organisaties behoeven. Daarom worden zij door de organisaties voorgedragen (art. 43) en eindigt hun mandaat, wanneer zij van de organisatie geen deel meer uitmaken (art. 44, tweede lid, 3).

Gelet op het feit, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten door de leden van de paritaire comi-

commissions paritaires s'imposent aux organisations et peuvent être, pour celles-ci, une source directe de droits et d'obligations, il se justifie même de serrer davantage les liens qui les unissent à leurs représentants au sein de ces commissions. Il peut être admis, pour cette raison, que l'organisation se voie reconnaître la faculté de demander qu'il soit mis fin au mandat de son représentant quand celui-ci n'a plus sa confiance et ne donne pas lui-même sa démission. »

La Commission marque son accord unanime sur cet amendement.

Elle estime toutefois que, logiquement, il est mieux à sa place après le point 3; la numérotation des autres points doit donc être adaptée.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 45.

Au sujet de l'organisation du secrétariat des commissions paritaires, un membre demande si, sur base de cette disposition, chaque commission paritaire aura encore son propre secrétariat.

Il résulte, en effet, de l'exposé des motifs « qu'il n'est plus souhaitable de désigner un secrétaire et un secrétaire-adjoint pour chaque commission, comme le prévoit l'article 5 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 » (p. 52).

Le Ministre répond que la disposition de l'article 45 permet au Ministre d'organiser le secrétariat des commissions paritaires de toutes les manières possibles.

Il est donc possible d'instituer des secrétariats propres à chaque commission paritaire ou par groupe de commissions paritaires.

Admis à l'unanimité.

#### Articles 46 et 47.

Admis à l'unanimité.

#### Article 48.

En ce qui concerne l'alinéa 2 de cet article, un membre demande quelles sont les personnes visées par le terme « membres », c'est-à-dire vise-t-on également le président et les secrétaires ?

Le Ministre répond qu'il s'agit des représentants des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs.

Le même membre estime que, pour éviter tout malentendu, il serait souhaitable de le préciser dans le texte, par un renvoi à l'article 40, 2.

Un autre membre intervient dans le même sens.

A ce sujet, ce membre signale que dans certains organismes le président a voix délibérative, parce qu'il est choisi parmi les membres.

tés en subcomités bindend zijn voor de organisaties en hieruit rechtstreeks rechten en plichten voor hen kunnen voortspruiten, is het zelfs verantwoord dat de band tussen de organisaties en hun vertegenwoordigers in deze comités nog nauwer moet zijn. Daarom is het aanvaardbaar, dat aan de organisatie de mogelijkheid wordt geboden te vragen dat aan het mandaat van haar vertegenwoordiger een einde zou worden gemaakt, wanneer deze haar vertrouwen niet meer heeft en niet zelf ontslag neemt. »

De Commissie betuigt eenparig haar instemming met dit amendement.

Zij is evenwel van oordeel dat het logisch beter op zijn plaats is na punt 3; de nummering van de andere punten dient derhalve te worden aangepast.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 45.

Een lid vraagt in verband met de organisatie van het secretariaat van de paritaire comités of, op grond van deze bepaling, ieder paritair comité nog zijn eigen secretariaat zal hebben.

Uit de memorie van toelichting blijkt immers dat « het niet meer wenselijk is een secretaris en een adjunct-secretaris aan te wijzen, voor elk comité, zoals bepaald in artikel 5 van de besluitwet van 9 juni 1945 » (blz. 52).

De Minister antwoordt dat de bepaling van artikel 45 de Minister toelaat, op alle mogelijke manieren, het secretariaat van de paritaire comités in te richten.

Het oprichten van secretariaten eigen aan elk paritair comité of per groep van paritaire comités is dus mogelijk.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 46 en 47.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 48.

Een lid vraagt met betrekking tot het tweede lid van dit artikel, welke personen bedoeld worden met de term « leden », m.a.w. of hier ook de voorzitter en de secretarissen bedoeld worden.

De Minister antwoordt dat het gaat om de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en van de representatieve werknemersorganisaties.

Ditzelfde lid meent dat, om misverstand te vermijden, het wenselijk ware zulks in de tekst te preciseren, door een verwijzing naar artikel 40, 2.

Een ander lid komt in dezelfde zin tussenbeide.

Dit lid meldt, in dit verband, dat in sommige instellingen de voorzitter beslissende stem heeft, omdat hij onder de leden gekozen wordt.

Dès lors, pour éviter tout malentendu éventuel, la Commission marque son accord sur la proposition de rédiger l'alinéa 2 comme suit : « Seuls les membres visés à l'article 40, 2, ont voix délibérative ».

Un membre demande si la portée du terme français « délibérer » est la même que celle des termes néerlandais « beraadslagen en beslissen ».

Le Ministre répond :

Selon — *Littré* : Dictionnaire de la langue française :

1. « *Délibérer* » signifie : mettre en délibération — prendre une délibération.

« *délibération* » : a) examen entre plusieurs et par la parole, touchant une résolution à prendre, une question à résoudre; b) décision, résolution.

Selon — *Le Petit Robert* : Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française,

2. « *Délibérer de* » signifie : *Décider* par un débat, une délibération.

3. Il ressort clairement de ces définitions que le mot français « délibérer » a une double signification, à savoir : mettre en délibération *et* décider.

Les ouvrages suivants font nettement ressortir cette double signification :

a) Onze Taal — Dr Jan Grauls, p. 77 :

« *Délibérer* » a une double signification :

1. mettre en délibération,
2. décider.

Ainsi donc « *délibération* » signifie :

1. beraadslaging et
2. beslissing, besluit.

et « *délibératif* » dans l'expression « voix délibérative » : medebeslissende stem ».

b) Taalbeheersing in de administratie — II, p. 40 :

Le mot français « *délibération* » a reçu une signification plus large; on lui a donné un double sens qui n'était pas propre au mot latin « *deliberatio* » et que le terme néerlandais « *beraadslaging* » ne possède pas davantage. « *Délibération* » peut, en effet, signifier aussi ce qui est le résultat de la *délibération*, c'est-à-dire la *décision*.

c) Verzorgde Schrijftaal — p. 92 :

« *Beraadslaging* » est exacte dans le sens de : échanges de vues, discussion. Le terme n'est pas employé pour signifier le résultat de l'échange de vues, à savoir la « *décision* ». Dans les deux cas, on pourrait très bien employer en français le mot « *délibération* ».

» Lorsqu'on a en français la double signification de « *délibérer* », on dit en néerlandais « *beraadslagen en beslissen* ».

Om derhalve alle eventuele misverstanden te vermijden, betuigt de Commissie haar instemming met het voorstel om het tweede lid als volgt te stellen : « Alleen de bij artikel 40, 2, bedoelde leden hebben een beslissende stem ».

Een lid stelt de vraag of de draagwijdte van de Franse term « *délibérer* » dezelfde is als de Nederlandse « *beraadslagen en beslissen* ».

De Minister antwoordt :

Volgens *Littré*. — Dictionnaire de la langue française — betekent :

1. « *Délibérer* » : mettre en délibération — prendre une délibération.

» *délibération* : a) examen entre plusieurs et par la parole, touchant une résolution à prendre, une question à résoudre; b) décision, résolution. »

Volgens *Le Petit Robert* — Dictionnaire alphabétique de la langue française — betekent :

2. « *Délibérer de* : *décider* par un débat, une délibération. »

3. Uit bovenstaande definities blijkt duidelijk dat het Franse woord « *délibérer* » een dubbele betekenis heeft, namelijk *beraadslagen en beslissen*.

Op deze dubbele betekenis wordt uitdrukkelijk gewezen in de volgende werken :

a) « *Onze Taal* », door Dr. Jan Grauls, blz. 77 :

« *Délibérer* » heeft een dubbele betekenis :

1. beraadslagen en
2. beslissen.

« Zo betekent dan « *délibération* » :

1. beraadslaging en
2. beslissing, besluit,

en « *délibératif* » in de verbinding « *voix délibérative* » medebeslissende stem. »

b) « *Taalbeheersing in de Administratie* », II, blz. 40 :

« Het Franse woord « *délibération* » heeft een verruiming van betekenis ondergaan; het heeft een tweezinnigheid gekregen, die aan het Latijnse grondwoord « *deliberatio* » niet eigen was en die ook aan het Nederlands « *beraadslaging* » vreemd is. « *Délibération* » kan namelijk ook datgene aanduiden wat als resultaat van de *beraadslaging* tot stand komt : de *beslissing*, het *besluit*. »

c) « *Verzorgde Schrijftaal* », blz. 92 :

« *Beraadslaging* » is juist in de betekenis van : *gedachtenwisseling*, *bespreking*, *overleg*. Het wordt niet gebezigd door de uitslag van de *gedachtenwisseling*, namelijk de « *beslissing* ». In beide gevallen, zou in het Frans heel goed « *délibération* » kunnen staan.

