

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

25 JUNI 1946.

PROJET DE LOI instituant les Conseils d'entreprises.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet de loi, que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations, est né du projet d'accord de solidarité sociale, qui avait été conçu sous l'occupation par certains représentants du monde patronal et du monde ouvrier réunis clandestinement.

Le principe même de l'institution de Conseils d'entreprises, réexaminé dernièrement au sein du Conseil paritaire général, n'a guère soulevé de dissensions sérieux entre les représentants des organisations patronales et ouvrières et c'est ainsi que le présent projet de loi a été approuvé par le dit Conseil.

L'institution des Conseils d'entreprises a un but éminemment pacificateur. Il veut, en établissant des contacts réguliers entre le chef d'entreprise et des représentants de son personnel, développer un esprit de collaboration et de coopération.

Ce projet vise en principe toutes les entreprises. Ce terme est compris dans le sens large qu'y attachent les économistes; l'entreprise est une organisation de production d'utilité économique.

L'application de cette notion à des cas particuliers pourrait cependant donner lieu à certaines hésitations, par exemple lorsqu'il s'agit d'entreprises à succursales ou d'entreprises ayant plusieurs activités distinctes. Le terme « entreprise » doit être interprété avec bon sens : on admettra que constitue une entreprise distincte toute section d'entreprise qui,

25 JUNI 1946.

WETSONTWERP op de Ondernemingsraden.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Dit wetsontwerp welk de Regeering de eer heeft aan uw beraadslagingen voor te leggen, is ontstaan uit het ontwerp van overeenkomst van sociale solidariteit dat onder de bezetting door sommige in het geheim bijeengekomen vertegenwoordigers van de werkgevers en van de arbeiders werd opgemaakt.

Het beginsel zelf van de instelling der ondernemingsraden dat, jongst leden, in den schoot van den Algemeenen Paritair Raad opnieuw werd onderzocht, heeft tusschen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties geen ernstig verschil van meening doen ontstaan en, aldus, werd dit ontwerp door dezen Raad goedgekeurd.

De instelling van de ondernemingsraden heeft een belangrijk verzoenend doel. Zij wil, door tusschen den bedrijfsleider en de vertegenwoordigers van zijn personeel een regelmatige verbinding te verwezenlijken, een geest van medewerking en samenwerking ontwikkelen.

Bij dit ontwerp worden principieel al de ondernemingen beoogd. Die term wordt opgevat in den ruimen zin, welke de economen er aan hechten; de onderneming is een organisatie voor voortbrenging van economisch nut.

De toepassing van dit begrip op particuliere gevallen zou nochtans aanleiding kunnen geven tot sommige aarzelingen, bij voorbeeld, wanneer het gaat over ondernemingen met filialen of ondernemingen met verschillende bedrijvigheidstakken. De term « onderneming » dient met gezond verstand opgevat : er zal aangenomen worden dat een afzonderlijke

H.

par son organisation, sa situation géographique permanente ou par la nature propre de son activité doit être considérée comme une entité distincte, du point de vue des relations organiques existant entre le chef de cette section d'entreprise et son personnel.

L'application du présent projet sera précisée par arrêté royal. Le nombre minimum de travailleurs, qu'ils soient ouvriers, employés, travailleurs à domicile ou apprentis, occupés dans l'entreprise, pour que l'application de la loi y soit obligatoire, pourra varier d'une industrie à l'autre. Le Gouvernement a l'intention de rendre l'institution des Conseils d'entreprises obligatoire dans les établissements occupant 50 ouvriers au moins. Les Commissions paritaires pourront cependant adapter ce chiffre aux situations spéciales de leur branche d'activité et proposer pour celle-ci un chiffre supérieur ou inférieur.

Au surplus, l'article 13 du présent projet prévoit une mise en vigueur par paliers, des présentes dispositions. Un délai spécial de mise en application pourra être prévu pour les branches d'activité ou pour les catégories d'entreprises où la mise sur pied des Conseils d'entreprises se heurterait à des difficultés plus grandes.

Il appartiendra aussi au pouvoir exécutif de déterminer par arrêté royal certaines modalités simplifiées de collaboration qui seraient appliquées aux entreprises n'ayant pas le nombre minimum de travailleurs prévu.

La compétence des Conseils d'entreprises est précisée à l'article 2. Elle se situe en principe dans le cadre des lois, conventions collectives et décisions des Commissions paritaires qui soient applicables à l'entreprise. Cela signifie que les Conseils d'entreprises devront respecter les dispositions obligatoires des lois, conventions collectives et des décisions des Commissions paritaires; mais il va sans dire qu'ils gardent la faculté, à défaut de règles impératives préexistantes, de prendre, dans le cadre de l'article 2, toutes initiatives qu'ils estiment opportunes dans l'intérêt de l'entreprise et de son personnel, et ce, soit sur la proposition d'un délégué du personnel, soit sur celle d'un représentant du chef de l'entreprise.