» Waar in het Frans de dubbele betekenis van « *délibérer* » aanwezig is, heet het in het Nederlands « *beraadslagen en beslissen* ».

4. Il ne fait pas de doute que, dans le texte de l'article 48 du projet, le terme « délibérer » a réellement cette double signification.

A ce sujet, il y a lieu de remarquer que depuis de nombreuses années les procès-verbaux des réunions des commissions paritaires commencent le plus souvent par la phrase suivante :

« Le Président constate que la commission paritaire nationale a été régulièrement convoquée et qu'elle est valablement constituée pour pouvoir *délibérer*, la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs étant présents »,

et en néerlandais par la phrase suivante :

« De Voorzitter stelt vast dat het nationaal paritair comité regelmatig werd opgeroepen en dat het geldig is samengesteld om te kunnen *beraadslagen en beslissen*, daar de helft der leden die de werkgevers en de helft der leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn ».

La même chose peut être constatée dans la formule finale de l'exposé des motifs des projets de loi.

Cette formule est libellée comme suit :

« Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations »,

et en néerlandais :

« Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen voor te leggen ».

L'article 48 modifié est adopté à l'unanimité.

#### Article 49.

Un membre demande si un membre suppléant peut siéger lorsque le membre effectif n'est pas empêché.

Le Ministre répond que cela dépend du règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire.

Certains règlements permettent aux membres suppléants de siéger lorsque le membre effectif est présent; d'autres ne le permettent pas.

Un membre demande si, au cas où le règlement d'ordre intérieur le permet cela n'est pas contraire à l'article 49.

Le Ministre répond que l'article 49 signifie en fait que les membres suppléants n'ont droit à un jeton de présence qu'en cas d'empêchement des membres effectifs.

Adopté à l'unanimité.

#### Articles 50 et 51.

Un membre demande comment il faut comprendre le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires, et notamment s'il n'y a pas con-

4. Het lijdt geen twijfel dat, in de tekst van artikel 48 van voormeld wetsontwerp, de term « *délibérer* » werkelijk die dubbele betekenis heeft.

Tot staving hiervan, weze opgemerkt dat, sinds vele jaren, de notulen van de vergaderingen der paritaire comités meestal beginnen met de volgende zin :

« De Voorzitter stelt vast dat het nationaal paritair comité regelmatig werd opgeroepen en dat het geldig is samengesteld om te kunnen *beraadslagen en beslissen*, daar de helft der leden die de werkgevers en de helft der leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn »,

hetgeen in het Frans luidt :

« Le Président constate que la Commission paritaire nationale a été régulièrement convoquée et qu'elle est valablement constituée pour pouvoir *délibérer*, la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs étant présents. »

Hetzelfde kan worden vastgesteld in de formule op het einde van de memorie van toelichting van de wetsontwerpen.

Deze formule is als volgt gesteld :

« Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft aan Uw *beraadslagingen en beslissingen* voor te leggen ».

In het Frans luidt deze formule :

« Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos *délibérations*. »

Het gewijzigde artikel 48 wordt eenparig aangenomen.

#### Artikel 49.

Een lid vraagt of een plaatsvervangend lid mag zetelen wanneer het gewone lid niet verhinderd is.

De Minister antwoordt dat zulks afhangt van het huishoudelijk reglement van het paritair comité.

Sommige ervan laten toe aan het plaatsvervangend lid te zetelen wanneer het gewoon lid aanwezig is; andere laten zulks niet toe.

Een lid vraagt of ingeval het huishoudelijk reglement zulks toelaat, dit dan niet in strijd is met artikel 49.

De Minister antwoordt dat artikel 49 in feite betekent dat de plaatsvervangende leden alleen ingeval van verhindering van de gewone leden recht hebben op een zitpenning.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 50 en 51.

Een lid stelt de vraag hoe de werkwijze van de paritaire comités en subcomités dient begrepen, meer bepaald of er geen strijdigheid bestaat tussen arti-

tradition entre l'article 50, suivant lequel le Roi détermine le fonctionnement de ces commissions, et l'article 51, suivant lequel chaque commission établit son règlement d'ordre intérieur.

Le Ministre répond qu'il n'y a pas de contradiction. En effet, l'article 50 a pour but de fixer les règles générales relatives au fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires; ces règles générales sont notamment celles qui font l'objet de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945 et tous les points qui constituent soit l'application du principe contractuel de la convention collective, soit les conséquences de l'organisation des institutions paritaires (p. 116-117 du projet).

Le règlement d'ordre intérieur est un règlement qui est propre à chaque commission et règle les points de détail du fonctionnement et de ces comités, p. ex. :

qui peut convoquer la commission paritaire, fixer la date de la réunion et l'ordre du jour, comment les procès-verbaux sont approuvés, quand il est fait appel aux conseillers techniques, quelle est la composition des groupes de travail et de certaines commissions, etc.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 52.

Un membre demande quelle est la portée des dispositions de l'article 52.

Le Ministre répond que cet article 52 ne contient pas de nouvelles règles de droit, ainsi que l'a fait remarquer le Conseil d'Etat dans son avis; en effet, celles-ci figurent toutes dans certains articles du projet, des lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi et de la loi instituant les règlements de travail.

En fait, cet article 52 constitue donc un aperçu schématique de ces différentes règles de droit. Le Conseil d'Etat reconnaît qu'un tel aperçu présente une grande utilité du point de vue de la doctrine et de la pratique du droit; il permet en effet de comprendre immédiatement la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.

En réponse à une question d'un membre, le Ministre cite comme exemple de « la loi dans ses dispositions supplétives » (art. 52, 7) les dispositions de l'article 8, alinéas 2 et 3, de la loi du 10 mars 1900.

Conformément à ces dispositions, l'ouvrier répond de son dol et de sa faute lourde, en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration du matériel, outillage, matières premières ou produits.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

kel 50, volgens hetwelk de Koning de werkwijze van deze comités bepaalt en artikel 51, volgens hetwelk elk comité zijn huishoudelijk reglement opmaakt.

De Minister antwoordt dat er geen dergelijke strijdigheid bestaat. Inderdaad, artikel 50 heeft tot doel de algemene regels inzake de werkwijze van de paritaire comités en subcomités vast te stellen; deze algemene regels zijn o.m. deze welke het voorwerp uitmaken van het besluit van de Regent van 15 oktober 1945 en alle punten die, hetzij de toepassing vormen van het contractueel beginsel van de collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij het gevolg zijn van de organisatie der paritaire instellingen (blz. 116-117 van het ontwerp).

Het huishoudelijk reglement is een reglement dat eigen is aan elk comité en dat de detailpunten regelt van de werking van deze comités, vb. :

wie het paritair comité kan bijeenroepen, de datum van de vergadering vaststelt en de dagorde opmaakt, hoe de notulen worden goedgekeurd, wanneer er beroep wordt gedaan op technische raadgevers, hoe de samenstelling geschiedt van werkgroepen en bepaalde commissies, enz.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 52.

Een lid vraagt welke de draagwijdte is van de bepalingen van artikel 52.

De Minister antwoordt dat, zoals de Raad van State in zijn advies heeft doen opmerken, dit artikel 52 geen nieuwe rechtsregels bevat; deze komen immers alle voor in sommige artikelen van het ontwerp, van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden en de wet tot instelling van de arbeidsreglementen.

In feite is dit artikel 52 dus een schematisch overzicht van deze verschillende rechtsregels. De Raad van State erkent dat zulk overzicht van doctrinair standpunt uit en voor de rechtspraktijk groot nut heeft; het laat immers toe onmiddellijk een inzicht te hebben in de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers.

In antwoord op een vraag van een lid, haalt de Minister als voorbeeld van « aanvullende bepalingen van de wet » (art. 52, 7) de bepalingen aan van artikel 8, tweede en derde lid van de wet van 10 maart 1900.

Overeenkomstig deze bepalingen is de werkman, ingeval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen, aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk wanneer deze in zijn hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.



Suivant un arrêt de la Cour de Cassation (Cass. 19 février 1960) les dispositions précitées de l'article 8, alinéas 2 et 3, ont un caractère supplétif.

Dès lors, un contrat de louage de travail individuel écrit (art. 52, 4) pourrait comprendre une clause qui établit une responsabilité de l'ouvrier plus lourde que celle prévue dans les dispositions supplétives de l'article 8, alinéas 2 et 3, de la loi du 10 mars 1900.

Si toutefois le contrat de louage de travail individuel écrit ne précédait pas les dispositions supplétives de la loi, dans la hiérarchie établie à l'article 52, une telle clause figurant dans le contrat de louage de travail individuel devrait être considérée comme non valable.

Adopté à l'unanimité.

Article 53 à 56.