Les tâches des Conseils d'entreprises sont multiples. Tout d'abord, ils participent à l'élaboration et à la modification des règlements d'atelier et des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise. Ce rôle est à l'heure actuelle, en vertu de la loi sur les règlements d'atelier, purement consultatif mais il y a lieu d'envisager qu'une évolution prochaine de cette législa-

onderneming uitgemaakt wordt door elke afdeling van onderneming, welke door haar organisatie, haar vaste geografische ligging of door den eigen aard van haar bedrijvigheid, van het standpunt der organische betrekkingen welke tusschen het hoofd van deze ondernemingsafdeeling en het personeel er van bestaat, als een afzonderlijke eenheid dient beschouwd.

De toepassing van dit ontwerp zal bij Koninklijk besluit nauwkeurig worden bepaald. Het minimum aantal arbeiders, dat het gaat over arbeiders, bedienden, thuisarbeiders of leerjongens, te werk gesteld in de onderneming, opdat de toepassing van de wet er verplicht zij, zal van de eene nijverheid naar de andere kunnen verschillen. Het ligt in de bedoeling van de Regeering de instelling van de Ondernemingsraden in de inrichtingen met ten minste 50 werknemers, verplichtend te maken. De Paritaire Comité's zullen nochtans dit cijfer aan de bijzondere omstandigheden van hun bedrijvigheidstak kunnen aanpassen en er voor een hooger of lager cijfer voorstellen.

Bij artikel 13 van dit ontwerp, wordt er, bovendien, voorzien dat deze bepalingen trapsgewijze van kracht zullen worden. Er zal een speciaal termijn voor het in toepassing brengen kunnen voorzien worden voor de bedrijvigheidstakken of voor de categorieën van ondernemingen, waar het inrichten van de Ondernemingsraden op grooter moeilijkheden zou stuiten.

De uitvoerende macht zal ook, bij Koninklijk besluit, sommige vereenvoudigde modaliteiten van medewerking dienen te bepalen, welke zouden toegepast worden op de ondernemingen waar er niet het voorzien minimum aantal werknemers werken.

Bij artikel 2 wordt de bevoegdheid van de Ondernemingsraden nauwkeurig bepaald. Zij ligt principieel binnen het kader van de wetten, collectieve overeenkomsten en beslissingen van de Paritaire Comité's welke op de onderneming van toepassing zijn. Dit beteekent dat de Ondernemingsraden de verplichte bepalingen van de wetten, van de collectieve overeenkomsten en van de beslissingen der Paritaire Comité's zullen moeten naleven; maar het spreekt vanzelf dat zij, bij ontstentenis van vroeger bestaande gebiedende regelen, binnen het kader van artikel 2, al de initiatieven zullen mogen nemen welke zij in het belang van de onderneming en van het personeel er van gepast zullen meenen, en dit, hetzij op voorstel van een personeelsafgevaardigde, hetzij op dit van een vertegenwoordiger van het ondernemingshoofd.

De taken van de Ondernemingsraden zijn veelvuldig. Zij nemen eerst en vooral deel aan het opmaken en het wijzigen van de werkplaatsreglementen en van de huishoudelijke reglementen der onderneming. Deze taak is heden ten dage, krachtens de wet op de werkplaatsreglementen van zuiver adviseeren aard, maar er bestaat aanleiding toe te gelooven dat een toekomstige evolutie van deze wetgeving aan

tion pourrait conférer aux Conseils d'entreprises un rôle plus formellement décisif.

Les Conseils d'entreprises examineront également, en vue d'une conciliation, les plaintes que les travailleurs auraient à émettre. Ils seront consultés suivant des règles à déterminer par règlement d'ordre intérieur et de façon à ne pas nuire à l'autorité du chef d'entreprise ou de ses représentants, au sujet des mesures disciplinaires, notamment au sujet des amendes qui seraient appliquées aux travailleurs. Leur intervention dans ce domaine ne portera pas nécessairement atteinte à d'autres instances de conciliation qui sont actuellement dans les usages. L'expérience montrera si la coexistence de diverses instances de conciliation se justifie ou si d'anciennes pratiques doivent faire place à de nouveaux usages.