Adoptés à l'unanimité.

Article 57.

Un membre demande qui doit être considéré comme « préposé » de l'employeur.

Le Ministre répond qu'il s'agit ici d'une question de fait qui, en cas de contestation, doit être tranchée par le tribunal.

Un membre estime que, puisque les conventions collectives de travail non rendues obligatoires sont en fait des conventions, il n'y a pas de raison pour sanctionner par des peines la non-observation de celles-ci.

Par contre, un autre membre est d'avis que la non-observation de conventions collectives de travail non rendues obligatoires doit également être punie.

Le Ministre répond que seule la non-observation de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal est punie.

Le Ministre fait remarquer qu'il serait toutefois théoriquement possible de prévoir aussi des peines pour la non-observation de conventions collectives de travail non rendues obligatoires; il suffirait de la prévoir dans la loi.

Sur une question d'un membre, le Ministre confirme que le concierge d'une entreprise qui ferait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi peut être puni.

L'article 57, 2, prévoit en effet que *quiconque* qui a fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi est puni.

Si toutefois le concierge pouvait fournir la preuve qu'il a fait obstacle à la surveillance à la suite d'un ordre de son employeur ou du préposé ou mandataire de celui-ci, il ne peut être puni.

Adopté à l'unanimité.

De hiervoren aangehaalde bepalingen van artikel 8, tweede en derde lid, hebben, luidens een arrest van het Hof van Verbreking (Cass. 19 februari 1960) een aanvullend karakter.

Derhalve zou in een geschreven individuele arbeidsovereenkomst (art. 52, 4) een beding kunnen worden opgenomen, waarbij een zwaardere verantwoordelijkheid van de werkmans wordt vastgesteld dan die bepaald in de aanvullende bepalingen van artikel 8, tweede en derde lid van de wet van 10 maart 1900.

Indien evenwel de geschreven individuele arbeidsovereenkomst in de bij artikel 52 bepaalde hiërarchie, niet voorafging aan de aanvullende bepalingen van de wet, dan zou een dergelijk beding in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen als niet geldig dienen beschouwd.

Eenparig aangenomen.

Artikelen 53 tot 56.

Eenparig aangenomen.

Artikel 57.

Een lid vraagt wie als « aangestelde » van de werkgever moet worden beschouwd.

De Minister antwoordt dat het hier om een feitenkwestie gaat, welke in geval van betwisting door de rechtbank moet worden beslecht.

Een lid is van oordeel dat aangezien de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in feite overeenkomsten zijn, er geen reden bestaat om de niet-naleving ervan te bestraffen.

Een ander lid daarentegen is van oordeel dat ook de niet-naleving van niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten moet worden bestraft.

De Minister antwoordt dat alleen de niet-naleving van collectieve arbeidsovereenkomsten, welke algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit, wordt bestraft.

De Minister doet opmerken dat het evenwel theoretisch mogelijk zou zijn ook straffen te voorzien voor de niet-naleving van niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten; hiertoe zou het volstaan zulks in de wet te bepalen.

Op vraag van een lid bevestigt de Minister dat de huisbewaarder van een onderneming, die het krachtens deze wet geregelde toezicht zou verhinderen, strafbaar is.

Artikel 57, 2, bepaalt inderdaad dat *ieder* die het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert, strafbaar is.

Indien de betrokken huisbewaarder evenwel het bewijs zou kunnen leveren dat hij het toezicht heeft verhinderd, ingevolge een bevel van zijn werkgever of diens aangestelde of lasthebber, kan hij niet strafbaar worden gesteld.

Eenparig aangenomen.

Articles 58 à 63.

Adoptés à l'unanimité.

Article 64.

Un membre demande pourquoi l'on prévoit une disposition formelle pour permettre au Ministre de demander à la section de législation du Conseil d'Etat de donner son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail. Ce membre estime que le Ministre doit quand même pouvoir consulter toujours le Conseil d'Etat sur n'importe quelle affaire.

Le Ministre répond que le Conseil d'Etat est uniquement qualifié pour émettre son avis dans les cas où cette compétence lui est attribuée par la loi.

Si l'on considère les arrêtés royaux rendant obligatoires comme des arrêtés réglementaires, le Conseil d'Etat doit donner un avis. Etant donné que cette question est contestée, il est prévu un texte explicite accordant au Conseil d'Etat le pouvoir de donner son avis sur des projets d'arrêtés royaux rendant obligatoires les conventions collectives de travail.

Adopté à l'unanimité.

Article 65.

Sur proposition du Ministre, la Commission marque son accord pour modifier le début de l'article 5bis comme suit :

« Lorsque le Conseil national du travail se réunit en vue de conclure une convention collective de travail, il ne délibère valablement... »

En effet, le projet de loi ainsi que l'article 5bis dont question concernent et règlent uniquement la conclusion de conventions collectives de travail.

Sur d'autres affaires que les conventions collectives de travail, le Conseil national du travail délibère valablement, de la manière prévue dans le règlement d'ordre intérieur du Conseil national du travail.

L'article 65, ainsi modifié, est adopté à l'unanimité.

Article 66.

Adopté à l'unanimité.

Article 66bis.

Le Ministre introduit un amendement du gouvernement, tendant à insérer dans le projet un article 66bis, libellé comme suit :

Artikelen 58 tot 63.

Eenparig aangenomen.

Artikel 64.

Een lid vraagt waarom een uitdrukkelijke bepaling wordt opgenomen om aan de Minister toe te laten het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State te vragen over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van dit lid, moet het de Minister toch mogelijk zijn steeds de Raad van State te raadplegen over gelijk welke aangelegenheid.

De Minister antwoordt dat de Raad van State alleen bevoegd is advies te geven in de gevallen, waarin hem deze bevoegdheid door de wet wordt verleend.

Indien men de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring als reglementaire besluiten beschouwt, moet de Raad van State advies uitbrengen. Daar er hieromtrent betwisting is ontstaan, wordt in een uitdrukkelijke tekst voorzien, waarbij de Raad van State bevoegd wordt geacht om advies te geven over ontwerpen van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Eenparig aangenomen.

Artikel 65.

Op voorstel van de Minister stemt de Commissie ermee in het begin van artikel 5bis als volgt te wijzigen :

« Wanneer de Nationale Arbeidsraad bijeenkomt met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig... »

Inderdaad het ontwerp van wet, alsook het artikel 5bis waarvan sprake, handelt alleen over het tot standkomen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Over andere aangelegenheden dan de collectieve arbeidsovereenkomsten, beraadslaagt en beslist de Nationale Arbeidsraad geldig, op de wijze zoals die bij het huishoudelijk reglement van de Nationale Arbeidsraad is bepaald.

Artikel 65, aldus gewijzigd, wordt eenparig aangenomen.

Artikel 66.

Eenparig aangenomen.

Artikel 66bis.

Door de Minister wordt een regeringsamendement ingediend, dat ertoe strekt in het ontwerp een artikel 66bis in te voegen dat gesteld is als volgt :

« Article 66bis. — Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat, le conseil de prud'hommes connaît de tous les litiges auxquels l'application de la présente loi peut donner lieu.

La chambre du conseil de prud'hommes, laquelle est compétente, est déterminée par la qualité des personnes auxquelles la convention s'applique.

Si la convention s'applique à la fois à des ouvriers et à des employés ou à des personnes qui ne sont ni ouvriers ni employés au sens de la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes, le litige est porté devant le bureau spécial de conciliation visé à l'article 50, alinéa 8, et devant la chambre spéciale, visée aux articles 42, 65, 65bis ou 122 de la même loi ».

Cet amendement est justifié comme suit :

« En rapport avec le projet de loi, se pose la question de savoir quelle est la juridiction qui doit être considérée comme étant compétente en matière de litiges relatifs à l'application de la loi et des conventions collectives de travail conclues en vertu de celle-ci.

L'amendement tend à déférer aux conseils de prud'hommes tous les litiges résultant de l'application de la loi, à l'exception de ceux qui sont de la compétence du Conseil d'Etat.

Les litiges auxquels l'application des conventions collectives de travail conclues en vertu de la présente loi donnerait lieu ne sont pas mentionnés explicitement dans le texte.

Ces litiges sont en effet compris parmi les « litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu » (voir avis du Conseil d'Etat, p. 133 du projet).

Dans l'état actuel de la législation, les litiges relèvent, selon leur nature, de la compétence des conseils de prud'hommes, des tribunaux de première instance, des juges de paix, du Conseil d'Etat, des juridictions administratives en matière de chômage.

L'amendement proposé par le Gouvernement tend à établir l'unité de juridiction sauf en ce qui concerne :

1. les litiges qui relèvent de la compétence du Conseil d'Etat;

2. les litiges découlant de l'application de la législation sur les fonds de sécurité d'existence et relevant de la compétence des juridictions administratives en matière de chômage.

En ce qui concerne les litiges dont question au 2° l'unité sera également réalisée le jour où la loi contenant le Code judiciaire sera entrée en vigueur, ces litiges relèvent en effet de la compétence des tribunaux du travail (art. 580, 1° et 2°).

Ces tribunaux de travail reprennent en outre les attributions des conseils de prud'hommes (art. 578 e

« Artikel 66bis. — Onverminderd het bepaalde in artikel 9 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, neemt de werkrechtsheraad kennis van alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan.

» De kamer van de werkrechtsheraad, welke bevoegd is, wordt bepaald door de hoedanigheid van de personen voor wie de overeenkomst geldt.

» Geldt de overeenkomst tijdelijk voor werklieden en bedienden of voor personen die noch werkmán, noch bediende zijn in de zin van de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtsheraaden, dan wordt het geschil gebracht voor het bijzondere verzoeningsbureau, bedoeld in artikel 50, achtste lid, en voor de bijzondere kamer, bedoeld in de artikelen 42, 65, 65bis of 122 van dezelfde wet ».

Dit amendement is als volgt verantwoord :

« In verband met het wetsontwerp rijst de vraag welke rechtsmacht bevoegd moet worden geacht inzake geschillen betreffende de toepassing van de wet en de ingevolge deze wet gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het amendement beoogt de kennisneming van alle geschillen die uit de toepassing van de wet voortvloeien, aan de werkrechtsheraaden op te dragen, behalve die welke tot de bevoegdheid van de Raad van State behoren.

De geschillen betreffende de toepassing van de ingevolge deze wet gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten worden niet uitdrukkelijk vermeld in de tekst.

Dergelijke geschillen zijn immers begrepen onder de « geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan » (zie advies Raad van State, blz. 133 van het ontwerp).

In de huidige stand van de wetgeving behoren de geschillen, naargelang de aard ervan, tot de bevoegdheid van de werkrechtsheraaden, de rechtbanken van eerste aanleg, de vrederechter, de Raad van State, de administratieve rechtscolléges inzake werkloosheid.

Het door de Regering voorgestelde amendement streeft ernaar de eenheid van rechtsmacht tot stand te brengen, behoudens wat betreft :

1. de geschillen die behoren tot de bevoegdheid van de Raad van State;

2. de geschillen die voortvloeien uit de toepassing van de wetgeving op de Fondsen voor bestaanszekerheid en behoren tot de bevoegdheid van de administratieve rechtscolléges inzake werkloosheid.

Eens dat de wet houdende het gerechtelijk wetboek in werking getreden zal zijn, wordt ook wat deze laatste geschillen betreft, die eenheid bereikt, daar ze behoren tot de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken (art. 580, 1° en 2°).

Deze arbeidsrechtbanken nemen daarenboven de bevoegdheden van de werkrechtsheraaden over

583) et connaissent également « des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives et des accords paritaires ».

Ce terme « individuel » doit être conçu dans un sens très large, étant donné qu'il a été employé pour indiquer que les tribunaux de travail ne sont pas compétents pour les conflits collectifs résultant d'une grève ou d'un lock-out.

Il se rapporte donc aux dispositions normatives et obligatoires de la convention collective de travail aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par un individu que lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation professionnelle (conformément à la disposition de l'article 4 du projet).

Dans des cas urgents, le président du tribunal du travail pourra éventuellement lui-même statuer au provisoire (art. 584, alinéa 2).

L'amendement ne sera donc applicable que jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions du Code judiciaire relatives aux tribunaux de travail. A ce moment, les conseils de prud'hommes seront, en effet, supprimés.

L'amendement désigne en outre quelle chambre du conseil de prud'hommes doit être considérée comme compétente.

Si la convention collective de travail s'applique soit à des ouvriers, soit à des employés, aucune difficulté ne se présente; dans cette hypothèse la chambre pour ouvriers ou pour employés sera compétente suivant le cas.

Si, par contre, la convention collective de travail s'applique à des ouvriers et des employés, la législation actuelle n'autorise pas la Chambre spéciale du Conseil de prud'hommes à se prononcer.

L'amendement tend à combler cette lacune.

Des conventions collectives peuvent également être conclues à l'intention de « personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » (art. 2, 1, du projet).

Il se peut donc que ces personnes n'aient ni la qualité d'ouvrier, ni celle d'employé au sens des articles 3 et 4 de la loi du 9 juillet 1926. Dans ce cas aussi, la chambre spéciale doit être déclarée compétente ».

Un membre fait remarquer que les dispositions faisant l'objet de l'article 66bis ont un caractère temporaire, étant donné que les attributions du conseil de prud'hommes, le jour où les tribunaux du travail seront installés, seront reprises par ces derniers.

Pour rencontrer cette observation, la Commission décide de remplacer le titre du Chapitre VI « Dispositions finales » par « Dispositions finales ou transitaires ».

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

(art. 578 en 583) en nemen tevens kennis van de « individuele geschillen betreffende de toepassing van (lees : collectieve) arbeidsovereenkomsten en paritaire akkoorden ».

Deze term « individuele » moet zeer ruim worden opgevat, daar hij gebruikt werd om aan te duiden dat de arbeidsrechtbanken niet bevoegd zijn voor de collectieve geschillen welke voortvloeien uit een staking of lock-out.

Hij heeft derhalve betrekking op de normatieve en obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zowel voor de gedingen ingeleid door een individuele als die welke worden ingeleid door een beroepsorganisatie (overeenkomstig het bepaalde bij art. 4 van het ontwerp).

In spoedeisende gevallen, zal de voorzitter van de arbeidsrechtbank eventueel zelf bij voorraad uitspraak kunnen doen (art. 584, tweede lid).

Het amendement vindt dus maar toepassing, totdat de bepalingen van het gerechtelijk wetboek betreffende de arbeidsgerechten in werking zullen treden, aangezien de werkrechtshraden alsdan worden opgeheven.

Het amendement duidt daarenboven aan welke kamer van de werkrechtshraad bevoegd moet worden geacht.

Indien de collectieve arbeidsovereenkomst geldt hetzij voor werklieden, hetzij voor bedienden, bestaat er geen moeilijkheid; in dit geval is het naargelang het geval, de werkliedenkamer of bediendenkamer die bevoegd zou zijn.

Indien daarentegen de collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor werklieden en bedienden, laat de huidige wetgeving niet toe aan de bijzondere kamer van de werkrechtshraad uitspraak te doen.

Het amendement heeft tot doel deze leemte aan te vullen.

Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenwel ook worden aangegaan voor « personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon » (art. 2, 1, van het ontwerp).

De mogelijkheid bestaat dat die personen noch de hoedanigheid van werkmán, noch die van bediende hebben in de zin van de artikelen 3 en 4 van de wet van 9 juli 1926. Ook in dit geval moet de bijzondere kamer bevoegd worden verklaard ».

Een lid doet opmerken dat de in artikel 66bis opgenomen bepalingen van tijdelijke aard zijn, aangezien de bevoegdheden van de werkrechtshraad, eens de arbeidsrechtbanken zullen zijn opgericht, aan deze laatste zullen worden overgedragen.

Om aan deze opmerking tegemoet te komen besluit de Commissie de titel van hoofdstuk VI « Slotbepalingen » te vervangen door « Slot- of overgangsbepalingen ».

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

## Article 66ter.

Le Ministre introduit un amendement du Gouvernement tendant à insérer dans le projet un article 66ter libellé comme suit :

« Article 66ter. — Dans la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire l'article 578, 3°, est remplacé par la disposition suivante :

» 3. des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail;».

Cet amendement est justifié comme suit :

« Cet amendement a pour but de mettre en concordance le texte de l'article 578, 3°, de la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire avec le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le jour où la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire sera entrée en vigueur, les tribunaux de travail reprendront les attributions des conseils de prud'hommes (art. 578 et 583). Ils connaîtront également des litiges découlant de l'application de la législation sur les fonds de sécurité d'existence et relevant de la compétence des juridictions administratives en matière de chômage (art. 580, 1° et 2°).

Ils connaîtront en outre des litiges découlant des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail.

Dans le Code judiciaire les termes « contestations d'ordre individuel » sont utilisés par opposition aux « conflits collectifs » résultant d'une grève ou d'un lock-out.

Ils se rapportent donc à toutes les dispositions de la convention collective de travail aussi bien lorsqu'il s'agit d'une action introduite par un individu que lorsqu'il s'agit d'une action introduite par une organisation professionnelle (conformément à la disposition de l'article 4 du projet).

Par « convention collective de travail » on entend la convention collective de travail, telle qu'elle est définie à l'article 5 du projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Dans des cas urgents, le président du tribunal de travail pourra éventuellement lui-même statuer au provisoire (art. 584, alinéa 2). »

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

Articles 67, 68 et 69.