Le Conseil d'entreprise veillera à l'application de la législation sociale. Il s'attachera également à examiner toutes mesures qui pourraient améliorer les conditions de travail, prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, protéger la santé et l'hygiène des travailleurs et sauvegarder leur moralité. Les dispositions prises à cet égard dans certains arrêtés seront revues pour éviter la présence dans une même entreprise de plusieurs conseils destinés à assurer une collaboration sociale entre le chef d'entreprise et le personnel.

Le Conseil d'entreprise examinera toute suggestion ou proposition de nature à améliorer le rendement de l'entreprise, soit par l'organisation du travail, soit par la création de cantines, réfectoires, lieux de repos, plaines de jeux, soit par l'organisation de moyens de transport et de communication à l'usage du personnel et aussi par le perfectionnement de la formation technique professionnelle des travailleurs. Il sera appelé à émettre un avis lorsque, par suite des circonstances économiques, une partie du personnel devrait être licenciée et établira des critères qui guideront le chef d'entreprise dans la détermination des travailleurs appelés à rester en service. Le Conseil d'entreprise interviendra également pour déterminer les règles présidant au réembauchage préférentiel des travailleurs ainsi licenciés.

En un mot, le Conseil d'entreprises, sans se substituer à l'autorité indispensable du chef d'entreprise et sans amoindrir ses responsabilités, constituera un trait d'union permanent et général entre le chef d'entreprise et son personnel; il veillera à ce que les droits légitimes des travailleurs soient respectés; il s'attachera également à inculquer à ceux-ci le respect des obligations contractuelles et l'exécution consciencieuse de leur travail. Le rôle des Conseils d'entreprises est, on le voit, immense.

de Ondernemingsraden een meer gebiedende taak zal kunnen verleen.

De Ondernemingsraden zullen, insgelijks, met het oog op verzoening, de klachten onderzoeken welke de werknemers zouden meenen te moeten indienen. Zij zullen volgens bij huishoudelijk reglement te bepalen regelen, worden geraadpleegd, ten einde het gezag te erkennen van het ondernemingshoofd of van zijn vertegenwoordiger, over tuchtmaatregelen, namelijk betreffende boeten, welke op de werknemers zouden toegepast worden. Hun tusschenkomst op dat gebied, zal noodzakelijk geen afbreuk doen aan de andere verzoeningsinstanties welke heden bestaan. De ervaring zal aantoonen of het tegelijk bestaan van verschillende verzoeningsinstanties gerechtvaardigd is of vroegere gewoonten voor nieuwe gewoonten het veld moeten ruimen.

De Ondernemingsraad zal over de toepassing van de sociale wetgeving waken. Hij zal er zich, insgelijks, op toeleggen alle maatregelen te onderzoeken welke de arbeidsvoorwaarden zouden kunnen verbeteren, de arbeidsongevallen of de beroepsziekten voorkomen, de gezondheid en de hygiëne van de arbeiders beschermen en hun zedelijkheid vrijwaren. De te dien opzichte in sommige besluiten getroffen maatregelen zullen herzien worden om de aanwezigheid in een zelfde onderneming, van schillende raden welke er toe bestemd zijn tusschen het ondernemingshoofd en het personeel een sociale medewerking te verzekeren, te vermijden.

De Ondernemingsraad zal elke suggestie of elk voorstel onderzoeken, die het rendement van de onderneming kan verbeteren, hetzij door de organisatie van den arbeid, hetzij door de oprichting van cantines, refters, rustplaatsen, speelpleinen, hetzij door de organisatie van vervoer- en verkeersmiddelen ten gebuike van het personeel en tevens door het volmaken van de technische vakopleiding der arbeiders. Hij zal een advies moeten uitbrengen wanneer een deel van het personeel, wegens economische omstandigheden, zou moeten afgedankt worden en hij zal criteria moeten vaststellen, die het bedrijfs-hoofd zullen leiden bij het bepalen van de arbeiders, die moeten in dienst blijven. De Ondernemingsraad zal eveneens tusschenbeide komen voor het bepalen van de regelen die de heropneming bij voorkeur van derwijze afgedankte arbeiders beheerschen.

Kortom, zonder in de plaats te komen van het onontbeerlijk gezag van het ondernemingshoofd en zonder dezès verantwoordelijkheden te verminderen, zal de Ondernemingsraad een voortdurende en algemeene verbinding uitmaken tusschen het ondernemingshoofd en zijn personeel; hij zal er over waken dat de wettige rechten van de arbeiders geëerbiedigd worden, hij zal er zich eveneens op toeleggen bij laatgenoemden den eerbied voor de contractueele verplichtingen en de gewetensvolle uitvoering van hun werk in te prenten. Zooals men ziet, is de taak van de Ondernemingsraden zeer ruim.