Adoptés à l'unanimité.

Article 70.

A la suite d'une observation d'un membre, la Commission marque son accord pour considérer la deuxième phrase de l'alinéa 2 de l'article 70 comme un alinéa distinct.

## Artikel 66ter.

Door de Minister wordt een regeringsamendement ingediend, dat er toe strekt in het ontwerp een artikel 66ter in te voegen, dat gesteld is als volgt :

« Artikel 66ter. — In de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, wordt artikel 578, 3°, vervangen door volgende bepaling :

« 3° van de individuele geschillen betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten;».

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

« Dit amendement heeft tot doel de tekst van artikel 578, 3°, van de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek in overeenkomststemming te brengen met het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Eens dat de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek in werking getreden zal zijn, zullen de arbeidsrechtbanken de bevoegdheden van de werkrechtshraden overnemen (art. 578 en 583). Ze zullen tevens kennis nemen van de geschillen die voortvloeien uit de toepassing van de wetgeving op de Fondsen voor bestaanszekerheid, die thans behoren tot de bevoegdheid van de administratieve rechtscolleges inzake werkloosheid (art. 580, 1° en 2°).

Zij zullen daarenboven kennis nemen van de individuele geschillen betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De termen « individuele geschillen » worden in het Gerechtelijk Wetboek gebruikt in tegenstelling met de « collectieve geschillen » welke voortvloeien uit een staking of lock-out.

Ze hebben derhalve betrekking op alle bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zowel voor de gedingen ingeleid door een individu als die welke worden ingeleid door een beroepsorganisatie (overeenkomstig het bepaalde bij art. 4 van het ontwerp).

Onder « collectieve arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals deze wordt omschreven in artikel 5 van het wetsontwerp betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In spoedeisende gevallen, zal de voorzitter van de arbeidsrechtbank eventueel zelf bij voorraad uitspraak kunnen doen (art. 584, tweede lid). »

Dit amendement wordt eenparig overgenomen.

Artikelen 67, 68 en 69.

Eenparig aangenomen.

Artikel 70.

Als gevolg van een opmerking van een lid, stemt de Commissie ermee in de tweede zin van het tweede lid van artikel 70, als een afzonderlijk lid te beschouwen.

En effet, la disposition de cette phrase se rapporte à une catégorie distincte de conventions collectives de travail, à savoir celles à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction.

Il vaut donc mieux qu'elle constitue un alinéa distinct.

Adopté à l'unanimité.

#### Article 71.

Un membre demande s'il ne vaudrait pas mieux accorder au Roi le pouvoir d'adapter les dispositions légales existantes, au lieu de les modifier.

Le Ministre répond que la modification comprend l'adaptation; l'inverse n'est toutefois pas le cas.

Le terme « modifier » accorde donc au Roi un pouvoir plus large, ce qui est indispensable en l'occurrence.

Adopté à l'unanimité.

\*\*

L'ensemble du projet de loi a été adopté à l'unanimité.

\*\*

#### CONCLUSIONS.

Le projet tel qu'il est résulté de discussions approfondies au sein de votre Commission, a été adopté à l'unanimité, unanimité qui semble assez profonde et n'est pas seulement l'aboutissement de concessions multiples entre diverses thèses fondamentalement opposées. Le résultat semble plutôt traduire la reconnaissance d'un état actuel de la nature et des techniques des relations sociales dans la société d'aujourd'hui, nature et techniques de relations qui ne sont assurément pas parfaites (puisque rien d'humain n'est parfait) mais qui, à la fois, ont fait leurs preuves et révélé quelques insuffisances. Il était utile de remédier à celles-ci pour que le mécanisme qui avait satisfait dans l'ensemble puisse rendre plus de services encore, notamment en l'appuyant davantage sur l'intérêt général sans ruiner pour autant les effets bénéfiques des accords de secteurs; utile aussi pour chacun des partenaires sociaux entraînés dans un conflit individuel et dont il fallait dès lors pouvoir préciser les droits en présence des différentes sources de droits qui pourraient, et ont, en fait parfois, suggéré au juge des solutions contradictoires.

Le projet, dans son ensemble, paraît de la sorte aussi bien charpenté que l'expérience et l'imagination de ses nombreux coauteurs ont pu le construire grâce à une collaboration de la Commission et du Gouvernement, animée de la volonté de forger un instrument déjà éprouvé en vue de le rendre le plus adéquat possible, compte tenu de l'évolution sociale, de l'évolution du droit et, par dessus ces deux éléments, de l'évolution de la conception globale des rapports

De bepaling van deze zin heeft inderdaad betrekking op een afzonderlijke categorie van collectieve arbeidsovereenkomsten, namelijk die voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Zij vormt derhalve beter een afzonderlijk lid.

Eenparig aangenomen.

#### Artikel 71.

Een lid vraagt of het niet beter ware de Koning de macht te geven de bestaande wetsbepalingen aan te passen, i.p.v. te wijzigen.

De Minister antwoordt dat het wijzigen het aanpassen inhoudt; het omgekeerde is evenwel niet het geval.

De term « wijzigen » geeft dus de Koning een ruimere bevoegdheid, wat in dit geval onontbeerlijk is.

Eenparig aangenomen.

\*\*

Het geheel van het wetsontwerp is met algemene stemmen aangenomen.

\*\*

#### BESLUIT.

Het ontwerp en de wijzigingen die erin werden aangebracht na een grondige bespreking in uw commissie, zijn met algemene stemmen goedgekeurd; deze eenstemmigheid schijnt vrij diep te gaan en vloeit niet alleen voort uit menigvuldige concessies tussen fundamenteel tegengestelde standpunten. Het resultaat schijnt veeleer te berusten op de erkenning van de huidige stand van de aard en de techniek van de sociale betrekkingen in de huidige samenleving, die voorzeker niet volmaakt zijn (aangezien niets menselijks volmaakt is), maar die de toets hebben doorstaan hoewel ze ook enkele onvolkomenheden vertonen. Het was goed deze onvolkomenheden te verbeteren opdat het systeem, dat over het algemeen bevredigend heeft gewerkt, nog meer diensten zou kunnen bewijzen door het nog meer te richten op het algemeen belang zonder daarom de goede gevolgen van de sectoriële overeenkomsten te niet te doen; goed ook voor iedere sociale partner die in een individueel geschil gewikkeld is, omdat nader moet worden bepaald welke rechten hij geniet op grond van de verschillende rechtsbronnen, die oorzaak zouden kunnen zijn dat de rechter tegenstrijdige vonnissen velt, zoals soms reeds gebeurd is.

Het ontwerp is aldus, in zijn geheel genomen, zo stevig opgezet als de talrijke auteurs ervan met hun ervaring en hun verbeeldingskracht konden doen, in samenwerking met de Commissie en de Regering die een reeds beproefd instrument wensten te hersmeden om het zo doelmatig mogelijk te maken in de voortschrijdende ontwikkeling van de sociale toestanden, van het recht en van de globale opvatting over de sociale betrekkingen in 't algemeen. Het is de bedoe-

sociaux. Le projet, sorti des délibérations, a la prétention de ne rien bousculer de l'expérience acquise mais aussi de ne rien figer; sa seule ambition est de perfectionner lorsque c'est possible un instrument qui a fait ses preuves et qui doit pouvoir être à nouveau modifié et adapté s'il apparaît non seulement nécessaire mais simplement utile. Car il ne poursuit d'autre but que d'être utile aux partenaires sociaux groupés et, par delà les groupes, aux partenaires sociaux individuellement pris et dont les droits de chacun doivent éventuellement être précisés.

Les groupes des partenaires sociaux s'ils voient renouveler, après 1945, l'institutionnalisation de leurs rapports collectifs, c'est dans l'optique d'une double liberté. Le recours aux organes paritaires et aux conventions collectives est libre, mais les groupes conservent aussi leur liberté propre. Pour assurer cette dernière liberté, options formelles sont prises de ne pas exiger d'eux la personnalité civile et de ne permettre que par une convention préalable (art. 4, 2<sup>e</sup> al.) leur responsabilité civile du chef de l'inexécution des obligations d'une convention collective soit engagée; le projet n'eût pas été accepté sans ces deux clauses et les deux libertés fondamentales qui les enrobent. Ces garanties et libertés en constituent ensemble, juridiquement, la pierre angulaire, monolithique, du projet; certains de ces éléments ainsi agglomérés correspondaient déjà à une situation ou de fait ou de droit et ils sont réunis à présent en une règle de droit particulièrement importante en ce qu'elle prohibe le jeu automatique de la responsabilité civile du groupe, rompant ainsi délibérément avec le principe classique du code civil qui d'ailleurs, dans le climat dans lequel il est né, ne pouvait s'imaginer et par conséquent s'appliquer à des groupes de partenaires sociaux.