A cet égard, il n'est peut-être pas sans intérêt de souligner que le conseil d'entreprise ne se confond pas et n'entend pas se substituer aux délégations syndicales qui sont appelées à intervenir auprès des chefs d'entreprise. Le rôle, les méthodes d'action et la composition de ces deux organismes sont totalement différents; l'existence et les attributions de l'un ne préjudicient en rien à l'existence et aux attributions de l'autre et il appartiendra aux syndicats des travailleurs de continuer d'agir à cet égard en pleine liberté, en même temps qu'avec la sagesse que leur a donnée l'expérience.

L'article 3 du projet spécifie quelle sera la composition du conseil d'entreprise. La désignation des délégués du personnel sera réglée ultérieurement par arrêté royal. Ces délégués doivent, conformément à l'article 6, appartenir au personnel de l'entreprise. Les délégués du chef d'entreprise sont désignés par lui. A cet égard, il est souhaitable que le conseil d'entreprise compte parmi les représentants de l'employeur la personne qui dirige effectivement le travail et assume la gestion journalière de l'établissement.

L'article 4 permet au conseil de se subdiviser en sections. Cette subdivision ne doit pas nécessairement être permanente et définitive. Il serait notamment possible de constituer une section pour une division spéciale de l'établissement, pour une question spéciale ou pour une catégorie déterminée de travailleurs.

Le Conseil lui-même appréciera l'opportunité et l'utilité de ces subdivisions.

Les articles 5 et 6 fixent les conditions d'électorat et d'éligibilité. Les conditions d'électorat semblent devoir être adaptées aux situations spéciales de chaque branche d'activité. C'est pourquoi un arrêté royal établira des règles générales auxquelles les Commissions paritaires pourront déroger.

Pour associer aux travaux les jeunes travailleurs non éligibles en raison de leur âge, ceux-ci seront appelés à siéger sans toutefois avoir voix délibérative.

En ce qui concerne l'éligibilité, les conditions requises ont été fixées par le présent projet. Des dérogations sont toutefois possibles concernant la durée requise d'occupation dans la branche d'industrie et dans l'entreprise. Les conditions générales posées à cet égard et dont personne ne contestera le bien-fondé seront cependant difficilement applicables à certaines branches d'activité qui par la nature de leur travail n'occupent pas régulièrement le même personnel ou qui ne l'occupent pas pendant toute l'année. Il a semblé prudent de prévoir des dérogations à ce sujet.

Te dien opzichte is het wellicht niet van belang ontbloeit te doen uitkomen dat de ondernemingsraad zich niet vermengd met en niet wil in de plaats komen van de syndicale afvaardigingen, die bij het ondernemingshoofd moeten tussenbeide komen. De taak, de werkmethoden en de samenstelling van die twee organismen zijn volledig verschillend; het bestaan en de bevoegdheden van het eene doen niets af van het bestaan en van de bevoegdheden van het andere en de arbeidsvakbonden zullen te dien aanzien steeds voort in volle vrijheid en tevens met het wijs beleid, dat hun door de ervaring gegeven werd, moeten handelen.

In artikel 3 van het ontwerp wordt bepaald welke de samenstelling van den ondernemingsraad zal zijn. De aanstelling van de vertegenwoordigers van het personeel zal later, bij koninklijk besluit, geregeld worden. Overeenkomstig artikel 6 moeten deze vertegenwoordigers tot het personeel van de onderneming behoren. De vertegenwoordigers van het ondernemingshoofd worden door hem aangesteld. Te dien opzichte is het wenschelijk dat de ondernemingsraad onder de vertegenwoordigers van den werkgever den persoon tell, die werkelijk het werk leidt en het dagelijksch beheer van de inrichting waarneemt.

Bij artikel 4 wordt het den raad toegelaten zich in afdelingen te splitsen. Deze onderafdeling moet niet noodzakelijk bestendig en definitief zijn. Het zou onder meer mogelijk zijn, een afdeling op te richten voor een speciale afdeling van de inrichting, voor een bijzondere aangelegenheid of voor een bepaalde categorie van arbeiders.

De Raad zelf zal over de gepastheid en over het nut van deze onderafdelingen oordeelen.

Bij de artikelen 5 en 6 worden de voorwaarden van kiesbevoegdheid en van de verkiesbaarheid vastgesteld. De voorwaarden van kiesbevoegdheid schijnen aan de speciale toestanden van elken bedrijfstak te moeten worden aangepast. Om deze reden zal een koninklijk besluit de algemeene regels bepalen, waarvan de Paritaire Commissies zullen kunnen afwijken.

Om de wegens hun leeftijd niet verkiesbare jonge arbeiders aan de werkzaamheden te laten deelnemen, zullen laatstgenoemden, zonder echter stemgerechtigd te zijn, er toe geroepen worden te zetelen.

Wat de verkiesbaarheid betreft, daaromtrent worden de vereischte voorwaarden bij dit ontwerp vastgesteld. Afwijkingen zijn echter mogelijk omtrent den vereischten duur van tewerkstelling in den bedrijfstak en in de onderneming. De te dien aanzien gestelde algemeene voorwaarden, waarvan niemand de gegrondheid zal ontkennen, zullen echter moeilijk op sommige bedrijfstakken, dewelke wegens den aard van hun werk niet geregeld hetzelfde personeel of dit niet tijdens heel het jaar te werk stellen, toepasselijk zijn. Het is voorzichtig gebleken te dien opzichte afwijkingen te voorzien.

L'article 7 du présent projet donne des directives sommaires mais précises concernant le mode d'élection des délégués du personnel. L'arrêté royal qui déterminera ces formalités s'inspirera de la législation relative aux élections communales.

L'article 10 prévoit enfin les modes de fonctionnement des Conseils d'entreprises : il précise à quelle initiative le Conseil se réunira.

Les autres dispositions n'appellent pas de plus amples observations.

Il a semblé utile d'insérer dans le présent projet de loi des dispositions d'ordre répressif. En effet, l'application de la loi sur les Conseils d'entreprises pourrait dans certains cas, rester lettre morte, si les chefs de ces entreprises s'obstinaient à ne pas constituer le Conseil ou à ne pas le convoquer. Des amendes sévères tendent à réprimer ces abus, qu'il convient d'éviter en vue du maintien de la paix sociale.

Le Gouvernement, en vous soumettant le présent projet de loi, espère que celui-ci inaugurerà une ère nouvelle dans le domaine des relations entre chefs d'entreprise et travailleurs et qu'en favorisant l'entente et la compréhension réciproques, il contribuera au développement général de la production d'où résulteront de nouveaux progrès sociaux.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,
Léon-Eli TROCLET.

PROJET DE LOI.

CHARLES, PRINCE DE BELGIQUE,
RÉGENT DU ROYAUME,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

Article premier.

La présente loi, instituant des Conseils d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises occupant au

Bij artikel 7 van dit ontwerp worden beknopte maar nauwkeurige richtlijnen aangaande de wijze, waarop de afgevaardigden van het personeel worden verkozen aangegeven. Het koninklijk besluit, waarbij deze formaliteiten dienen bepaald, zal door de wetgeving betreffende de gemeenteverkiezingen worden ingegeven.

Ten slotte, voorziet artikel 10 de werkingwijze van de Ondernemingsraden; het stelt nauwkeurig vast op welk initiatief de Raad zal bijeenkomen.

De andere bepalingen vergen geen verdere aanmerkingen.

Het is noodig gebleken in dit wetsontwerp strafbepalingen in te lasschen. De toepassing van de wet betreffende de Ondernemingsraden zou, inderdaad, in sommige gevallen, zonder uitwerking blijven, moesten de ondernemingshoofden zich tegen het oprichten van den Raad of het bijeenroepen ervan verzetten. Het opleggen van strenge straffen heeft ten doel vermelde misbruiken te beteugelen, die voor het behoud van den socialen vrede dienen vermeden.

Door U dit wetsontwerp voor te leggen hoopt de Regeering dat het ten aanzien van de betrekkingen tusschen de ondernemingshoofden en de arbeiders een nieuw tijdperk zal inluiden en dat door de onderlinge verstandhouding en het wederzijdsch begripen te bevorderen het tot de algemeene ontwikkeling van de voortbrenging zal bijdragen, waaruit een nieuwe sociale vooruitgang zal voortvloeden.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,
Léon-Eli TROCLET.

WETSONTWERP.

KAREL, PRINS VAN BELGIË,
REGENT VAN HET KONINKRIJK,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL.

Op de voordracht van den Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg is er mee belast in Onzen naam aan de Wetgevende Kamers het wetsontwerp vóór te leggen waarvan de inhoud volgt :

Eerste artikel.

Deze wet tot instelling van de Ondernemingsraden is toepasselijk op al de bedrijven, die minstens een

moins un certain nombre de travailleurs, qui sera fixé par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

Art. 2.

Les Conseils d'entreprises ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de Commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

a) D'examiner toutes mesures qui pourraient améliorer l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) De recevoir du chef d'entreprise, communication régulière d'informations d'ordre général relatives à la marche de l'entreprise;

c) De coopérer, dans le cadre de la législation sur la matière, à l'élaboration ou à la modification du règlement d'atelier ou du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

d) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et de réembauchage de travailleurs licenciés;

e) D'examiner, dans un esprit de conciliation, les plaintes individuelles des travailleurs et d'émettre un avis au sujet de toute mesure disciplinaire envisagée ou prise à leur égard, ainsi qu'au sujet de toute mesure de renvoi ayant un caractère disciplinaire;

f) De prévenir et d'aplanir, par voie de conciliation, les conflits collectifs intéressant uniquement l'entreprise;

g) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la détermination des salaires, en fonction, notamment, des différents degrés de qualification professionnelle;

h) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;

i) De gérer tous services sociaux institués par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que ceux-ci ne soient laissés à la gestion autonome des travailleurs;

j) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel.

Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprises pourront être habilités à remplir les fonctions attribuées aux Comités de Sécurité et d'Hygiène, institués par l'arrêté du Régent du 11 janvier 1946.

zeker aantal arbeiders te werk stellen, hetwelk hetzij voor al de bedrijfstakken samen, hetzij afzonderlijk voor sommige ervan bij koninklijk besluit zal worden vastgesteld.

Art. 2.

De Ondernemingsraden hebben als opdracht in het raam der in de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de Paritaire Comité's :

a) Alle maatregelen te onderzoeken die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen verbeteren;

b) Van het bedrijfshoofd een geregelde mededeling van de berichten van algemeen aard betreffende den gang van de onderneming te ontvangen;

c) Binnen het bestek van de ten deze geldende wetgeving, aan het opmaken of het wijzigen van het werkplaatsreglement of van het huishoudelijk reglement van de onderneming hun medewerking te verleenen en te waken over de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

d) De in geval van afdanking en heropneming van afgedankte arbeiders te volgen algemeene criteria te onderzoeken;

e) In een geest van verzoening, omtrent de individuele klachten van de arbeiders een onderzoek in te stellen, en omtrent elken te hunnen opzichte beoogden of getroffen tuchtmaatregel, alsmede elke afdanking die zou kunnen doorgaan als tuchtmaatregel, een advies uit te brengen;

f) De collectieve geschillen, die uitsluitend de onderneming aanbelangen, door verzoening te voorkomen en te beslechten;

g) Te zorgen voor de toepassing van elke algemeene bepaling welke de onderneming, zoowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der loonen aanbelangt, namelijk volgens de verschillende graden van beroepsqualificatie;

h) De datums van de jaarlijksche verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

i) Alle door de onderneming voor het welzijn van het personeel ingestelde sociale diensten te beheeren, tenzij deze aan het zelfstandig beheer van de arbeiders worden overgelaten;

j) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van den geest van samenwerking tusschen het bedrijfshoofd en zijn personeel te bevorderen.

Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen modaliteiten en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegdheid krijgen om de functies, verleend aan de bij besluit van den Regent dd. 11 Januari 1946 opgerichte Comité's voor Veiligheid en Gezondheid, te vervullen.

Art. 3.

Les Conseils d'entreprises sont institués à l'initiative de l'employeur. Ils sont composés :

a) Du chef de l'entreprise et ou d'un ou plusieurs délégués désignés par lui;

b) D'un certain nombre de délégués du personnel, effectifs et suppléants. Le nombre des délégués effectifs ne peut être inférieur à trois, ni supérieur à vingt. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. La détermination du nombre des délégués du personnel est réglée par arrêté royal pour les diverses catégories d'entreprises.

Art. 4.

Le Conseil d'entreprise peut, d'après l'importance et la complexité de l'entreprise, se subdiviser en sections dont les membres délégués du personnel appartiendront aux catégories intéressées de travailleurs et seront désignés suivant une procédure fixée par arrêté royal.

Art. 5.

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

Art. 6.

Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise, qui remplissent les conditions fixées par arrêté royal. Ces conditions pourront varier d'une industrie à l'autre, conformément aux décisions éventuelles des Commissions paritaires compétentes.

Art. 7.

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° Etre âgés de 25 ans au moins. Toutefois, des représentants des jeunes travailleurs peuvent être appelés, par le Conseil d'entreprise, à exprimer des avis;

2° Avoir été occupés, pendant 3 ans au moins, dans la branche d'activité dont relève l'entreprise et être occupés depuis 6 mois au moins dans cette dernière, sous réserve de dérogations fixées par arrêté royal pour certaines industries;

3° N'être pas privés de leurs droits civils et politiques.

Art. 8.

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats,

Art. 3.

De Ondernemingsraden worden op initiatief van den werkgever opgericht. Zij bestaan uit :

a) Het ondernemingshoofd en of een of verscheidene door hem aangewezen vertegenwoordigers;

b) Een zeker aantal effectieve en plaatsvervangende vertegenwoordigers van het personeel. Het getal effectieve vertegenwoordigers mag niet lager zijn dan drie en niet hoger dan twintig. Er zijn evenwel plaatsvervangende als effectieve vertegenwoordigers.

De bepaling van het getal der vertegenwoordigers van het personeel wordt, voor de verschillende bedrijfscategorieën, bij koninklijk besluit geregeld.

Art. 4.

De Ondernemingsraad mag, volgens de belangrijkheid en de samengesteldheid van de onderneming, in afdelingen onderverdeeld worden, waarvan de leden-personeelvertegenwoordigers tot de betrokken categorieën van arbeiders zullen behooren en volgens een bij koninklijk besluit vastgestelde procedure zullen aangeduid worden.

Art. 5.

De vertegenwoordigers van het ondernemingshoofd worden door hem aangewezen.

Art. 6.

De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de arbeiders der onderneming, die de bij koninklijk besluit vastgestelde voorwaarden vervullen. Die voorwaarden kunnen van het eene tot het andere bedrijf verschillen, overeenkomstig de eventueele beslissingen van de bevoegde Paritaire Comité's:

Art. 7.

Om als vertegenwoordiger van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de arbeiders de volgende voorwaarden vervullen :

1° Ten minste 25 jaar oud zijn. Vertegenwoordigers van jonge arbeiders mogen evenwel door den Ondernemingsraad verzocht worden adviezen uit te brengen;

2° Onder voorbehoud van voor sommige bedrijven bij koninklijk besluit vastgestelde afwijkingen, gedurende ten minste 3 jaar in den bedrijfstak, waartoe de onderneming behoort gewerkt hebben en ten minste 6 maand in deze onderneming werkzaam zijn;

3° Hun burgerlijke en politieke rechten genieten.

Art. 8.

De effectieve en de plaatsvervangende vertegenwoordigers van het personeel worden bij geheime

présentées par les organisations les plus représentatives des travailleurs occupés dans l'entreprise.

Un arrêté royal détermine les conditions auxquelles doivent satisfaire les organisations de travailleurs pour être reconnues comme les plus représentatives.

Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de la liste de leur choix ou désigner, sur l'ensemble des listes, autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. Les candidats sont élus dans l'ordre de leur présentation; l'élection se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

Art. 9.

Les délégués du personnel sont élus pour un terme de 4 ans. Ils sont rééligibles.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Ils achèvent le mandat de leurs prédécesseurs. De nouvelles élections pourront avoir lieu dès que tous les membres suppléants des listes sont devenus membres effectifs.

Art. 10.

Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à la présidence.

Le Secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel.

Il sera convoqué à la diligence du chef d'entreprise ou de la moitié des membres au moins.

Les modalités de fonctionnement des Conseils d'entreprises sont déterminées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

Art. 11.

Au cas où le Conseil d'entreprises est appelé à siéger pendant les heures de travail, les délégués du personnel reçoivent leur salaire normal.

Art. 12.

Des fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l'exécution de la présente loi.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal.

stemming verkozen, op door de meest vertegenwoordigende organisaties van in de onderneming werkende arbeiders voorgedragen lijsten van kandidaten.

Bij koninklijk besluit worden de voorwaarden bepaald welke de arbeidersorganisaties moeten vervullen om als meest vertegenwoordigend te worden erkend.

De kiezers mogen één stem uitbrengen aan den kop der lijst van hun keuze of op al de lijsten zooveel kandidaten aanduiden als er zetels te begeven zijn. De kandidaten worden verkozen in de volgorde van hun inschrijving op de lijst; de verkiezing geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit worden bij koninklijk besluit bepaald.

Art. 9.

De vertegenwoordigers van het personeel worden voor een termijn van 4 jaren verkozen. Zij zijn herkiezbaar.

De plaatsvervangende leden zijn aangewezen om in vervanging van een overleden, ontslagnemend of de voorwaarden van verkiesbaarheid niet meer vervullend lid te zetelen. Zij voltrekken de opdracht van hun voorganger.

Zoodra al de op de lijsten staande plaatsvervangende leden effectieve leden geworden zijn, mogen er nieuwe verkiezingen uitgeschreven worden.

Art. 10.

De Ondernemingsraad vergadert in den zetel van de onderneming. Hij wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger voor het voorzitterschap.

Het Secretariaat van den Ondernemingsraad wordt door een lid van de personeelvertegenwoordiging waargenomen.

Hij zal op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste de helft der leden samengeroepen worden.

De modaliteiten van de werking der Ondernemingsraden worden bij Koninklijk besluit bepaald, hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij afzonderlijk voor sommige er van.

Art. 11.

Ingeval de Ondernemingsraad tijdens de werkuren moet zetelen, ontvangen de vertegenwoordigers van het personeel hun normaal loon.

Art. 12.

Door de Regeering aangewezen ambtenaren waken over de uitvoering van deze wet.

Hun bevoegdheden worden bij Koninklijk besluit bepaald.

Art. 13.

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des établissements désignés à l'article premier.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, préposés et travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi.

En cas d'infraction, ces fonctionnaires dressent des procès-verbaux, qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal sera remise au contrevenant, dans les huit jours, à peine de nullité.

Art. 14.

Les chefs d'entreprise, qui n'auront pas institué, dans leur établissement, un Conseil d'entreprises, conformément aux prescriptions de la présente loi, seront punis d'une amende de 100 francs, multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100,000 francs.

Art. 15.

Les chefs d'entreprise, patrons, propriétaires, directeurs, gérants, préposés ou travailleurs qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, seront punis d'une amende de 26 à 200 francs ou d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive, dans l'année à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

Art. 16.

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

Art. 17.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi sera prescrite après une année révolue.

Art. 18.

Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 1 à 11 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du Conseil Paritaire Général, soit de la Commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs.

Art. 13.

De krachtens voorgaand artikel aangewezen ambtenaren hebben vrijen toegang tot de bij artikel één opgegeven inrichtingen.

De ondernemingshoofden, patroons, zaakvoerders, aangestelden en arbeiders, zijn er toe gehouden hun de inlichtingen te verstrekken die ze vragen om er zich van de vergewissen of de wet wordt nageleefd.

Bij inbreuk, maken deze ambtenaren processen-verbaal op, die rechtsgeldig zijn tot tegenbewijs.

Een afschrift van het proces-verbaal zal binnen de acht dagen, op straf van nietigheid, aan den overtreders overgemaakt worden.

Art. 14.

De ondernemingshoofden, die, overeenkomstig de voorschriften van deze wet, in hun inrichting geen Ondernemingsraad hebben opgericht, worden met een boete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming werkzame arbeiders, gestraft, zonder dat die boete 100,000 frank mag overschrijden.

Art. 15.

De ondernemingshoofden, patroons, eigenaars, directeurs, zaakvoerders, aangestelden of arbeiders, die het bij krachtens deze wet georganiseerde toezicht zullen verhinderd hebben, zullen met een boete van 26 tot 200 frank of met een gevangenisstraf van 8 dagen tot één maand, gestraft worden, onverminderd, indien er aanleiding toe bestaat, de toepassing van de bij de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek bepaalde straffen.

Bij herhaling, te rekenen van de vorige veroordeeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 16.

De ondernemingshoofden zijn burgerlijkrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de ten laste hunner directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur, uitgesproken straffen.

Art. 17.

De openbare rechtsvordering, die uit een inbreuk op de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na een vol jaar.

Art. 18.

Alvorens de bij vorenstaande artikelen 1 tot 11 voorzien reglementaire maatregelen te treffen, wint de Koning het advies in van den Algemeenen Paritair Raad of van het bevoegd Paritair Comité of, bij ontstentenis er van, van de meest vertegenwoordigende organisaties van de ondernemingshoofden en van de arbeiders.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi il peut être passé outre.

Art. 19.

La présente loi pourra être coordonnée par arrêté royal avec la législation sur les Commissions Paritaires, sur les Comités de Sécurité et d'Hygiène et avec la législation qui pourrait intervenir sur les délégations syndicales et sur l'organisation de l'économie.

Art. 20.

Il pourra être déterminé par arrêtés royaux des dates différentes selon les catégories d'entreprises ou d'industries pour l'entrée en vigueur de la présente loi.

Donné à Bruxelles, le 22 juin 1946.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen de twee maanden die op de vraag er om volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

Art. 19.

Deze wet kan, bij Koninklijk besluit, met de wetgeving betreffende de Paritaire Comité's, betreffende de Comité's voor Veiligheid en Gezondheid alsmede met de wetgeving, die nog zou kunnen tot stand komen omtrent de syndicale afvaardigingen en omtrent de organisatie van de economie, samengeordend worden.

Art. 20.

Voor het van kracht worden van deze wet kunnen, volgens de ondernemings- of bedrijfscategorieën, bij Koninklijke besluiten, verschillende datums vastgesteld worden.

Gegeven te Brussel, den 22 Juni 1946.

CHARLES

PAR LE RÉGENT :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

VANWEGE DEN REGENT :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

Léon-Elie TROCLET.