Dans cet esprit, on se trouvera dorénavant en présence d'un ensemble cohérent d'organes paritaires libres au sein desquels peuvent se conclure librement des accords qui, en tout état de cause, sont source de droit mais qui, sous le contrôle de l'intérêt général peuvent, à la seule demande des intéressés, être élevés au niveau juridique de la loi obligatoire en vue de normaliser les relations, opération qui satisfait ainsi à la fois les intérêts particuliers et l'intérêt général.

Votre Commission espère fermement que cette consolidation et ce perfectionnement du régime actuel que constituent ce projet, favoriseront le progrès social.

\*\*

Ce rapport a été approuvé à l'unanimité.

*Le Rapporteur,*  
S. DE CLERCQ.

*Le Président-Rapporteur,*  
Léon-Éli-TROCLET.

ling dat het goedgekeurde ontwerp de verkregen ervaring niet zal verstoren, maar ook de verdere evolutie niet zal afremmen; het streeft alleen naar de vervolmaking, waar dit mogelijk is, van een instrument dat de toets heeft doorstaan en telkens opnieuw moet veranderd en aangepast kunnen worden wanneer het noodzakelijk of eenvoudig maar gewenst is. Want de enige bestaansreden ervan is dat het nuttig is voor de gegroepeerde sociale partners en, over de groepen heen, ook voor de individuele leden ervan wier rechten eventueel nader omschreven moeten worden.

Indien de institutionalisering van de collectieve betrekkingen van de gegroepeerde sociale partners, na 1945, hernieuwd wordt, is het om een tweevoudige vrijheid veilig te stellen. De medewerking aan de paritaire comités en aan de collectieve overeenkomsten is vrij, maar ook de groepen behouden hun eigen vrijheid. Ten einde de laatstbedoelde vrijheid te verzekeren is formeel gesteld dat van hen niet kan worden geëist dat zij een rechtspersoonlijkheid aannemen en dat zij slechts op grond van een voorafgaande overeenkomst (art. 4, 2<sup>e</sup> lid) burgerlijk aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de niet-naleving van de verbintenissen van een collectieve overeenkomst; zonder deze twee bedingen en de twee fundamentele vrijheden waarmee zij omringd zijn, zou het ontwerp niet zijn goedgekeurd. Deze waarborgen en deze vrijheden vormen gezamenlijk de ondeelbare hoeksteen van het ontwerp op het juridische vlak; sommige van deze aldus verenigde elementen berustten reeds hetzij in feite, hetzij in rechte, op een bestaande toestand, maar zij worden nu gezamenlijk neergelegd in een rechtsregel die van bijzonder groot belang is omdat hij de automatische toepassing van de rechtspersoonlijkheid op de groep verbiedt en aldus opzettelijk breekt met het klassieke beginsel van het Burgerlijk Wetboek dat trouwens, in de tijd waarin het is ontstaan, niet kon gedacht worden voor en derhalve niet toegepast kon worden op groepen van sociale partners.

In die zin zal men voortaan voor een samenhangend getal van vrije paritaire organen komen te staan, waar vrijelijk overeenkomsten zullen kunnen worden gesloten die in ieder geval een bron van recht zullen vormen, maar die met het oog op het algemeen belang, op het enkele verzoek van de belanghebbenden, opgetild zullen kunnen worden tot op het juridische vlak van de verbindende wet ten einde de betrekkingen te normaliseren, met welke verrichting wordt voldaan aan de particuliere belangen zowel als aan het algemeen belang.

Uw Commissie spreekt de vaste hoop uit dat de bekrachtiging en de volmaking van de huidige regeling, zoals in het ontwerp gebeurt, de sociale vooruitgang zullen in de hand werken.

\*\*

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd.

*De Verslaggever,*  
S. DE CLERCQ.

*De Voorzitter-Verslaggever,*  
Léon-Éli-TROCLET.

TEXTE PRESENTE  
PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE I<sup>er</sup>.

Dispositions liminaires.

ARTICLE PREMIER.

Dans la présente loi, il faut entendre par :

1. la convention : la convention collective de travail;
2. le Ministre : le Ministre qui a le travail dans ses attributions;
3. l'organe paritaire : le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires;
4. l'organisation : les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 3.

ART. 2.

§ 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1;
3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;
4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;
5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.

§ 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

TEKST  
DOOR DE COMMISSIE VOORGEDRAGEN.

HOOFDSTUK I.

Inleidende bepalingen.

EERSTE ARTIKEL.

In deze wet wordt verstaan onder :

1. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
2. de Minister : de Minister tot bevoegdheid de arbeid behoort;
3. paritair orgaan : de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités;
4. organisatie : de in artikel 3 bedoelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

ART. 2.

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
2. werkgevers : de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;
3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;
4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgever gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

§ 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht :



1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2. dans des salles de jeu.

§ 3. La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

2. aux personnes occupées dans des ateliers protégés ou dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative au reclassement social des handicapés ou de la législation relative à l'emploi ou au chômage.

#### ART. 3.

Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;

2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1;

3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

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

#### ART. 4.

Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

1. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2. in speelzalen.

§ 3. Deze wet is niet van toepassing op :

1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan;

2. degenen die tewerkgesteld zijn in beschermde werkplaatsen of centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de sociale reclasering van de minder-validen of betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

#### ART. 3.

Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt :

1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;

2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie;

3. de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

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

#### ART. 4.

De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten. Het optreden van de organisaties laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

## CHAPITRE II.

### Les conventions collectives de travail.

#### SECTION I.

##### Définition et contenu.

###### ART. 5.

La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

###### ART. 6.

La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

###### ART. 7.

Le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Toutefois, une convention peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

###### ART. 8.

Le Roi décide, sur avis conforme de la commission paritaire, si les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire, visée à l'article 37, requièrent l'approbation de la commission paritaire.

Si l'approbation est requise, la commission paritaire se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.

## HOOFDSTUK II.

### Collectieve arbeidsovereenkomsten.

#### AFDELING I.

##### Begripsomschrijving en inhoud.

###### ART. 5.

De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

###### ART. 6.

De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers.

###### ART. 7.

De werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

Evenwel kan in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

###### ART. 8.

De Koning bepaalt, op eenluident advies van het paritair comité, of de overeenkomsten gesloten in een bij artikel 37 bedoeld paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeven.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het paritair comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

## ART. 9.

Sont nulles les dispositions d'une convention :

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique;
2. qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

## ART. 10.

Sont nulles :

1. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail;
2. les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève;
3. les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire dont relèvent les entreprises intéressées.

## ART. 11.

Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

## SECTION II.

**Conclusion et fin.**

## ART. 12.

Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

Si la convention est conclue au sein du Conseil national du travail, toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2, sont considérées comme une organisation unique représentée par les membres nommés sur la présentation du Conseil supérieur des Classes moyennes.

## ART. 13 (14 projet).

La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit.

## ART. 9.

Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst die .

1. strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen;
2. de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen.

## ART. 10.

Nietig zijn :

1. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair comité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
2. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité waaronder het subcomité ressorteert;
3. de bepalingen van een overeenkomst gesloten buiten een paritair orgaan, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in een paritair comité of subcomité, waaronder de betrokken ondernemingen ressorteren.

## ART. 11.

Nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement, die strijdig zijn met bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werkgevers en werknemers bindend is.

## AFDELING II.

**Aangaan en beëindigen.**

## ART. 12.

De afgevaardigden van de organisaties worden geacht bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

Indien de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan, worden alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties beschouwd als één enkele organisatie die vertegenwoordigd wordt door de leden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand.

## ART. 13 (14 ontwerp).

De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk aangegaan.

La convention est rédigée en français et en néerlandais. Toutefois, elle est rédigée dans la langue de la région quand elle se rapporte exclusivement soit à la région de langue française, soit à la région de langue néerlandaise, soit à la région de langue allemande.

ART. 14 (13 projet).

La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

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

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

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

ART. 15.

La convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

ART. 16.

La convention mentionne obligatoirement :

1. la dénomination des organisations qui la concluent;

2. la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;

3. l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;

4. les personnes, la branche d'activité ou les entreprises, et le cadre territorial auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;

De overeenkomst wordt in het Nederlands en in het Frans gesteld. Zij wordt echter in de taal van het gebied gesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt.

ART. 14 (13 ontwerp).

De overeenkomst wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door :

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

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

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

ART. 15.

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

ART. 16.

In de overeenkomst moet het volgende voorkomen :

1. de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan;

2. de benaming van het paritair orgaan, indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan;

3. de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden;

4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

5. la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;

6. la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion;

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

8. la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 14, ou la mention prévue par cet article.

#### ART. 17.

Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité.

#### ART. 18.

La convention est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le dépôt est refusé, lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

Sont également déposées au Ministère de l'Emploi et du Travail :

1. l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur;

2. la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Toute personne peut obtenir une copie de la convention déposée, contre paiement d'une redevance dont le montant est fixé par le Roi.

### SECTION 3.

#### Personnes et organisations liées par la convention.

#### ART. 19.

La convention lie :

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

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

5. de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;

6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;

7. de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;

8. de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 14 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

#### ART. 17.

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt.

Toetreding geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

#### ART. 18.

De overeenkomst wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd. Neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13, 14 en 16.

Worden eveneens op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd :

1. de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst;

2. de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Iedereen kan een afschrift van de neergelegde overeenkomst bekomen tegen betaling van een retributie waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

### AFDELING 3.

#### Binding.

#### ART. 19.

De overeenkomst is bindend voor :

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

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

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

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

ART. 20.

En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

ART. 21.

L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette

convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.

ART. 22.

En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleur organisées en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.

ART. 23.

Le contrat de louage de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même.

SECTION 4.

**Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.**

ART. 24.

Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe.

ART. 25.

L'objet, la date, la durée, le champ d'application et le lieu de dépôt d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire sont publiés par la voie d'un avis au *Moniteur belge*.

Est, de même, publiée par la voie d'un avis au *Moniteur belge*, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

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

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

ART. 20.

Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

ART. 21.

De werkgever, wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden organisatie een einde

neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat een wijziging erin wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortvloeiende verplichtingen tot gevolg heeft.

ART. 22.

Wanneer een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft.

ART. 23.

De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf.

AFDELING 4.

**In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.**

ART. 24.

In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.

ART. 25.

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging bekendgemaakt door een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

Wordt eveneens door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt, de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

## ART. 26.

Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs, autres que ceux visés à l'article 19 qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louage de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

Cette disposition est applicable quinze jours après la publication visée à l'article 25, alinéa 1<sup>er</sup>.

## ART. 27.

En cas de modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

## SECTION 5.

**Extension de la force obligatoire des conventions.**

## ART. 28.

La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

## ART. 29 (30 projet).

Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

## ART. 30 (31 projet).

Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au *Moniteur belge*, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

Lorsque la convention est rédigée en une seule langue, sa publication se fait toutefois en français et en néerlandais.

## ART. 31 (32 projet).

La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

## ART. 26.

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer, bindend voor alle andere werkgevers en werknemers dan de bij artikel 19 bedoelde die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald, tenzij in de individuele arbeids-overeenkomst schriftelijk een met de overeenkomst strijdig beding is opgenomen.

Deze bepaling is van toepassing vijftien dagen na de bekendmaking bedoeld in artikel 25, eerste lid.

## ART. 27.

Wanneer de werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

## AFDELING 5.

**Algemeen verbindend verklaring.**

## ART. 28.

De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

## ART. 29 (30 ontwerp).

Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.

## ART. 30 (31 ontwerp).

Het beschikkend gedeelte van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst wordt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

Wanneer de overeenkomst in één taal is gesteld, geschiedt de bekendmaking ervan evenwel in het Nederlands en in het Frans.

## ART. 31 (32 ontwerp).

De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

**ART. 32 (33 projet).**

L'arrêté royal rendant obligatoire la convention a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de celle-ci. En aucun cas cependant il ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication.

**ART. 33 (34 projet).**

L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée.

Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

**ART. 34 (35 projet).**

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, abroger totalement ou partiellement l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire, dans la mesure où cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

Toutefois, le Ministre ne peut proposer au Roi d'abroger cet arrêté que si l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue, a marqué son accord sur cette abrogation.

Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté, en application de la disposition de l'alinéa 3, il en avise préalablement l'organe intéressé.

**CHAPITRE III.****Les commissions paritaires.****SECTION 1.****Institution et compétence.****ART. 35 (36 projet).**

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

**ART. 32 (33 ontwerp).**

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring heeft uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Het kan evenwel nooit meer dan één jaar voor de bekendmaking ervan terugwerken.

**ART. 33 (34 ontwerp).**

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst voor bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben bij het verstrijken van die tijd.

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding regelmatig wordt opgezegd, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.

**ART. 34 (35 ontwerp).**

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het besluit tot algemeen verbindend verklaring geheel of gedeeltelijk opheffen, in de mate waarin de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

De Minister kan evenwel slechts dan de Koning voorstellen dit besluit te heffen indien het paritair orgaan, waarin de overeenkomst werd gesloten, met deze opheffing zijn instemming betuigt heeft.

De Koning kan eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerkingtreding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op te heffen in toepassing van het bij het derde lid bepaalde, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

**HOOFDSTUK III.****Paritaire comités.****AFDELING 1.****Oprichting en bevoegdheid.****ART. 35 (36 ontwerp).**

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgemers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.



**ART. 36 (37 projet).**

Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*.

**ART. 37 (38 projet).**

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires. Après avis de cette commission paritaire, Il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de ces sous-commissions.

**ART. 38 (39 projet).**

Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission :

1. de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;  
2. de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs;

3. de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence;

4. de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

Lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil national du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

**SECTION 2.****Composition.****ART. 39 (40 projet).**

Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées :

1. d'un président et d'un vice-président;
2. d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs;
3. de deux ou plusieurs secrétaires.

**ART. 40 (41 projet).**

Le Roi nomme les présidents et les vice-présidents parmi les personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission ou la sous-commission paritaire peuvent avoir à connaître.

**ART. 36 (37 ontwerp).**

Wanneer de Minister overweegt de oprichting van een paritair comité of een nieuwe regeling van de werkingssfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

**ART. 37 (38 ontwerp).**

Op verzoek van een paritair comité kan de Koning een of meer paritaire subcomités oprichten. Op advies van dit paritair comité bepaalt Hij welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren.

**ART. 38 (39 ontwerp).**

De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht :

1. collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
2. geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;

3. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;

4. elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.

Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

**AFDELING 2.****Samenstelling.****ART. 39 (40 ontwerp).**

De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit :

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties;
3. twee of meer secretarissen.

**ART. 40 (41 ontwerp).**

De Koning benoemt de voorzitters en ondervoorzitters onder de personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft.

La fonction de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre.

Dans l'exercice de leur mission, les président et vice-président se trouvent sous l'autorité du Ministre.

ART. 41 (42 projet).

Le Roi fixe le nombre des membres de chaque commission et sous-commission paritaires; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

ART. 42 (43 projet).

Les membres sont nommés par le Roi.

Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au *Moniteur belge*, à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

ART. 43 (44 projet).

Le mandat des membres a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin :

1. lorsque la durée du mandat est expirée;
2. en cas de démission;
3. lorsque l'organisation qui a présenté l'intéressé demande son remplacement;
4. lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté;
5. en cas de décès;
6. lorsqu'il a atteint l'âge de septante ans.

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

ART. 44 (45 projet).

Les secrétaires sont nommés par le Ministre.

De functie van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat van lid van een der Wetgevende Kamers.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een ambtenaar die door de Minister is aangewezen.

In de uitoefening van hun opdracht staan de voorzitter en de ondervoorzitter onder het gezag van de Minister.

ART. 41 (42 ontwerp).

De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast; er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.

ART. 42 (43 ontwerp).

De Koning benoemt de leden.

De betrokken organisaties worden door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen een maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

ART. 43 (44 ontwerp).

Het mandaat van de leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van lid eindigt :

1. wanneer de duur van het mandaat is verstreken;
2. in geval van ontslagneming;
3. wanneer de organisatie die de betrokkene heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt;
4. wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;
5. in geval van overlijden;
6. wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen vóór het normaal verstreken is. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

ART. 44 (45 ontwerp).

De Minister benoemt de secretarissen.

## ART. 45 (46 projet).

Les membres d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peuvent se faire assister par des conseillers techniques dont le nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Le Ministre peut, d'initiative ou à la demande de la commission, désigner un ou plusieurs fonctionnaires en qualité de conseiller.

## ART. 46 (47 projet).

Le Roi fixe les modalités d'octroi et le montant des indemnités à allouer aux présidents, vice-présidents, membres et secrétaires des commissions et sous-commissions paritaires.

## SECTION 3.

**Fonctionnement.**

## ART. 47 (48 projet).

Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Seuls les membres visés à l'article 39, 2, ont voix délibérative.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement.

## ART. 48 (49 projet).

Les membres suppléants ne peuvent siéger qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

## ART. 49 (50 projet).

Le Roi détermine le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Le Ministre surveille l'activité des commissions et sous-commissions paritaires.

## ART. 50 (51 projet).

Chaque commission et chaque sous-commission paritaire établit son règlement d'ordre intérieur.

## CHAPITRE IV.

**Sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.**

## ART. 51 (52 projet).

La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :

## ART. 45 (46 ontwerp).

De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers, wier aantal door het huishoudelijk reglement wordt vastgesteld.

De Minister kan op eigen initiatief of op verzoek van het comité één of meer ambtenaren als adviseur aanwijzen.

## ART. 46 (47 ontwerp).

De Koning bepaalt de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van de vergoedingen die worden toegekend aan de voorzitters, ondervoorzitters, leden en secretarissen van de paritaire comités en subcomités.

## AFDELING 3.

**Werking.**

## ART. 47 (48 ontwerp).

De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen aanwezig zijn.

Alleen de bij artikel 39, 2 bedoelde leden hebben een beslissende stem.

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt.

## ART. 48 (49 ontwerp).

De plaatsvervangende leden kunnen alleen zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

## ART. 49 (50 ontwerp).

De Koning bepaalt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités.

De Minister houdt toezicht op de werking van de paritaire comités en subcomités.

## ART. 50 (51 ontwerp).

Elk paritair comité en elk paritair subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

## HOOFDSTUK IV.

**Bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers.**

## ART. 51 (52 ontwerp).

De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld :

1. la loi dans ses dispositions impératives;
2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
  - d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;
4. la convention individuelle écrite;
5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;
6. le règlement de travail;
7. la loi dans ses dispositions supplétives;
8. la convention individuelle verbale;
9. l'usage.

## CHAPITRE V.

### Surveillance et dispositions pénales.

#### SECTION 1.

##### Surveillance.

#### ART. 52 (53 projet).

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions rendues obligatoires.

#### ART. 53 (54 projet).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde :
  - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
  - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
  - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :
  - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
  - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
  - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
  - d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik.

## HOOFDSTUK V.

### Toezicht en strafbepalingen.

#### AFDELING 1.

##### Toezicht.

#### ART. 52 (53 ontwerp).

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten ervan en van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.

#### ART. 53 (54 ontwerp).

De in artikel 52 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;

2. procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

#### ART. 54 (55 projet).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

#### ART. 55 (56 projet).

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

### SECTION 2.

#### Dispositions pénales.

#### ART. 56 (57 projet).

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1. op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; in de bewoonde lokalen mogen ze evenwel alleen binnentreden met voorafgaande toestemming van de vrederechter;

2. elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om er zich van te vergewissen dat de wets- en reglements-bepalingen werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers en de leden van de vakbondafvaardiging in de onderneming ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten;

d) gelasten dat de documenten worden aangeplakt, die krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten aangeplakt worden.

#### ART. 54 (55 ontwerp).

De in artikelen 52 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift van het proces-verbaal worden betekend.

#### ART. 55 (56 ontwerp).

De in artikel 52 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

### AFDELING 2.

#### Strafbepalingen.

#### ART. 56 (57 ontwerp).

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1. l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire;

2. quiconque a fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

ART. 57 (58 projet).

Les infractions prévues à l'article 51, 1, donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en violation de la convention; toutefois, le montant total de ces amendes ne peut excéder 50.000 francs.

ART. 58 (59 projet).

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

ART. 59 (60 projet).

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

ART. 60 (61 projet).

Toutes les dispositions du livre I<sup>er</sup> du Code pénal, le chapitre V excepté mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 61 (62 projet).

L'action publique résultant d'une infraction prévue par la présente loi se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

## CHAPITRE VI.

### Dispositions finales ou transitoires.

ART. 62 (63 projet).

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 4 mars 1954, et l'article 5, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs fixée par l'article 51 de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage. »

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst;

2. ieder die het krachtens deze wet geregelde toezicht heeft verhinderd.

ART. 57 (58 ontwerp).

Voor de bij artikel 56, 1, bepaalde inbreuken, wordt de geldboete zoveel maal opgelegd als er werknemers in strijd met de overeenkomst zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

ART. 58 (59 ontwerp).

Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

ART. 59 (60 ontwerp).

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

ART. 60 (61 ontwerp).

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

ART. 61 (62 ontwerp).

De publieke rechtsvordering wegens een in deze wet omschreven misdrijf verjaart door verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

## HOOFDSTUK VI.

### Slot- of overgangsbepalingen.

ART. 62 (63 ontwerp).

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, worden door de volgende bepalingen vervangen :

« Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik. »

## ART. 63 (64 projet).

L'article 2 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat est complété par la disposition suivante :

« Le Ministre ayant le travail dans les attributions peut demander à la section de législation de donner, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail. »

## ART. 64 (65 projet).

Un article 5bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail :

« Article 5bis. — Lorsque le Conseil national du travail se réunit en vue de conclure une convention collective de travail, il ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

» Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative ».

## ART. 65 (66 projet).

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 10 est complété par la disposition suivante :

« Toutefois, les dispositions d'un règlement de travail qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres sont nulles. »

## ART. 66 (nouveau).

Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat, le conseil de prud'hommes connaît de tous les litiges auxquels l'application de la présente loi peut donner lieu.

La chambre du conseil de prud'hommes laquelle est compétente, est déterminée par la qualité des personnes auxquelles la convention s'applique.

Si la convention s'applique à la fois à des ouvriers et à des employés ou à des personnes qui ne sont ni ouvriers ni employés au sens de la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes, le litige est porté devant le bureau spécial de conciliation visé à l'article 50, alinéa 8, et devant la chambre spéciale, visée aux articles 42, 65, 65bis ou 122 de la même loi.

## ART. 67 (nouveau).

Dans la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, l'article 578, 3°, est remplacé par la disposition suivante :

## ART. 63 (64 ontwerp).

Artikel 2 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State wordt met de volgende bepaling aangevuld :

« De Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, kan aan de afdeling wetgeving vragen, binnen een termijn die niet korter dan vijftien dagen kan zijn, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst. »

## ART. 64 (65 ontwerp).

In de wet van 29 mei 1952 houdende oprichting van een Nationale Arbeidsraad wordt een artikel 5bis ingevoegd dat als volgt luidt :

« Artikel 5bis. — Wanneer de Nationale Arbeidsraad bijeenkomt met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst beraadslaagt en beslist hij alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

» Alleen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben een beslissende stem ».

## ART. 65 (66 ontwerp).

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, wordt artikel 10 aangevuld met de volgende bepaling :

« De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig. »

## ART. 66 (nieuw).

Onverminderd het bepaalde in artikel 9 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, neemt de werkrechtshoofdraden kennis van alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan.

De kamer van de werkrechtshoofdraden, welke bevoegd is, wordt bepaald door de hoedanigheid van de personen voor wie de overeenkomst geldt.

Geldt de overeenkomst tegelijk voor werklieden en bedienden of voor personen die noch werkmans, noch bediende zijn in de zin van de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtshoofdraden, dan wordt het geschil gebracht voor het bijzonder verzoeningsbureau, bedoeld in artikel 50, achtste lid, en voor de bijzondere kamer, bedoeld in de artikelen 42, 65, 65bis of 122 van dezelfde wet.

## ART. 67 (nieuw).

In de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, wordt artikel 578, 3°, vervangen door volgende bepaling :

« 3° des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail; ».

ART. 68 (67 projet).

Sont abrogés :

1. l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission nationale mixte des mines;

2. l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les lois des 20 juillet 1961 et 28 juillet 1962;

3. les articles 1<sup>er</sup> à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952;

4. l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la Sabena à modifier ses statuts;

5. l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale.

ART. 69 (68 projet).

Les arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

ART. 70 (69 projet).

Les arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'article 34, jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité. La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

ART. 71 (70 projet).

Les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non rendues obligatoires demeurent régies par les dispositions légales et réglementaires qui étaient en vigueur au moment de leur conclusion.

Toutefois, si ces conventions sont modifiées après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de cette dernière s'y appliquent à partir de la modification.

Les conventions à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction sont soumises aux

« 3° van de individuele geschillen betreffende de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten; ».

ART. 68 (67 ontwerp).

Opgeheven zijn :

1. de besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de Nationale Gemengde Mijncommissie;

2. de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961 en 28 juli 1962;

3. de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36 van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952;

4. artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de Sabena machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen;

5. artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven.

ART. 69 (68 ontwerp).

De besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités blijven van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheid ervan is verstreken.

ART. 70 (69 ontwerp).

De koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten, blijven, onverminderd het bepaalde in artikel 34, van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt. De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

ART. 71 (70 ontwerp).

De overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend zijn verklaard, blijven onderworpen aan de wets- en reglementsbepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten.

Wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet evenwel worden gewijzigd, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de wijziging ervan.

Op de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, zijn de bepalingen van deze wet van



dispositions de la présente loi à partir du lendemain du jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

ART. 72 (71 projet).

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 73 (72 projet).

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

toepassing vanaf de dag na de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

ART. 72 (71 ontwerp).

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 73 (72 ontwerp).

Deze wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum.