

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

28 MEI 1952.

WETSVOORSTEL

strekkende tot het instellen van de
ondernemingsreglementen.
(Stuk n^o 52. — B. Z. 1950.)

WETSVOORSTEL

tot wijziging der wet van 15 Juni 1896
op de werkplaatsreglementen.
(Stuk n^o 129. — B. Z. 1950.)

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾, UITGEBRACHT
DOOR DE HEER BERTRAND.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Inleiding.

Het is onbetwistbaar dat de wet van 15 Juni 1896 een der eerste sociale wetten geweest is, die een werkelijke bescherming invoerde ten voordele van de arbeiders, tegen de toenmalige willekeur van de bedrijfsleiding. Deze wet heeft door het verplichtend opleggen van werkplaats-reglementen een aantal rechten en verplichtingen opgelegd, die een waarborg waren voor de menselijke toepassing van het arbeidscontract in de onderneming.

De wet van 15 Juni 1896 heeft een heilzame en beschermende invloed uitgeoefend in het bepalen der betrekkingen

⁽¹⁾ Samenstelling van de Commissie: de heer Heyman, voorzitter; de heren Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschlager, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie:

- a) 52 (B. Z. 1950): Wetsvoorstel van de heer Ach. Van Acker. 444 (1950-1951): Amendement.
- b) 129 (B. Z. 1950): Wetsvoorstel van de heer De Paepe. 445: Amendementen.

28 MAI 1952.

PROPOSITION DE LOI instituant les règlements d'entreprise.

(Doc. n^o 52. — S. E. 1950.)

PROPOSITION DE LOI modifiant la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier. (Doc. n^o 129. — S. E. 1950.)

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M. BERTRAND.

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction.

La loi du 15 juin 1896 fut incontestablement une des premières lois sociales à défendre officiellement les travailleurs contre l'arbitraire des chefs d'entreprise de l'époque. En imposant des règlements d'atelier, cette loi a créé des droits et des obligations destinés à faire appliquer humainement le contrat de travail dans l'entreprise.

La loi du 15 juin 1896 a exercé une influence vraiment salubre dans l'établissement des rapports entre chefs

⁽¹⁾ Composition de la Commission: M. Heyman, président; MM. Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschlager, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Voit:

- a) 52 (S. E. 1950): Proposition de loi de M. Ach. Van Acker. 444 (1950-1951): Amendement.
- b) 129 (S. E. 1950): Proposition de loi de M. De Paepe. 445: Amendements.

tussen het ondernemingshoofd en de werknemers. Zij heeft op sociaal gebied uitstekende diensten bewezen en gedurende vele jaren voldoening geschonken.

De sociale evolutie en de grondige wijzigingen, die zich de laatste jaren voorgedaan hebben in het economische als in het sociale leven, als door het invoeren der structuurehervormingen tengevolge der wet van 20 September 1948 maken een volledige herziening van deze wet noodzakelijk.

Het zijn deze motieven die aanleiding gegeven hebben tot het parlementair initiatief van de heren De Paepe en A. Vanacker, die beide een wetsvoorstel ingediend hebben, strekkende tot wijziging der wet van 15 Juni 1896. Het wetsvoorstel De Paepe (n° 129, zitting 1950) streeft een dubbel doel na : niet alleen de werkgever, maar ook de arbeiders betrekken in het bepalen der arbeidsvoorwaarden en ten tweede de wet van 15 Juni 1896 in overeenstemming brengen met de wet van 20 September 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven. Terwijl het wetsvoorstel van de heer Vanacker (n° 52, zitting 1950) als doel heeft de huidige wet van 15 Juni 1896 te vervangen door een nieuwe wetgeving op de werkplaatsreglementen. Die tekst is de vrucht van de werkzaamheden van de Commissie voor het « Burgerlijk Wetboek van de Arbeid » die in de schoot van het departement van Arbeid en Sociale Voorzorg opgericht werd ingevolge het ministerieel besluit van 12 October 1948. Hij is van oordeel dat het nog lange tijd kan duren vooraleer een algemeen wetsontwerp houdende invoering van een Burgerlijk Wetboek van de Arbeid zal worden ingevoerd. Daarom heeft hij een gedeelte van de tekst die door de Commissie werd uitgewerkt en die betrekking heeft op de herziening der werkplaatsreglementen als wetsvoorstel ingediend.

Door de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wordt in artikel 15 bepaald :

« De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comité's :

» a) ...

» b) ...

» c) ...

» d) binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te treffen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders. »

Dit is een van de punten waaromtrent zeer veel betwisting ontstaan is. Deze betwistingen vloeien voort uit het feit, dat enerzijds vele werkgevers wantrouwend staan tegenover de bevoegdheid die door de wet aan de ondernemingsraden wordt toegekend inzake het opstellen of wijzigen der ondernemingsreglementen en anderzijds doordat de bestaande wetgeving van 15 Juni 1896 vele moeilijkheden inzake toepassing meebrengt.

Sommige zijn van oordeel, dat de ondernemingsraad die nu in de plaats komt van de patroon, door zijn samenstelling « werkgevers en werknemers » nu door een overeenkomst kan overgaan tot het wijzigen of opstellen van een ondernemingsreglement en dat dus geen derde, bevoegdheid heeft om hun zijn wil op te dringen ingeval zij door onenigheid niet tot een oplossing zouden komen.

Practisch staat de ondernemingsraad overal tegenover reeds bestaande ondernemingsreglementen en vermits de wet

d'entreprises et travailleurs. Elle a été appliquée à la satisfaction générale pendant de nombreuses années.

L'évolution sociale et les profondes modifications intervenues dans la vie économique et sociale au cours des dernières années, par suite des réformes de structure résultant de la loi du 20 septembre 1948, justifient une révision intégrale de cette loi.

Ce sont ces raisons qui ont donné lieu à l'initiative parlementaire de MM. De Paepe et A. Van Acker, qui chacun ont introduit une proposition de loi tendant à modifier la loi du 15 juin 1896. La proposition de loi De Paepe (n° 129, session 1950) a un double objet : intéresser non seulement l'employeur mais aussi les travailleurs à l'établissement des conditions de travail et, en second lieu, mettre la loi du 15 juin 1896 en concordance avec celle du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. De son côté, la proposition de loi Van Acker (n° 52, session 1950) a pour but de remplacer la loi du 15 juin 1896 par une législation nouvelle sur les règlements d'atelier. Ce texte est le résultat des travaux de la Commission du « Code civil du Travail », créée auprès du Département du Travail et de la Prévoyance Sociale, par l'arrêté ministériel du 12 octobre 1948. L'auteur estime qu'il ne sera pas possible d'envisager le prochain dépôt d'un projet de loi général instituant un Code civil du Travail. C'est pourquoi il a présenté, sous forme de proposition de loi, la partie du texte de la Commission, relative à la révision des règlements d'atelier.

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dit en son article 15 :

« Les conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

» a) ...

» b) ...

» c) ...

» d) d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs. »

Ce fut un des points qui donnèrent lieu à de multiples contestations. Celles-ci résultent du fait que, d'une part, beaucoup de travailleurs se méfient des attributions conférées aux conseils d'entreprise en matière d'élaboration ou de modification des règlements d'entreprise et, d'autre part, que la législation du 15 juin 1896 entraîne de nombreuses difficultés d'application.

Certains estiment que le conseil d'entreprise — substitué au patron — peut, en raison de sa composition « employeurs et travailleurs », procéder par voie d'accord à la modification ou à l'élaboration d'un règlement d'entreprise et que nul autre tiers n'a donc qualité pour lui imposer sa volonté si, faute d'accord, il n'aboutissait pas à une solution.

En pratique, le conseil d'entreprise se trouve partout en présence de règlements d'entreprise déjà existants, et puis-

van 20 September 1948 bepaalt in lid d) dat zij binnen het bestek van de desbetreffende wetten, het werkplaatsreglement moeten opmaken of wijzigen, zijn andere van mening dat het de taak en de plicht is van de ondernemingsraad om de reglementen op te maken of te wijzigen, en indien dit niet gedaan wordt, dat de ondernemingsraad tekort komt aan zijn opdracht, hem door de wet opgelegd, en dat dus een rechterlijke of andere overheid deze tekortkoming kan bestraffen en desgevallend in zijn plaats kan en moet overgaan tot het opstellen van een werkplaatsreglement vermits de wet van 15 Juni 1896 het bestaan van een werkplaatsreglement verplichtend maakt.

Het is duidelijk dat tengevolge van deze betwistingen een herziening van de wet van 15 Juni 1896 dwingend geboden is.

Uwe Commissie heeft zich door deze beschouwingen laten leiden om tot een algehele herziening der wet van 15 Juni 1896 nopens de werkplaatsreglementen over te gaan.

Algemene bespreking.

De wetsvoorstellen tot wijziging der wet van 15 Juni 1896 werden reeds aan de dagorde der Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg geplaatst op 15 Mei 1951, doch daar de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg van de Senaat op hetzelfde ogenblik bezig was met de bespreking van het wetsontwerp tot invoering van een Burgerlijk Wetboek van de Arbeid, waar eveneens een hoofdstuk in voorzien is betreffende de ondernemingsreglementen, was men van oordeel, dat er eerst moest onderzocht worden of deze toestand geen aanleiding zou geven tot dubbele bespreking en tot nutteloos tijdverlies. Daar men tevens stond voor twee wetsvoorstellen wat de bespreking in de Commissie zeer moeilijk zou maken werd aan de Regering gevraagd om een gecoördineerde tekst neer te leggen, waarin dan de principen der beide wetsvoorstellen zouden kunnen verwerkt worden. Dit werd door de heer Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg aanvaard.

De bespreking der beide voorstellen werd dan opnieuw aangevat op 25 October 1951, daar de Commissie van oordeel was, dat gezien de dringende aard der hervorming men het tot stand komen van het Burgerlijk Wetboek van de Arbeid niet kon afwachten en het tevens mogelijk is de wet op de ondernemingsreglementen zoals ze zou gestemd worden, later op te nemen in het Burgerlijk Wetboek van de Arbeid.

Een lid der Commissie stelt voor de tekst van de Regering te nemen als basis der bespreking; dit wordt door de Commissie aanvaard.

Daar men eenparig akkoord is om een volledig nieuwe wetgeving inzake de ondernemingsreglementen tot stand te brengen is men van mening dat het wenselijk zou zijn, dat er door de juridische dienst van het departement een nota zou opgesteld worden betreffende de juridische aard van het ondernemingsreglement.

Door de juridische dienst werd dienaangaande de volgende uitleg verstrekt :

I. — VOORWERP VAN DE WETSVOORSTELLEN.

In de meeste ondernemingen, zijn tot nu toe de arbeidsvoorwaarden vervat in een document, door de werkgever opgesteld, dat het werkhuisreglement heet.

De door de Commissie aangenomen tekst heeft als voorwerp :

1° in een groter aantal ondernemingen dan door de wet van 15 Juni 1896 op de werkhuisreglementen voorzien, reglementen in te voeren;

que la loi du 20 septembre 1948 prévoit à l'alinéa d) qu'il doit établir ou modifier le règlement d'atelier dans le cadre des lois sur la matière, certains estiment que le conseil d'entreprise a pour devoir d'élaborer ou de modifier le règlement; en cas de carence, le conseil d'entreprise faillirait à la mission lui imposée par la loi, et dès lors une autorité judiciaire ou autre pourrait, le cas échéant, sanctionner ce manquement et procéder elle-même à l'élaboration d'un règlement d'atelier, étant donné que la loi du 15 juin 1896 rend ce dernier obligatoire.

Il est clair que ces contestations imposent l'absolue nécessité de reviser la loi du 15 juin 1896.

Votre Commission s'est inspirée de ces considérations pour procéder à une revision intégrale de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Discussion générale.

Les propositions de loi modifiant la loi du 15 juin 1896 figuraient déjà à l'ordre du jour de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale le 15 mai 1951 mais, à ce moment, la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale du Sénat examinait le projet de loi instaurant le Code civil du Travail, qui contient également un chapitre relatif aux règlements d'entreprise. On estima, dès lors, qu'il fallait tout d'abord examiner si cette situation ne donnerait pas lieu à une double discussion et à une perte de temps. D'autre part, l'existence de deux propositions de loi risquait de rendre extrêmement difficile l'examen en Commission. C'est pourquoi il fut demandé au Gouvernement de présenter un texte coordonné qui reprendrait, en les adaptant, les principes des deux propositions de loi. M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale se rallia à ce point de vue.

L'examen des deux propositions fut alors repris le 25 octobre 1951, la Commission estimant que le caractère urgent de la réforme ne permettait pas d'attendre la promulgation du Code civil du Travail; d'ailleurs la loi sur les règlements d'atelier, telle qu'elle serait votée, pourrait être insérée ultérieurement dans le Code civil du Travail.

Un membre de la Commission propose de prendre le texte du Gouvernement comme base de la discussion, ce que la Commission accepte.

L'accord étant unanime pour élaborer une législation tout-à-fait nouvelle en matière de règlements d'entreprise, on estime souhaitable que le service juridique du Département rédige une note relative au caractère juridique du règlement d'entreprise.

Le service juridique a fourni à ce sujet les explications ci-après :

I. — OBJET DES PROPOSITIONS DE LOI.

Dans la plupart des entreprises, les conditions du travail sont, jusqu'à présent, contenues dans un document rédigé par l'employeur, qui porte le nom de règlement d'atelier.

Le texte adopté par la Commission a pour objet :

1° d'instaurer des règlements dans un plus grand nombre d'entreprises que ne le prévoit la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier;

2° de toepassing toe te laten van de bepalingen van artikel 15, d), van de wet van 20 September 1948 tot organisatie van het bedrijfsleven, die de ondernemingsraden belasten met het opstellen van het reglement;

3° de wet van 15 Juni 1896 die heden ten dage verouderd blijkt, volledig om te werken.

II. — JURIDISCHE AARD VAN HET ONDERNEMINGS-REGLEMENT.

Het ondernemingsreglement is een echte wet die noodzakelijk is om de orde te handhaven in die professionele vereniging welke de ondernemingsraad is (in die zin : ROUAST et DURAND, *Eléments de Droit industriel*, blz. 101).

Inderdaad, elke groepering, hetzij het een politieke hetzij het een professionele vereniging betreft, moet een wet bezitten indien zij niet anarchiek wil worden.

Zoals zijn naam het aanduidt is het ondernemingsreglement een reglement en niet een overeenkomst, hetzij het opgesteld is door de werkgever hetzij door de ondernemingsraad.

1. Het reglement opgesteld door de werkgever.

a) *Wat de grond betreft* : Het reglement dat opgesteld is door de werkgever is een regelingsakte die algemene en onpersoonlijke juridische toestanden schept die toepasselijk zijn op al de werknemers van de onderneming die buiten hun toestemming aan deze toestanden onderworpen zijn. Het is algemeen, blijvend en verplichtend.

b) *Wat de vorm betreft* : Het reglement is een eenzijdige akte waardoor de werkgever hoofdzakelijk de wil van de wetgever uitvoert.

2. Het reglement opgesteld door de ondernemingsraad.

De wet van 1948 tot organisatie van het bedrijfsleven heeft de juridische natuur van het reglement niet gewijzigd.

a) *Wat de grond betreft* : Het verschilt in niets van het door de werkgever opgesteld reglement.

b) *Wat de vorm betreft* : Het reglement is ten overstaan van derden een eenzijdige akte waardoor de Raad de wil van de wetgever uitvoert. Indien het reglement ten overstaan van de leden van de Raad, een tweezijdige akte is, voortspuitend uit een wilsovereenstemming, is dit akkoord geenszins een contract.

Het contract steunt namelijk op de vrijheid en op het beginsel van de onafhankelijkheid van de wil.

De contractuele vrijheid welke hoofdzakelijk tot uiting komt bij het opmaken van het contract is « samengesteld uit een aantal vrijheden : vrijheid om al dan niet een contract aan te gaan; vrijheid om zijn medecontracterende partij te kiezen, vrijheid om de inhoud, de aanwijzingen van tijd, van plaats, de duur en de vormen van de overeenkomst te bepalen; vrijheid om in gemeen overleg het reeds ontstaan contract te wijzigen of te vernietigen » (PAUL DURAND, *La contrainte légale dans la formation du rapport contractuel*, Revue trimestrielle de Droit civil, 1944, blz. 73, n° 1).

Zoals de heer Prof^r Henri De Page schrijft : « onder de onafhankelijkheid van de wil dient, naar onze mening, verstaan de macht welke de zelfstandige wilsuitingen bezitten om zelf al de voorwaarden en modaliteiten van hun verbintenissen te regelen, om zelf en zonder wettelijke bescherming, een beslissing te nemen omtrent de inhoud en de draagwijdte van hun overeenkomsten, kortom, aan hun contracten de inhoud en het doel te geven welke zij nuttig achten en welk zij in volle vrijheid kunnen kiezen door zich slechts door hun belangen te laten leiden en onder de enige waarborg van hun op geldige wijze onderling verleende instemming.

2° de permettre l'application des dispositions de l'article 15, d), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie confiant au conseil d'entreprise l'élaboration du règlement;

3° de refondre complètement la loi du 15 juin 1896 qui apparaît aujourd'hui surannée.

II. — NATURE JURIDIQUE DU RÈGLEMENT D'ENTREPRISE.

Le règlement d'entreprise constitue une véritable loi, nécessaire au maintien de l'ordre dans la société professionnelle que constitue l'entreprise (dans ce sens : ROUAST et DURAND, *Eléments de Droit industriel*, p. 101).

En effet, tout groupement, qu'il s'agisse de la société politique ou de la société professionnelle, doit avoir une loi s'il ne veut pas devenir anarchique.

Comme son nom l'indique, le règlement d'entreprise est un règlement et non une convention, qu'il soit élaboré par l'employeur ou par le conseil d'entreprise.

1. Règlement élaboré par l'employeur.

a) *Au point de vue du fond* : Le règlement élaboré par l'employeur est un acte de réglementation qui crée des situations juridiques générales et impersonnelles s'appliquant à tous les travailleurs de l'entreprise, soumis à ces situations sans leur consentement. Il est général, permanent et obligatoire.

b) *Au point de vue de la forme* : Le règlement est un acte unilatéral par lequel l'employeur exécute en ordre principal la volonté du législateur.

2. Règlement élaboré par le conseil d'entreprise.

La loi de 1948 portant organisation de l'économie n'a pas modifié la nature juridique du règlement.

a) *Au point de vue du fond* : Il ne diffère en rien du règlement établi par l'employeur.

b) *Au point de vue de la forme* : Le règlement est, à l'égard de tiers, un acte unilatéral par lequel le conseil exécute la volonté du législateur. Si, à l'égard des membres du Conseil, il est un acte bilatéral résultant d'un accord de volonté, cet accord n'est nullement un contrat.

Le contrat est basé notamment sur la liberté et sur le principe de l'autonomie de la volonté.

La liberté contractuelle, qui se manifeste principalement au moment de la formation du contrat, est composée « d'un faisceau de libertés : liberté pour chacun de contracter ou de se refuser à la conclusion d'un contrat, liberté de choisir la personne du cocontractant; liberté de déterminer les conditions de temps et de lieu, le contenu, la forme et la durée de la convention; liberté de modifier ou de résilier d'un commun accord le contrat déjà formé » (PAUL DURAND, *La contrainte légale dans la formation du rapport contractuel*, Revue trimestrielle de Droit civil, 1944, p. 73, n° 1).

Comme l'écrit M. le Prof^r Henri De Page, « par autonomie de la volonté, on doit entendre, à notre sens, le pouvoir qu'ont les volontés particulières de régler elles-mêmes toutes les conditions et modalités de leurs engagements, de décider seules, et sans tutelle légale, de la matière et de la portée de leurs conventions, en un mot, de donner à leurs contrats le contenu, l'objet qu'elles estiment convenable, et qu'il leur est loisible de choisir en toute liberté, en s'inspirant de leurs seuls intérêts, et sous l'unique garantie de leurs consentements réciproques valablement échangés.

» Met andere woorden, de contracterende partijen sluiten vrij en zonder tussenkomst van de wet de overeenkomsten welke zij verlangen. Zij zijn niet gebonden door de bepalingen van het Wetboek, noch wat de aard van de contracten, noch wat de regelen eigen aan elk zelfstandig contract betreft. Zij bepalen naar eigen dunk zelf de innerlijke structuur van hun verbintenissen. Zij maken zelf hun contractueel stelsel op en dit volgens hun wil en hun belangen. Kortom, wat de contracten betreft, behoort de overgrote meerderheid van de wettelijke bepalingen tot de categorie der aanvullende wetten welke van de wil afhangen. Er kan slechts op de wet beroep gedaan worden bij ontstentenis van een door de partijen formeel uitgedrukte wil, wanneer er geen bijzondere wil tot uiting komt. Deze heeft principieel, de voorrang; de wet speelt geen hoofdrol maar een bijkomende rol.

» Wat het beginsel van de onafhankelijkheid van de wil in zake contracten betreft, bestaan er slechts twee uitzonderingen: de openbare orde en de goede zeden » (HENRI DE PAGE, *Traité élémentaire de Droit civil belge*, boekdeel II, blz. 462, Brussel, 2^e uitgave).

Een contract is van nature een vrij akkoord van twee partijen die zelf bepalen alles wat ze willen en niets anders dan hetgeen ze willen, onder voorbehoud de openbare orde en de goede zeden te eerbiedigen.

« Om een contract te sluiten beginnen de contracterende partijen met elkaar vrij te ontmoeten; in een vrij debat zetten zij hun tegenover elkaar staande eisen uiteen; zij doen mekaar wederzijdse toegevingen, zodat hun uiteenlopende wilsuitingen op het sluiten van een akkoord, waarvan zij alle termen gewogen hebben, eindigen » (GOUNOD, *Le principe de l'autonomie de la volonté en Droit privé. Contribution à l'étude critique de l'individualisme juridique*, Thèse, Dijon, 1912).

« Iedere contractant wordt in een contract door een verschillend ontwerp en een verschillend doel bepaald.

» Het staat vast dat er bij het opmaken van het werkplaatsreglement door de ondernemingsraad geen enkel van deze hoofdbestanddelen van het contract wordt aange troffen.

» Inderdaad :

» 1^o De partijen die het reglement moeten opmaken hebben zich niet gekozen en komen niet uit vrije wil samen, vermits de ondernemingsraad bij de wet opgericht werd en zijn leden er toe verplicht zijn elkander te ontmoeten ten einde het werkplaatsreglement op te maken.

» 2^o In de ondernemingsraad geeft de overeenstemming van de wilsuitingen geen aanleiding tot vrij aangegane verplichtingen, behalve, misschien, wat de aanvullende bepalingen betreft; hij voert slechts een wet van openbare orde uit waarvan de verplichtingen in de gebiedende bepalingen van het werkplaatsreglement opgenomen zijn.

» Het is overbodig te doen opmerken dat de aanvullende bepalingen slechts van bijkomende aard zijn en geenszins het juridisch kenmerk van het werkplaatsreglement wijzigen.

» 3^o De werkgevers en de arbeiders zijn verenigd om een enkel en hetzelfde doel te bereiken: het opmaken van het werkplaatsreglement. Dit zal de wet zijn waaraan de onderneming en de werknemers die er werken zullen onderworpen zijn.

» Het doel van de werkgevers en van de arbeiders verschilt misschien, daar ieder van hen zijn belangen wil verdedigen. Nochtans is dit verschil meer schijnbaar dan werkelijkheid, want het werkplaatsreglement wordt niet slechts opgemaakt in het belang van de arbeiders; de belangen van de onderneming en van de werkgever worden er eveneens door behartigd.

» En d'autres termes, les parties contractantes font librement et sans que la loi intervienne, les conventions qu'elles veulent. Elles ne sont liées par les règles du Code, ni quant aux genres de contrats, ni quant aux règles propres à chaque contrat particulier. Elles définissent elles-mêmes la structure interne de leurs engagements comme bon leur semble. Elles créent elles-mêmes leur régime contractuel, et elles le créent comme elles l'entendent, comme leurs intérêts l'exigent. En un mot, en matière contractuelle, la très grande majorité des dispositions légales appartient à la catégorie des lois supplétives de volonté. La loi n'est appelée à intervenir qu'à défaut de volonté formellement exprimée par les parties, en cas de silence ou de carence des volontés particulières. En principe, celles-ci priment; et la loi ne joue pas un rôle principal mais subsidiaire.

» Au principe de l'autonomie de la volonté en matière contractuelle, il n'y a que deux exceptions, ou plus exactement deux limitations: ce sont l'ordre public et les bonnes mœurs » (HENRI DE PAGE, *Traité élémentaire de Droit civil belge*, t. II, p. 462, Bruxelles, 2^e édit.).

Un contrat est par essence l'accord libre de deux parties qui déterminent elles-mêmes tout ce qu'elles veulent et rien que ce qu'elles veulent, sous réserve de respecter l'ordre public et les bonnes mœurs.

« Pour arriver à la conclusion d'un contrat, les parties contractantes commencent par se rencontrer librement; elles exposent en un libre débat leurs prétentions opposées; elles se font des concessions réciproques de telle sorte que leurs volontés divergentes aboutissent à la conclusion d'un accord dont elles ont pesé tous les termes » (GOUNOD, *Le principe de l'autonomie de la volonté en Droit privé. Contribution à l'étude critique de l'individualisme juridique*, Thèse, Dijon, 1912).

« Dans un contrat, chaque contractant est déterminé par un objet et un but différents.

» Il est établi qu'aucun de ces éléments essentiels du contrat ne se rencontre dans l'élaboration du règlement d'atelier par le conseil d'entreprise.

» En effet :

» 1^o Les parties qui doivent élaborer le règlement ne se choisissent pas et ne se rencontrent pas librement, puisque c'est la loi qui crée le conseil d'entreprise et qui impose à ses membres de se rencontrer en vue de l'élaboration du règlement.

» 2^o Au sein du conseil d'entreprise, l'accord des volontés ne donne pas naissance à des obligations librement consenties, sauf, peut-être, en ce qui concerne les dispositions supplétives; il ne fait qu'exécuter une loi d'ordre public dont les obligations sont traduites par les dispositions impératives du règlement.

» Il serait superflu de faire observer que les dispositions complémentaires ont un caractère accessoire et qu'elles ne portent aucunement atteinte à la structure juridique du règlement d'atelier.

» 3^o Les employeurs et les travailleurs sont réunis pour réaliser un seul et même objet: l'élaboration du règlement. Celui-ci sera la loi régissant l'entreprise et les travailleurs qui y sont occupés.

» Les buts des employeurs et des travailleurs sont peut-être différents, chacun d'entre eux visant à défendre ses intérêts. Toutefois, ces différences sont plus apparentes que réelles, car le règlement n'est pas fait uniquement dans l'intérêt des travailleurs, il l'est aussi dans celui de l'entreprise et de l'employeur.

» Daar het werkplaatsreglement op tweezijdige wijze in de schoot van de ondernemingsraad opgemaakt wordt, is het niet een overeenkomst, hoewel de stellers er van een wijze van opmaking hebben gebruikt gelijk aan deze van een overeenkomst. Indien er uit de wijze van opstelling blijkt dat het ontstaan is wegens een overeenstemming van de wilsuitingen waardoor het op een overeenkomst gelijk, is het door zijn inhoud werkelijk een reglementaire akte welke door een private instelling, de ondernemingsraad, opgemaakt wordt. Welnu, er is een grondig verschil tussen het reglement en de overeenkomst. Het reglement doet objectieve juridische toestanden, opgelegde verplichtingen van openbare orde ontstaan waarvan de overtreding met sancties gestraft wordt, terwijl de overeenkomst aanleiding geeft tot subjectieve juridische toestanden, vrij aangegane verplichtingen van privaatrecht waarvoor, in geval van tekortkoming, het recht op schadeloosstelling bestaat » (R. ROCH, *Les conseils d'entreprises et les règlements d'atelier*, Revue du Travail, Maart 1950).

Bespreking der artikelen.

TOEPASSINGSGBIED.

Eerste artikel.

Door dit artikel wordt het toepassingsgebied der wet bepaald. Het bepaalt de ondernemingen en openbare diensten die een reglement moeten bezitten.

Zoals de wet van 1896, is de door de Commissie aangenomen tekst van toepassing op de industriële en commerciële ondernemingen die gewoonlijk een werknemer in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tewerkstellen.

Dezelfde wet van 1896 is insgelijks van toepassing op de diensten van provincie en gemeenten die arbeiders tewerkstellen.

Rekening houdend met de sociale evolutie voorziet de tekst de verplichting van het reglement voor alle openbare diensten, industriële en commerciële, die gewoonlijk een werknemer hetzij in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, hetzij in uitvoering van een publiek statuut, tewerkstellen.

De heer Wigny, in zijn « *Principes généraux de Droit administratif belge* » (1947, blz. 17), bepaalt de openbare dienst als een onderneming opgericht en gecontroleerd door de regeerders om, op doorlopende en regelmatige wijze, bij gebrek aan voldoende doeltreffend privaat initiatief, de bevrediging van de collectieve, essentieel geoordeelde noden, te verzekeren.

Welnu, een openbare dienst kan een administratieve, industriële of commerciële onderneming zijn. Uit de aard zelf van zijn activiteit moet de administratieve openbare dienst geen ondernemingsreglement bezitten; daarentegen moet de industriële of commerciële openbare dienst, uit de aard van zijn activiteit, er wel een bezitten.

De Commissie heeft de woorden « arbeidsovereenkomst » gebruikt daar de woorden « contract van verhuring van diensten » aanleiding konden geven tot vergissingen.

Inderdaad, de woorden « contract van verhuring van diensten » wordt in twee betekenissen gebruikt :

a) hetzij als generische term om alle contracten aan te duiden waardoor de arbeiders zich verbinden, om mits bezoldiging, prestaties van hand- of geestesarbeid te verrichten onder de leiding, het gezag of het toezicht van een werkgever;

» Elaboré bilatéralement au sein du conseil d'entreprise, le règlement n'est pas une convention, bien que ses auteurs aient utilisé un mode de formation identique à celui d'une convention. S'il est vrai que par son mode d'élaboration il est le produit d'un accord de volontés qui lui donne l'aspect d'une convention, par son contenu, il est, en réalité, un acte réglementaire élaboré par un organe privé, le conseil d'entreprise. Or, le règlement diffère fondamentalement de la convention. Il donne naissance à des situations juridiques objectives, à des obligations imposées de droit public, dont la violation est frappée de sanctions pénales, tandis que la convention engendre des situations juridiques subjectives, des obligations librement consenties de droit privé, dont l'inexécution ouvre le droit à des dommages et intérêts » (R. ROCH, *Les conseils d'entreprises et les règlements d'atelier*, Revue du Travail, mars 1950).

Examen des articles.

CHAMP D'APPLICATION.

Article premier.

Cet article délimite le champ d'application de la loi. Il détermine les entreprises ainsi que les services publics devant avoir un règlement.

Comme la loi de 1896, le texte adopté par la Commission est applicable aux entreprises industrielles et commerciales occupant habituellement un travailleur en exécution d'un contrat de louage de travail.

La même loi de 1896 s'applique également aux services des provinces et des communes qui emploient des ouvriers.

Tenant compte de l'évolution sociale, le texte prévoit l'obligation du règlement pour tous les services publics, industriels ou commerciaux, occupant habituellement un travailleur, soit en exécution d'un contrat de louage de travail, soit en vertu d'un statut de droit public.

M. Wigny, dans ses *Principes généraux de droit administratif belge* (1947, p. 17), définit le service public comme une entreprise créée et contrôlée par les gouvernants pour assurer d'une manière permanente et régulière, à défaut d'initiative privée suffisamment efficace, les besoins collectifs essentiels.

Or, un service public peut être une entreprise administrative, industrielle ou commerciale. En raison de la nature de son activité, le service public administratif ne doit pas posséder de règlement d'entreprise; le service public industriel ou commercial, au contraire, doit en posséder un en raison même de la nature de son activité.

La Commission a employé les mots « louage de travail », les mots « louage de services » pouvant être la source d'erreurs.

En effet, les mots « louage de services » sont employés dans deux sens :

a) soit comme terme générique pour désigner tous les contrats par lesquels des travailleurs s'obligent, moyennant rémunération, à effectuer des prestations de travail manuel ou intellectuel sous la direction, l'autorité ou la surveillance d'un employeur;

b) hetzij als bijzondere term om slechts de handarbeiders te bedoelen.

Het is in die betekenis dat de uitdrukking « verhuring van diensten » in artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek zijn oorsprong vindt, dat bepaalt, dat men zijn diensten slechts voor een tijd of voor een bepaalde onderneming kan verbinden. Dit artikel bevindt zich in een afdeling van het hoofdstuk, gewijd aan de huur van werk, getiteld « Huur van dienstboden en werklieden ». Hieruit vloeit voort, dat strict gesproken, de verhuring van diensten slechts op handenarbeid toepasselijk is. In die zin: De Page, « *Traité élémentaire de Droit civil belge* », Deel IV, n° 840 en volg.

Merken wij in dit verband op, dat de Raad van State in het advies dat hij gegeven heeft in 1949 inzake de tekst van het voorontwerp betreffende het burgerlijk arbeidswetboek, geoordeeld heeft dat het verkieslijk is de uitdrukking « arbeidsovereenkomst » in plaats van de uitdrukking « contract van verhuring van diensten » te gebruiken.

*
**

De tekst is toepasselijk op de ondernemingen die bij fooien bezoldigde werknemers tewerkstellen. Leden van de Commissie hebben gevraagd of hierop niet in de tekst moest gezinspeeld worden.

De Commissie is van oordeel dat de inlassing van dergelijke bepaling overbodig lijkt. Inderdaad de werknemers wier bezoldiging geheel of hoofdzakelijk uit fooien is samengesteld zijn werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en bij een private onderneming. In die voorwaarden vallen zij onder toepassing van artikel één, lid 1.

*
**

De tekst is toepasselijk op de bedienden. Deze nieuwigheid is eensdeels verrechtvaardigd door de sociale evolutie, anderdeels door het feit dat de bedienden, daar ze deel uitmaken van de ondernemingsraad, zoals de arbeiders het recht bezitten deel te nemen aan het opstellen van het reglement.

Dienvolgens zou er tegenstrijdigheid bestaan tussen de uitsluiting van de bedienden uit het voordeel van de wet op de ondernemingsreglementen en de toekenning aan de bedienden van het recht mede te werken aan het opstellen van hetzelfde reglement.

Art. 2.

B. — Dit artikel bepaalt de gevallen waar het reglement niet van toepassing is.

1. a) Werknemers en werkgevers die verbonden zijn door één dienstbodencontract.

De uitzondering is verrechtvaardigd door overwegingen van opportuniteit en gezond verstand.

b) Werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst op elk schip ter zee of binnenvaart.

De arbeidsvoorwaarden dezer werknemers zijn vastgesteld door de wet van 5 Juni 1928 houdende de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en de wet van 1 April 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

2. Landbouwondernemingen.

Artikel één is niet toepasselijk op de landbouwondernemingen die minder dan drie werknemers te werk stellen.

b) soit comme terme particulier pour ne viser que les travailleurs manuels.

C'est là le sens de l'expression « louage de services » dans l'article 1780 du Code civil, aux termes duquel on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. Cet article figure dans la section du chapitre consacré au louage d'ouvrage intitulé : « Du louage des domestiques et ouvriers ». Il en résulte que, strictement parlant, le louage de services ne s'applique qu'au travail manuel. Dans ce sens : De Page, *Traité élémentaire de Droit civil belge*, tome IV, n° 840 et suiv.

Notons, à ce propos, que dans l'avis qu'il a émis en 1949 concernant le texte de l'avant-projet de loi relatif au Code du Travail, le Conseil d'Etat a estimé qu'il est préférable d'employer l'expression « louage de travail » au lieu de « louage de services ».

*
**

Le texte est applicable aux entreprises occupant des travailleurs rémunérés au pourboire. Des membres de la Commission demandent s'il n'y a pas lieu d'y faire allusion dans le texte.

La Commission estime que l'insertion de pareille disposition paraît superflue. En effet, les travailleurs dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires sont des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail et dans une entreprise privée. Dans ces conditions, ils tombent sous l'application de l'article premier, alinéa 1.

*
**

Le texte est applicable aux employés. Cette innovation est justifiée, d'une part, par l'évolution sociale, d'autre part, par le fait que les employés faisant partie du conseil d'entreprise ont, comme les ouvriers, le droit de participer à l'élaboration du règlement.

Il serait dès lors illogique d'exclure les employés du bénéfice de la loi sur les règlements d'entreprise tout en leur octroyant le droit de contribuer à l'élaboration du même règlement.

Art. 2.

B. — Cet article énumère les cas où le règlement n'est pas d'application.

1. a) Travailleurs et employeurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail domestique.

L'exception est justifiée par des considérations d'opportunité et de bon sens.

b) Travailleurs et employeurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail sur tout bâtiment de mer ou de navigation intérieure.

Les conditions de travail de ces travailleurs sont fixées par la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

2. Entreprises agricoles.

L'article premier n'est pas applicable aux entreprises agricoles occupant moins de trois travailleurs.

De wet van 1896 op de werkhuisreglementen onderwerpt de landbouwondernemingen niet aan de verplichting een reglement te bezitten.

De memorie van toelichting van het wetsontwerp (wet van 1896 geworden) bepaalde dat de organisatie van de arbeid er zo verschillend is van deze die bestaat in de nijverheid of de handel dat er geen aanleiding toe bestond ze aan het regime van de wet te onderwerpen.

De sociale evolutie heeft de arbeidsvoorwaarden veranderd. Het lijkt dus aangewezen de landbouwondernemingen aan de verplichting van het reglement te onderwerpen.

De voorgestelde tekst heeft voor doel een overgang tussen de twee regimes te verwezenlijken.

Er bestaat aanleiding toe de landbouwondernemingen niet te verwarren met de tuinbouwondernemingen.

Inderdaad, de eersten, waaronder de eigenlijke landbouwondernemingen en deze der veeteelt en der visteelt worden gerangschikt, zijn slechts aan de wet onderworpen voor zover ze minstens drie werknemers te werk stellen.

De tweeden zijn onderworpen aan de wet welke ook het aantal werknemers zij die ze te werk stellen en omvatten de ondernemingen voor bloementeel, siergewassenteelt, bomenkwekerij, groententeelt, fruitteelt en wijnbouw.

Het besluit van de Regent van 27 Juni 1946 waarbij de bevoegdheid en het gebied van de verscheidene paritaire comité's bepaald worden, bevat dit onderscheid.

Een lid van de Commissie heeft gevraagd de juiste zin van de term « gewoonlijk » nader te bepalen.

Het is moeilijk, zonet onmogelijk, juist aan te duiden waar de gewoonte begint en waar ze eindigt. Wat de gewoonte vormt, zijn de talrijke en herhaalde daden.

In de Commissie werd een amendement ingediend om het laatste lid van artikel 2 te laten wegvallen, daar deze tekst toelaat afwijkingen toe te staan op de toepassing der wet zonder voorafgaandelijke raadpleging van het Parlement. Na bespreking werd dit amendement teruggetrokken om rede dat de afwijking slechts in de vier gevallen voorzien door artikel 2 kan toegestaan worden daar alle andere categorieën van loon- of weddetrekkenden door het eerste artikel onder toepassing der wet vallen.

HOOFDSTUK II.

Inhoud van het reglement.

De artikelen 3, 4, 5 en 6 bevatten alle aanduidingen die in het ondernemingsreglement moeten vermeld worden.

Artikel 3 is ingegeven door de bepalingen van artikel 2 van de wet van 1896. Nochtans vult hij de tekst ervan aan wat betreft de rustdagen toegekend in toepassing van de wetgeving op de zondagrast en op de betaalde feestdagen.

De artikelen 4, 5 en 6 hernemen :

1° de bepalingen van artikelen 2 en 3 van de wet van 1896, mits aanpassing aan de sociale evolutie;

2° de bepalingen, die voor het merendeel tot nu toe in het werkhuisreglement moeten voorkomen, niet krachtens de wet van 1896, maar krachtens andere wettelijke bepalingen, zoals artikel 32 van het besluit van de Regent van 19 Juli 1949 betreffende het jaarlijks verlof van de loontrekkende arbeiders, artikel 22 van het koninklijk besluit van 27 December 1937 genomen in uitvoering van de wet van 15 December 1937 betreffende de verzekering tegen de gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood.

Terwijl de artikelen 7 en 8 de mogelijkheid bieden aan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité of van de

La loi de 1896 sur les règlements d'atelier dispense les entreprises agricoles de l'obligation d'avoir un règlement.

L'exposé des motifs du projet de loi (devenu la loi de 1896) signalait que l'organisation du travail y diffère tellement de celle qui existe dans l'industrie ou le commerce qu'il n'y avait pas lieu de les soumettre au régime de la loi.

L'évolution sociale ayant modifié les conditions de travail, il paraît opportun de soumettre les entreprises agricoles à l'obligation du règlement.

Le texte proposé a pour but d'assurer une transition entre les deux régimes.

Il y a lieu de ne pas confondre les entreprises agricoles avec les entreprises horticoles.

En effet, les premières, parmi lesquelles sont rangées les entreprises agricoles proprement dites ainsi que l'élevage et la pisciculture, ne sont soumises à la loi que pour autant qu'elles occupent trois travailleurs au moins.

Les secondes sont soumises à la loi, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elles occupent, et comprennent les entreprises de floriculture, de culture de plantes ornementales, d'arboriculture, de culture maraîchère, de culture fruitière et de viticulture.

L'arrêté du Régent du 27 juillet 1946 déterminant la compétence et le ressort des diverses commissions paritaires contient cette discrimination.

Un membre de la Commission demande de préciser le sens exact du terme « habituellement ».

Il est difficile, si pas impossible, d'indiquer où commence et où finit l'habitude. Ce qui forme l'habitude ce sont les actes fréquents et réitérés.

En Commission, il a été présenté un amendement tendant à supprimer le dernier alinéa de l'article 2, ce texte autorisant l'octroi de dérogations à la loi sans consultation préalable du Parlement. Après discussion, cet amendement est retiré parce que cette dérogation ne peut être accordée que dans quatre cas, prévus à l'article 2, toutes les autres catégories de salariés ou d'appointés tombant, aux termes de l'article premier, sous l'application de la loi.

CHAPITRE II.

Contenu du règlement.

Les articles 3, 4, 5 et 6 contiennent toutes les indications que doit mentionner le règlement d'entreprise.

L'article 3 s'inspire des dispositions de l'article 2 de la loi de 1896. Toutefois, il en complète le texte en ce qui concerne les jours de repos accordés en application de la législation sur le repos dominical et les jours fériés payés.

Les articles 4, 5 et 6 reprennent :

1° en les adaptant à l'évolution sociale, les dispositions des articles 2 et 3 de la loi de 1896;

2° les dispositions qui, pour la plupart, doivent actuellement figurer dans le règlement d'atelier, non en vertu de la loi de 1896, mais en vertu d'autres dispositions légales telles que l'article 32 de l'arrêté du Régent du 19 juillet 1949 relatif aux vacances annuelles des travailleurs salariés, l'article 22 de l'arrêté royal du 27 décembre 1937, pris en exécution de la loi du 15 décembre 1937 relative à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré.

D'autre part, les articles 7 et 8 permettent au Roi, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil

Nationale Arbeidsraad om nog andere aanduidingen, dan deze die door de wet voorzien zijn voor te schrijven.

Tevens mogen alle andere inlichtingen in het reglement ingelast worden die door de partijen als nuttig geacht worden.

HOOFDSTUK III.

Opstellen of wijzigen van het ondernemingsreglement.

Art. 9.

Dit artikel is de grondslag van deze nieuwe wet, daar het de aanpassing beoogt en tevens de oplossing geeft aan de betwistingen die ontstaan zijn in de ondernemingsraad door de wet van 20 September 1948.

Door dit artikel wordt in het eerste lid bepaald door wie een ontwerp van ondernemingsreglement of een voorstel tot wijziging mag worden opgesteld. Deze tekst luidt als volgt :

« Elk ontwerp van ondernemingsreglement of elk voorstel tot wijziging aan een bestaand reglement, wordt opgesteld, hetzij op initiatief van de werknemer, hetzij op initiatief van het ondernemingshoofd. »

Daardoor mogen in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad is zowel als in deze waar een ondernemingsraad bestaat, de werkgever of iedere werknemer een ontwerp van reglement of een voorstel tot wijziging van een bestaand reglement opstellen.

Deze formule werd slechts aanvaard na een zeer lange bespreking, die drie zittingen van de Commissie in beslag nam.

Sommige leden waren van oordeel dat alleen het ondernemingshoofd het ontwerp of voorstel tot wijziging moest opstellen, dit om het principieel van het gezag van het ondernemingshoofd te vrijwaren. Hij zou echter wel elk ontwerp of voorstel tot wijziging moeten onderwerpen aan de goedkeuring der werknemers.

Andere leden waren van oordeel dat de ondernemingsraad het ontwerp van reglement of het voorstel tot wijziging moest opmaken.

Beide formules leken geen oplossing te geven aan de betwistingen die thans ontstaan zijn in de ondernemingsraad en anderzijds beantwoorden zij ook niet aan de voorstellen die door de heer De Paepe ingediend werden.

De bedoeling van de wetgever is duidelijk : aan de werkgevers, in tegenstelling met de wet van 15 Juni 1896 werkelijke medezeggenschap verlenen bij het opstellen of wijzigen van het reglement en anderzijds de ondernemingsraad bevoegdheid verlenen om op eigen initiatief onderwerpen of voorstellen tot wijziging op te stellen.

Er moest dus een formule gevonden worden die :

- 1° het gezag van het ondernemingshoofd vrijwaart;
- 2° medezeggenschap verzekert aan de arbeiders, bij het opstellen of wijzigen van het reglement en dit in alle ondernemingen;
- 3° de verantwoordelijkheid te bepalen voor het tot stand brengen van het reglement.

De Commissie is van mening dat deze drie voorwaarden voorzien zijn in artikel 9 — door het feit dat zowel de werknemer, als de werkgever en de ondernemingsraad het initiatief mogen nemen tot het opstellen van een ontwerp van reglement of voorstellen tot wijziging aan een bestaand reglement.

Het ondernemingshoofd is echter uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen en het voorleggen van het ontwerp

national du Travail, de prescrire d'autres mentions que celles prévues par la loi.

En outre, pourront être insérés dans le règlement, tous les autres renseignements jugés utiles par les parties.

CHAPITRE III

Etablissement ou modification du règlement d'atelier.

Art. 9.

Cet article constitue la base de la nouvelle loi, puisqu'il tend à adapter ainsi qu'à résoudre les contestations qui ont surgi au sein du conseil d'entreprise par la loi du 20 septembre 1948.

L'alinéa premier de cet article prévoit qui peut élaborer un projet de règlement d'atelier ou une proposition de modification. Ce texte est libellé comme suit :

« Tout projet de règlement d'entreprise ou toute proposition de modification à un règlement existant est élaboré, soit à l'initiative des travailleurs, soit à l'initiative du chef d'entreprise. »

Ainsi, tant dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise que dans celles où il n'y en existe pas, l'employeur ou chaque travailleur peut élaborer un projet de règlement ou une proposition de modification d'un règlement existant.

Cette formule n'a été acceptée qu'après une très longue discussion, qui a occupé trois séances de la Commission.

Certains membres estiment que seul le chef d'entreprise devrait élaborer le projet ou la proposition de modification, afin de sauvegarder le principe de l'autorité du chef d'entreprise. Toutefois, il devrait soumettre tout projet ou proposition de modification à l'approbation des travailleurs.

D'autres membres sont d'avis que c'est le conseil d'entreprise qui doit élaborer le projet de règlement ou la proposition de modification.

Les deux formules ne semblaient pas résoudre les contestations qui ont surgi actuellement dans le conseil d'entreprise et, d'autre part, elles ne correspondent pas aux propositions déposées par M. De Paepe.

L'intention du législateur est manifeste : accorder aux travailleurs, contrairement à la loi du 15 juin 1896, une participation réelle à l'élaboration ou la modification du règlement, et, d'autre part, habiliter le conseil d'entreprise à élaborer de sa propre initiative des projets ou des propositions de modification.

Il s'agissait donc de trouver une formule permettant :

- 1° de sauvegarder l'autorité du chef d'entreprise;
- 2° d'assurer la participation des travailleurs à l'élaboration ou à la modification du règlement, et ce dans toutes les entreprises;
- 3° de déterminer les responsabilités en matière d'établissement du règlement.

La Commission estime que ces trois conditions sont réunies dans l'article 9, puisque le travailleur aussi bien que l'employeur et le conseil d'entreprise peuvent prendre l'initiative d'élaborer un projet de règlement ou des propositions de modification d'un règlement existant.

Toutefois, le chef d'entreprise est finalement responsable de l'élaboration et de la présentation du projet de règle-

van reglement. Hij is dus bij ontstentenis van initiatief, hetzij van de werknemers, hetzij van de ondernemingsraad verplicht een ontwerp voor goedkeuring voor te leggen aan de werknemers, daar waar geen ondernemingsraad bestaat en aan de ondernemingsraad in de onderneming waar deze voorzien is.

Na deze principiële stellingname werd de procedure vastgesteld.

In verband met de procedure die moest voorzien worden werden in de Commissie drie standpunten vooropgesteld. Daar waar een ondernemingsraad bestaat :

- a) Moet de ondernemingsraad tot een overeenkomst komen in zijn eigen schoot zonder tussenkomst van derden;
- b) In geval van geen akkoord, verzoeningsprocedure door de sociale inspecteur van het rechtsgebied, zonder beroep op een scheidsrecht;
- c) Bij niet akkoord, na uitputting der verzoeningsmiddelen, wordt het geval beslist hetzij door de Werkrechtssraad, hetzij door de bevoegde Minister, hetzij door het bevoegd paritair comité.

Dit waren de verschillende stellingen die door de leden der Commissie in verband met de procedure werden voorgesteld.

De volgende procedure werd ten slotte door de Commissie aanvaard.

A. — De ondernemingen waar een ondernemingsraad ingericht is.

1. Al de ontwerpen van reglement of de voorstellen tot wijziging worden door het ondernemingshoofd aan ieder lid van de ondernemingsraad bezorgd.

2. Dezelfde ontwerpen en voorstellen tot wijziging worden ter kennis gebracht door het ondernemingshoofd aan al de personeelsleden der onderneming en dit door middel van aanplakbrieven in de onderneming.

3. Na een termijn van 30 dagen volgend op de kennisgeving aan het personeel worden de ontwerpen en voorstellen in de ondernemingsraad ter bespreking gebracht.

4. In geval van akkoord, wordt het nieuw reglement of de wijziging van kracht, acht dagen na het akkoord.

5. In geval van niet akkoord in de ondernemingsraad wordt het geschil ter kennis gebracht van de bevoegde ambtenaar of agent, aangeduid in toepassing der wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

In dit geval is dat de sociale inspecteur van het gebied waar de onderneming gelegen is.

Deze zal binnen de termijn van 30 dagen de verschillende standpunten trachten te verzoenen.

Indien hij niet slaagt dan kan ieder lid van de ondernemingsraad het bevoegd paritair comité verzoeken een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting, nadat het geschil bij het Comité aanhangig werd gemaakt. Bij gebrek aan overeenkomst beslecht het paritair comité het geschil.

De Commissie heeft deze procedure aanvaard omdat zij van oordeel is, dat de ondernemingsraad inderdaad een organisme van samenwerking is op het plan der onderneming, dat moet trachten door bespreking alle geschillen op te lossen in een geest van wederzijdse verstandhouding. Doch de ondervinding heeft bewezen dat de vrije samenwerking niet kan uitgebouwd worden, tenzij zij kan steunen op de goede wil der beide partijen. Zonder verzoeningsprocedure en een uiteindelijke scheidsrechterlijke uitspraak, zou de mogelijkheid opengelaten worden, om de partij die

ment. A défaut d'initiative, soit des travailleurs, soit du conseil d'entreprise, il est donc tenu de soumettre un projet à l'approbation des travailleurs lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, et du conseil d'entreprise, là où celui-ci est prévu.

Après cette position de principe fut établie la procédure.

Au sujet de la procédure à prévoir, trois points de vue ont été présentés en Commission. Là où il existe un conseil d'entreprise :

- a) Le conseil d'entreprise doit aboutir à un accord, dans son propre sein, sans intervention de tiers;
- b) En cas de désaccord, procédure de conciliation dirigée par l'inspecteur social du ressort, sans recours à l'arbitrage;
- c) A défaut d'accord, après épuisement de la procédure de conciliation, le différend est tranché soit par le Conseil de Prud'hommes, soit par le Ministre compétent, soit encore par la commission paritaire compétente.

Voilà les différentes thèses que les membres de la Commission ont défendues à propos de la procédure.

Finalement, la procédure ci-après fut adoptée par la Commission.

A. — Entreprises où il existe un conseil d'entreprise.

1. Tous projets de règlement ou propositions de modification sont communiqués par le chef d'entreprise à chacun des membres du conseil d'entreprise.

2. Ces projets et propositions de modification sont portés, par le chef d'entreprise, à la connaissance des membres du personnel au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise.

3. Après l'expiration d'un délai de 30 jours suivant cette publication, les projets et propositions sont soumis à discussion au sein du conseil d'entreprise.

4. En cas d'accord, le nouveau règlement ou la modification entre en vigueur huit jours après l'accord.

5. En cas de désaccord, le différend est porté à la connaissance du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Il s'agit, en l'occurrence, de l'inspecteur social du ressort où est située l'entreprise.

Celui-ci s'efforcera de concilier les divers points de vue dans un délai de 30 jours.

S'il n'y parvient pas, chaque membre du conseil d'entreprise peut demander à la commission paritaire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion, après que le différend a été soumis à la commission. A défaut d'accord, la commission paritaire tranche le différend.

La Commission a admis cette procédure parce qu'elle estime que le conseil d'entreprise est, en effet, un organisme de coopération à l'échelle de l'entreprise, qui doit s'efforcer de résoudre tous les conflits par voie de discussion dans un esprit de compréhension réciproque. Mais l'expérience a démontré que la libre coopération ne pouvait s'élaborer sans s'appuyer sur la bonne volonté des deux parties. Sans procédure de conciliation et décision arbitrale, la partie qui manifesterait de la mauvaise volonté pourrait être favorisée, ce qui aurait pour résultat d'empêcher l'établissement

van slechte wil zou zijn, een voordeel te verlenen, met als gevolg dat er geen ondernemingsreglement zou tot stand komen. Het is om die reden dat de Commissie, na een tweeledige verzoeningsprocedure, aan het paritair comité de bevoegdheid verleent om het geschil te beslechten. Het is dus de ondernemingsraad die het ondernemingsreglement opstelt en het paritair comité kan alleen een beslissing treffen over de punten, waarover desgevallend geen overeenkomst bereikt werd.

De tussenkomst van de Werkrechtensraad werd niet aanvaard, omdat deze rechtsmacht moet waken op de toepassing der wetgeving en dat hij door tussen te komen als scheidsrechter, dus als wetgever, terzelfdertijd rechter en geïnteresseerde partij wordt.

De moeilijkheden doen oplossen door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg werd eveneens niet aanvaard, omwille van het feit dat dit een administratieve uitbreiding zou veroorzaken en tevens de taak van de Minister als mogelijke verzoener zou uitschakelen.

Deze diepgaande en uitgebreide bespreking heeft zeer scherp de hoogdringendheid doen aanvoelen van de noodzakelijkheid om een huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraad op te stellen. Het ontbreken van dit huishoudelijk reglement is de grote reden van de manke werking der ondernemingsraden, daar de leden over geen vaste normen beschikken, inzake hun juiste bevoegdheden. Er werd ter dezer gelegenheid door de Commissie bij de Regering aangedrongen opdat hiervoor ten spoedigste maatregelen zouden getroffen worden.

B. — Ondernemingen waar geen ondernemingsraad is.

De volgende procedure werd hier voorzien in § 2 van artikel 9 :

a) Alle ontwerpen of voorstellen tot wijziging opgesteld door de werknemers of de werkgever worden medegedeeld aan al de werknemers der onderneming.

b) Deze kunnen binnen 30 dagen na de kennisgeving, hun opmerkingen aan het ondernemingshoofd kenbaar maken en wel op de volgende wijzen :

1° rechtstreeks; daarvoor moet het ondernemingshoofd een register ter beschikking van de werknemer stellen, die daarin persoonlijk of door tussenkomst van hun afgevaardigden hun opmerkingen mogen inschrijven. Dit register moet gedurende 30 dagen tot hun beschikking blijven;

2° ofwel door tussenkomst van een personeelsafvaardiging of de syndicale afgevaardigden of door bemiddeling van de ambtenaar of agent, aangeduid in toepassing der wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

c) Na een termijn van 30 dagen laat het ondernemingshoofd het register ter kennisname geworden aan de bevoegde ambtenaar of agent. Deze heeft een termijn van 30 dagen om de ingenomen standpunten te verzoenen.

d) In geval van verzoening wordt het nieuw reglement of de wijziging van kracht de achtste dag na de verzoening.

e) Bij gebrek aan overeenkomst, kan iedere partij een laatste verzoeningspoging aanwenden langs het bevoegd paritair comité, dat zulks doet op zijn eerstvolgende zitting.

Indien de verzoening niet tot stand komt, dan beslist het paritair comité over het geschil.

Door deze procedure is, in tegenstelling met de wet van 15 Juni 1896, een werkelijke medezeggenschap verzekerd aan al de werknemers bij het opstellen of wijzigen van het ondernemingsreglement.

De artikelen 10, 11, 12, 13 en 14 werden zonder bespreking aangenomen.

d'un règlement d'entreprise. C'est la raison pour laquelle la Commission confère à la commission paritaire le pouvoir de trancher le différend, après une double procédure. C'est donc le conseil d'entreprise qui élabore le règlement d'entreprise, la commission paritaire ne pouvant prendre une décision que sur des points sur lesquels, le cas échéant, l'accord ne se serait pas réalisé.

L'intervention du Conseil de Prud'hommes n'a pas été admise parce que cette juridiction doit veiller à l'application de la législation et qu'en intervenant comme arbitre, donc comme législateur, il serait à la fois juge et partie.

Quant à confier la solution au Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, cette suggestion n'a pas davantage été retenue en raison du fait que cette mission causerait une extension administrative, tout en empêchant le Ministre d'exercer, le cas échéant, son rôle de conciliateur.

Cette discussion approfondie et étendue a fait ressortir l'urgence de l'élaboration d'un règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise. L'absence de pareil règlement d'ordre intérieur est la raison principale du fonctionnement défectueux des conseils d'entreprise, dont les membres n'ont pas de normes fixes délimitant exactement leurs attributions. A cette occasion, la Commission insista auprès du Gouvernement pour que soient prises au plus tôt des mesures à cet effet.

B. — Entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise.

Pour celles-ci, il a été prévu au § 2 de l'article 9, la procédure ci-après :

a) Tous projets et propositions de modification élaborés par les travailleurs ou l'employeur sont communiqués à tous les travailleurs de l'entreprise.

b) Ceux-ci ont 30 jours à compter de la notification pour faire connaître leurs observations au chef d'entreprise. Ils peuvent le faire de l'une des manières suivantes :

1° directement : à cet effet, le chef d'entreprise tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués, consigner leurs observations. Ce registre doit rester à leur disposition pendant 30 jours;

2° par l'entremise d'une délégation du personnel ou des délégués syndicaux ou encore du fonctionnaire ou agent désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

c) Après l'expiration d'un délai de 30 jours, le chef d'entreprise transmet le registre pour information au fonctionnaire ou agent compétent. Ce dernier a 30 jours pour concilier les points de vue adoptés.

d) Si la conciliation se réalise, le règlement nouveau ou la modification entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

e) A défaut d'accord, chaque partie peut faire une ultime tentative de conciliation par l'entremise de la commission paritaire compétente au cours de sa plus prochaine réunion.

Si la conciliation ne se réalise pas, la commission paritaire tranche le différend.

Contrairement à la loi du 15 juin 1896, cette procédure assure une participation effective des travailleurs à l'élaboration ou à la modification du règlement d'entreprise.

Les articles 10, 11, 12, 13 et 14 ont été approuvés sans discussion.

HOOFDSTUK IV.

Vormen van het ondernemingsreglement.

Art. 15.

Aangenomen zonder bespreking.

HOOFDSTUK V.

Bekendmaking van het ondernemingsreglement.

Art. 16.

Verscheidene sociale wetten hebben sinds 1896 de inlassing van talrijke bepalingen in het reglement, opgelegd. Ten einde aan de werknemer toe te laten op een meer volledige wijze kennis te nemen van deze bepalingen, kent de tekst van de Commissie aan de werknemer het recht toe, er afschrift van te vragen.

Ten einde een beter bekendmaking van het reglement te verzekeren, heeft de Commissie het nuttig geacht, aan de Koning de bevoegdheid toe te kennen, aan de ondernemingshoofden toe te laten, de aanplakking door een andere wijze van bekendmaking te vervangen.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

Art. 17.

De tekst van de Commissie is ingegeven door deze van de wet van 15 Juni 1896.

Art. 18.

Bepaalt het gebruik der gelden voortkomende van de boeten. Daar waar een ondernemingsraad bestaat, worden ze aan de ondernemingsraad toevertrouwd, die ze moet aanwenden voor de sociale werken, die ten voordele der werknemers opgericht zijn.

Waar geen ondernemingsraad is, moeten de gelden van de boeten gebruikt worden ten bate der werknemers, volgens modaliteiten die door de Koning bepaald worden.

HOOFDSTUK VII.

Toezicht.

Dit wordt opgelegd en bepaald door de artikelen 19 en 20, De wet van 1896 bepaalt in zijn artikel 12 :

« De ondernemingsbazen aan de tegenwoordige wet onderworpen houden een nauwkeurige staat van hun werkend personeel, volgens een model opgemaakt door het bestuur. »

Het koninklijk besluit van 16 Februari 1952, tot uitvoering van de wet van 26 Januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is (*Belgisch Staatsblad* van 21 Februari 1952) heeft de tekst vervangen door de bepaling die de Commissie heeft ingelast in artikel 20, lid 3.

CHAPITRE IV.

Formes du règlement d'entreprise.

Art. 15.

Adopté sans discussion.

CHAPITRE V.

Publicité du règlement d'entreprise.

Art. 16.

Depuis 1896 plusieurs lois sociales ont imposé l'insertion de nombreuses dispositions dans le règlement. Afin de permettre au travailleur de prendre connaissance d'une manière plus complète de ces dispositions, le texte de la Commission confère au travailleur le droit d'en demander copie.

Afin d'assurer une meilleure publicité du règlement, la Commission a estimé utile de conférer au Roi le pouvoir d'autoriser les chefs d'entreprise à remplacer l'affichage par un autre mode de publication.

CHAPITRE VI.

Pénalités.

Art. 17.

Le texte de la Commission s'inspire de celui de la loi du 15 juin 1896.

Art. 18.

Cet article fixe l'emploi du produit des amendes. S'il y a un conseil d'entreprise, celui-ci reçoit le produit et l'emploie au profit des œuvres sociales organisées en faveur des travailleurs.

S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, le produit des amendes est employé au profit des travailleurs, selon des modalités à déterminer par le Roi.

CHAPITRE VII.

Surveillance.

Celle-ci est imposée et déterminée par les articles 19 et 20. La loi de 1896 dispose à l'article 12 :

« Les chefs d'entreprise soumis à la présente loi tiennent un état exact de leur personnel ouvrier suivant un modèle dressé par l'administration. »

L'arrêté royal du 16 février 1952 pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale (*Moniteur belge* du 21 février 1952), a remplacé le texte par la disposition que la Commission a insérée à l'article 20, alinéa 3.

HOOFDSTUK VIII.

Sancties.

Het artikel 21 voorziet sancties voor de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders der ondernemingen. Het is niet toepasselijk op de ondernemingen die een ondernemingsraad bezitten.

Artikel 22 straft onder meer de ondernemingshoofden die, in geval van niet optreden van de werknemers, geen ontwerp van reglement, bedoeld bij artikel 9, lid 1 en 2, zouden opgesteld hebben.

HOOFDSTUK IX.

Slotbepalingen en inwerkingstreding.

Artikel 29 bepaalt dat de wet van kracht wordt op 1 Januari 1952.

Op dezelfde datum zal de wet op de werkhuisreglementen ophouden te bestaan.

Ten einde te vermijden dat, ten gevolge van verschillende omstandigheden, zoals het nakomen van de door de tekst voorziene termijnen, ondernemingen geen reglement zouden bezitten, bepaalt artikel 14 onder meer dat het vorig reglement of de vorige gebruiken blijven bestaan tot het van kracht worden van het nieuw reglement.

Ten einde de Kamer toe te laten een juist inzicht te hebben, betreffende de veranderingen die door de nieuwe teksten gebracht worden in vergelijking met de wet van 1896 heb ik de tekst aangenomen door de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg geplaatst naast deze der wet van 15 Juni 1896 en tevens de veranderingen vermeld die de tekst veroorzaakt.

Dit ontwerp werd met algemeenheid van stemmen goedgekeurd.

Het verslag werd bij eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

De Verslaggever,
A. BERTRAND.

De Voorzitter,
H. HEYMAN.

CHAPITRE VIII.

Sanctions.

L'article 21 prévoit des sanctions pour les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants d'entreprises. Il ne s'applique pas aux entreprises possédant un conseil d'entreprise.

L'article 22 punit notamment les chefs d'entreprise qui, en cas de carence des travailleurs, n'auraient pas élaboré le projet de règlement prévu par l'article 9, alinéas 1 et 2.

CHAPITRE IX.

Dispositions finales et entrée en vigueur.

L'article 29 prévoit que la loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1953.

A cette même date, la loi sur les règlements d'atelier sera abrogée.

Afin d'éviter que par suite de circonstances diverses, telle que l'observation des délais prévus par le texte, des entreprises soient dépourvues de règlement, l'article 14 dispose notamment que le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau règlement.

Pour donner à la Chambre un aperçu clair et précis des modifications apportées par les nouveaux textes à la loi de 1896, j'ai placé le texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale en regard du texte de la loi du 15 juin 1896, tout en signalant les modifications proposées.

Ce projet a été adopté à l'unanimité des voix.

Le rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Rapporteur,
A. BERTRAND.

Le Président,
H. HEYMAN.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
EERSTE HOOFDSTUK. Toepassingsgebied. Eerste artikel. Een ondernemingsreglement moet, op de door deze wet voorgeschreven wijze, worden opgesteld : 1° in de private bedrijven, die gewoonlijk ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst een werknemer te werk stellen; 2° in de openbare diensten, industriële of commerciële, die gewoonlijk een werknemer te werk stellen, hetzij ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, hetzij krachtens een publiekrechtelijk statuut. Art. 2. Het ondernemingsreglement is niet van toepassing : - op de werknemers en werkgevers verbonden door : - een dienstbodencontract; - een arbeidsovereenkomst op elk schip ter zee- of ter binnenvaart; - op de landbouwondernemingen die gewoonlijk minder dan drie werknemers tewerkstellen; - op de ondernemingen waar slechts de leden van de familie tot de derde graad onder het gezag van een er van of van de voogd, werken. De Koning kan, na advies, hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van de bepalingen van deze wet of sommige er van, tot werknemers, ondernemingshoofden en ondernemingen, bepaald bij het voorgaand lid, uitbreiden. In dit geval, stelt hij de termijn vast, die hetzij aan de ondernemingsraad, hetzij aan de ondernemingshoofden wordt toegestaan om zich met de voorschriften van de wet in regel te stellen.	Eerste artikel. Lid 1. — In de nijverheids- en handelsondernemingen, alsook in de diensten van provinciën en gemeenten, die ten minste tien werklieden bezigen, moet een geschreven werkplaatsverordening vastgesteld worden in der voege, door de tegenwoordige wet voorzien. Lid 2. — Deze verplichting kan bij koninklijk besluit uitgebreid worden tot de ondernemingen die minder dan tien werklieden bezigen. Zij zal vóór 't jaar 1900 toepasselijk gemaakt worden op de ondernemingen die ten minste vijf werklieden bezigen. Eerste artikel. Lid 3. — Worden uitgezonderd, de landbouwondernemingen alsmede de nijverheids- en handelsondernemingen waar de ondernemingsbaas enkel werkt met zijn gezin of met leden zijner familie, die bij hem wonen, of wiens werklieden moeten beschouwd worden als dienstboden of lieden, die tot den huize behoren. Niets.	Het 1° van de tekst van de Commissie is ingegeven door het eerste artikel, lid 1, van de wet van 1896. De wet van 1896 is slechts van toepassing op de diensten van provincie en gemeente; het toepassingsgebied van het 2° is breder. - Het eerste artikel van de wet van 1896 voorziet stilzwijgend de uitzondering betreffende de dienstboden; - Oorspronkelijk was het werkhuisreglement van toepassing op werkgevers en werknemers bedoeld in b). De wet van 5 Juni 1928 houdende de arbeidsovereenkomst wegens sleepdienst en de wet van 1 April 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen hebben wettelijke bepalingen voorzien voor deze werkgevers en werknemers. - De wet van 1896 voorziet dat de landbouwondernemingen geen werkhuisreglement moeten bezitten. - De wet van 1896 beperkte de uitzondering tot de ondernemingen waar de werkgever slechts werkt met zijn huishouden of de leden van zijn familie, die met hem wonen.
HOOFDSTUK II. Inhoud van het ondernemingsreglement. Art. 3. Voor zover vereist door de aard van de onderneming, moet in het ondernemingsreglement vermeld worden het begin en het einde van de regelmatige werkdag, de rusttijden, de dagen van regelmatige sluiting en de rustdagen toegekend in toepassing van de wetgeving op de zondagsrust en op de betaalde feestdagen zoals vastgesteld door het bevoegd paritair comité.	Art. 2. De werkplaatsverordening moet aanduiden, binnen de palen overeenkomende met de aard der onderneming : 1°, lid 1. — Het begin en het einde van de regelmatige werkdag, de rusttijden, de regelmatige dagen van werkschorsing.	De cursief gedrukte bepalingen in de door de Commissie aangenomen tekst, zijn overgenomen uit de wet van 1896.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
CHAPITRE PREMIER. Champ d'application. Article premier. Un règlement d'entreprise doit être arrêté de la manière prévue par la présente loi : 1° dans les entreprises privées, occupant habituellement un travailleur en exécution d'un contrat de louage de travail; 2° dans les services publics, industriels ou commerciaux, occupant habituellement un travailleur soit en exécution d'un contrat de louage de travail, soit en vertu d'un statut de droit public. Art. 2. Le règlement d'entreprise ne s'applique pas : 1. aux travailleurs et aux employeurs engagés dans les liens : a) d'un contrat de louage de travail domestique; b) d'un contrat de louage de travail sur tout bâtiment de mer ou de navigation intérieure; 2. aux entreprises agricoles occupant habituellement moins de trois travailleurs; 3. aux entreprises où ne sont occupés que des membres de la famille jusqu'au troisième degré sous l'autorité de l'un d'eux ou du tuteur. Le Roi peut, après avis soit de la commission paritaire compétente, soit du Conseil national du travail, étendre l'application des dispositions de la présente loi ou de certaines d'entre elles, aux travailleurs, chefs d'entreprise et entreprises, prévus à l'alinéa précédent. Dans ce cas, il fixe le délai qui est imparti soit au Conseil d'entreprise, soit aux chefs d'entreprise, pour se conformer aux prescriptions de la loi.	Article premier. Alinéa 1. — Dans les entreprises industrielles et commerciales, ainsi que dans les services des provinces et des communes, qui emploient dix ouvriers au moins, un règlement d'atelier écrit doit être arrêté de la manière prévue par la présente loi. Alinéa 2. — Cette obligation peut être étendue par arrêté royal aux entreprises qui emploient moins de dix ouvriers. Elle le sera, avant l'an 1900, aux entreprises qui emploient cinq ouvriers au moins. Article premier. Alinéa 3. — Sont exceptées les entreprises agricoles, ainsi que les entreprises industrielles et commerciales où le chef d'entreprise ne travaille qu'avec son ménage ou des membres de sa famille habitant avec lui, ou dont les ouvriers doivent être considérés comme domestiques ou gens de maison. Néant.	Le 1° du texte de la Commission s'inspire de l'article premier, alinéa 1, de la loi de 1896. La loi de 1896 ne s'applique qu'aux services des provinces et communes; le champ d'application du 2° est plus large. 1. a) L'article premier de la loi de 1896 prévoit implicitement l'exception relative aux travailleurs domestiques; b) Originellement le règlement d'atelier s'appliquait aux travailleurs et employeurs visés au b). La loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et la loi du 1^{er} avril 1936 sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure ont prévu des dispositions légales pour ces travailleurs et employeurs. 2. La loi de 1896 prévoit que les entreprises agricoles ne doivent pas avoir de règlement d'atelier. 3. La loi de 1896 limitait l'exception aux entreprises dans lesquelles l'employeur ne travaille qu'avec son ménage ou les membres de sa famille habitant avec lui.
CHAPITRE II. Contenu du règlement d'entreprise. Art. 3. Dans la mesure où le comporte la nature de l'entreprise, le règlement d'entreprise doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos, les jours de fermeture régulière et les jours de repos accordés en application de la législation sur le repos dominical et les jours fériés payés fixés par la commission paritaire compétente.	Art. 2. 1°, alinéa 1. — Le règlement... : 1° Le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos, les jours de chômage réguliers.	Les dispositions en italiques dans le texte adopté par la Commission sont reprises de la loi de 1896.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
Wanneer het werk door achtereenvolgende ploegen wordt verricht, zullen deze aanduidingen voor elke ploeg afzonderlijk gegeven worden. Het ondernemingsreglement zal eveneens het oogenblik en de wijze van beurtwisseling der ploegen opgeven.	Art. 2. 1°, lid 2. — Wanneer het werk door wisselploegen wordt verricht, worden bedoelde aanduidingen voor elke ploeg afzonderlijk gegeven. In dat geval maakt het werkplaatsreglement eveneens bekend wanneer en hoe de ploegafwisseling moet geschieden.	De tekst van de Commissie neemt die van de wet van 1896 over.
Wat de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen betreft, dient de aanduiding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de aanduiding van de aanvang en het einde van de afdaling en de opstijging van elke post. De uurregeling moet vooraf door het Bestuur van het mijnwezen goedgekeurd worden.	Art. 2. 1°, lid 3. — Wat betreft de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen, moet de aanduiding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen worden door de aanduiding van de aanvang en van het einde der invaart, alsmede van de aanvang en van het einde der uitvaart voor elke post. De uurrooster moet vooraf goedgekeurd worden door de administratie van het mijnwezen	De tekst van de Commissie neemt die van de wet van 1896 over.
Wat de werknemers betreft die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn, om er de grondstoffen of alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun werk te nemen of om er de opbrengst van hun werk of alle documenten welke hiermede verband houden te overhandigen, dient de aanduiding van aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door die van de dagen en de uren waarop bedoelde lokalen voor hen toegankelijk zijn.	Art. 2. 4°, lid 2. — Indien de werklieden in de werkplaatsen maar verblijven om er de grondstoffen te nemen of er de opbrengst van hun werk te overhandigen, wordt de aanduiding van het hogerstaande 1° vervangen door deze van de dagen en uren waarop men toegang heeft tot de werkplaatsen.	De tekst van de Commissie is ingegeven door artikel 2, laatste lid, van de wet van 1896.
Art. 4. In dezelfde mate, dient het ondernemingsreglement eveneens aan te duiden: 1. de wijze waarop de bezoldiging vastgesteld wordt en inzonderheid of de werknemers per uur, per dag, per maand, per stuk, per onderneming, tegen een vast loon of tegen een commissieloon betaald worden, evenals de wijzen van berekening en van contrôle die zullen toegepast worden; 2. de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling der bezoldiging; 3. de wijze van berekening van wettelijke, of conventionele loonsverhogingen, inzonderheid voor het overwerk en het zondagswerk;	Art. 2. Het reglement... : 2° De wijze waarop het loon betaald wordt en namelijk of de werkman betaald wordt per uur, per dag, per stuk of bij onderneming; 3° Als de werkman per stuk of bij onderneming betaald wordt, de wijze van meten en van nazicht; 4° De tijdstippen van betaling der werklonen. Niets.	De cursief gedrukte bepalingen in de door de Commissie aangenomen tekst zijn overgenomen uit de wet van 1896.
4. de leveringen die mits afhouding op het loon worden gedaan, overeenkomstig artikelen 2 en 3 van de wet van 16 Augustus 1887 tot regeling van de betaling van het loon der werklieden; 5. de aan de werkgever opgelegde verplichting de bij de sociale en fiscale wetgevingen bepaalde afhoudingen te doen; 6. de wijze van toekenning van het jaarlijks verlof.	Art. 3. Het reglement... : 2° De leveringen, die door de werkman gedaan worden mits afhouding op het werkloon.	
Art. 5. In het reglement moet verder worden vermeld : 1. de opzeggingstermijn, ingeval een vooropzeg kan geëist worden evenals de gevallen waarin het contract zonder vooropzeg door de ene of de andere der partijen mag verbroken worden;	Art. 3. Het reglement... : 3° Ingeval een voorafgaande opzeg geëist wordt, het vereiste getal dagen, alsmede de gevallen, waarin het verdrag mag verbroken worden zonder voorafgaande opzeg, door de ene of de andere der partijen.	

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications seront données séparément pour chaque équipe. Le règlement d'entreprise fera connaître également le moment et la manière dont s'effectuera l'alternance des équipes. En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière sera remplacée par celle des heures du commencement et de la fin de la descente et de la montée de chaque poste. L'horaire sera approuvé, au préalable, par l'Administration des mines. En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre les matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou que pour y remettre le produit de leur travail ou tous documents relatifs à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.	Art. 2. 1^o, alinéa 2. — Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont données séparément pour chaque équipe. Le règlement d'atelier fera également connaître, dans ce cas, quand et comment l'alternance des équipes s'effectuera. Art. 2. 1^o, alinéa 3. — En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière sera remplacée par celles des heures du commencement et de la fin de la descente et de la montée de chaque poste. L'horaire sera approuvé au préalable par l'Administration des mines. Art. 2. 4^o, alinéa 2. — Si les ouvriers ne séjournent dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières ou y remettre le produit de leur travail, l'indication du 1^o ci-dessus est remplacée par celle des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.	Le texte de la Commission reprend celui de la loi de 1896. Le texte de la Commission reprend celui de la loi de 1896. Le texte de la Commission s'inspire de l'article 2, dernier alinéa, de la loi de 1896.
Art. 4. Dans la même mesure, le règlement d'entreprise doit également indiquer : 1. la manière dont la rémunération est déterminée, et notamment si les travailleurs sont rémunérés à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à l'entreprise, au fixe ou à la commission ainsi que les modes de mesurage et de contrôle appliqués; 2. le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération; 3. le mode de calcul des majorations légales ou conventionnelles de salaire, notamment pour le travail supplémentaire et le travail du dimanche; 4. les fournitures faites à charge d'imputation sur la rémunération, conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires des ouvriers; 5. l'obligation imposée à l'employeur d'effectuer les retenues prévues par les législations sociale et fiscale; 6. le mode d'octroi des vacances annuelles.	Art. 2. Le règlement... : 2^o La manière dont le salaire est déterminé et notamment si l'ouvrier est rétribué à l'heure, à la journée, à la tâche ou à l'entreprise; 3^o Lorsque l'ouvrier est rétribué à la tâche ou à l'entreprise, le mode de mesurage et de contrôle; Art. 2. 4^o Les époques du paiement des salaires. Néant. Art. 3. Le règlement... : 2^o Les fournitures qui sont faites à l'ouvrier à charge d'imputation sur le salaire; Néant.	Les dispositions en italiques dans le texte de la Commission sont reprises de la loi de 1896.
Art. 5. Le règlement doit encore indiquer : 1. le délai de congé requis lorsqu'un préavis peut être exigé ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties;	Art. 3. Le règlement... : 3^o Si un préavis de congé est exigé, le délai de congé ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties.	

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
2. de rechten en plichten van het toezien- d personeel; 3. de beroepen welke de werknemers mogen instellen in geval van klacht of van betwis- ting; 4. de dagen en uren waarop de werknemers inzage kunnen hebben van de verschillende bij de sociale wetgeving bepaalde documenten, welke door het ondernemingshoofd dienen bewaard; 5. de opsomming van de strafbepalingen, het bedrag en de bestemming van de toepasse- lijke geldboeten, en de tekortkomingen die ze bestrafen. Art. 6. In het ondernemingsreglement moet boven- dien vermeld worden : 1. het bestaan van de medische, pharmaceu- tische en hospitalisatiedienst, die ter uitvoering van de wetgeving betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit arbeidsongeval- len, opgericht werd, met alle aanduidingen vereist door de wetten en reglementen ter zake; 2. de taken van de sociale dienst van de onderneming; 3. de inrichting van de bij het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming voorge- schreven medische onderzoeken; 4. de benaming en het adres van de Compen- satiekas voor kinderbijslag, waarbij de werk- gever is aangesloten; 5. de benaming en het adres van de Verlof- kas, waarbij de werkgever is aangesloten; 6. de benaming en het adres van de Verze- keringsmaatschappij of van de Gemeenschap- pelijke Kas waarbij de werkgever gebeurlijk is aangesloten wat betreft de vergoeding der schade voortspruitende uit arbeidsongevallen; 7. de benaming en het adres van de dien- sten van het ambtsgebied der onderneming, belast met de technische, sociale en medische inspectie; 8. de naam der leden van de ondernemings- raad, van het hoofd van de dienst voor veilig- heid en hygiëne en van de leden van het Comité voor veiligheid en hygiëne. Art. 7. De Koning kan, na advies hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van de Natio- nale Arbeidsraad, voor alle ondernemingen welke onder toepassing van deze wet vallen of voor sommige categorieën er van, de inlas- sing van andere dan de in artikelen 3, 4, 5 en 6 bepaalde vermeldingen, voorschrijven. Art. 8. Onverminderd de bepalingen van de vige- rende wetgeving mag het ondernemingsregle- ment eveneens alle andere bepalingen omvatten waarvan de inlassing aan de partijen als nuttig voorkomt.	Art. 3. 1° De rechten en de plichten van het toe- ziend personeel, het verhaal gelaten aan de werklieden in geval van klacht of moeilij- kheden. Niets. Art. 3. 4° Indien er straffen of boeten bestaan, de aard der straffen, het bedrag der boeten en 't gebruik dat er wordt van gemaakt. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets. Niets.	Nieuwe bepalingen (zie nota). Nieuwe bepaling.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
2. les droits et devoirs du personnel de surveillance; 3. les recours ouverts aux travailleurs en cas de plainte ou de contestation; 4. les jours et heures pendant lesquels les travailleurs peuvent recevoir communication des documents prévus par la législation sociale et dont la garde est confiée au chef d'entreprise; 5. l'énumération des pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles punissent. Art. 6. Le règlement d'entreprise doit en outre indiquer : 1. l'existence du service médical, pharmaceutique et hospitalier, institué en exécution de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, avec toutes les indications exigées par les lois et règlements sur la matière; 2. les attributions du service social de l'entreprise; 3. l'organisation des visites médicales prescrites par le règlement général pour la protection du travail; 4. la dénomination et l'adresse de la Caisse de compensation pour allocations familiales, à laquelle l'employeur est affilié; 5. la dénomination et l'adresse de la Caisse de vacances, à laquelle l'employeur est affilié; 6. la dénomination et l'adresse de la Compagnie d'assurances ou de la Caisse commune à laquelle l'employeur est éventuellement affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail; 7. la dénomination et l'adresse des services du ressort de l'entreprise, chargés de l'inspection technique, sociale et médicale; 8. le nom des membres du conseil d'entreprise, du chef du service de sécurité et d'hygiène et des membres du Comité de sécurité et d'hygiène. Art. 7. Le Roi peut après avis, soit de la Commission paritaire compétente, soit du Conseil national du travail, prescrire pour toutes les entreprises assujetties à la présente loi ou pour certaines catégories de celles-ci, l'insertion de mentions autres que celles prévues aux articles 3, 4, 5 et 6. Art. 8. Le règlement d'entreprise peut aussi contenir toutes autres dispositions dont l'insertion semble utile aux parties, sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.	Art. 3. 1° Les droits et les devoirs du personnel de surveillance, le recours ouvert aux ouvriers en cas de plainte ou de difficultés. Néant. Art. 3. 4° S'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait. Néant. Néant. Néant. Néant. Néant. Néant. Néant. Néant. Néant.	Dispositions nouvelles (voir note). Disposition nouvelle.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
HOOFDSTUK III. Opstellen of wijzigingen van het ondernemingsreglement. Art. 9. Elk ontwerp van ondernemingsreglement of elk voorstel tot wijziging aan een bestaand reglement, wordt opgesteld, hetzij op initiatief van de werknemers, hetzij op initiatief van het ondernemingshoofd. Dit laatste is echter uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen en het voorleggen van gezegd ontwerp. De procedure wordt als volgt vastgesteld : 1° In de ondernemingen waar een ondernemingsraad is ingericht, worden de in lid I vermelde ontwerpen en voorstellen, door het ondernemingshoofd aan ieder lid van de raad bezorgd. De ontwerpen en voorstellen worden bovendien ter kennis gebracht van de personeelsleden door middel van aanplakbrieven in de onderneming. Na verloop van een termijn van 30 dagen volgende op deze kennisgeving, worden de ontwerpen en voorstellen in de ondernemingsraad ter bespreking gebracht. Bij gebrek aan akkoord in de ondernemingsraad, wordt het geschil ter kennis gebracht van de bevoegde ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal binnen de termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten trachten te verzoenen. Slaagt hij daar niet in, dan kan ieder lid van de ondernemingsraad het bevoegd paritair comité verzoeken een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting. Bij gebrek aan overeenkomst zal het paritair comité het geschil beslechten. 2° Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden alle ontwerpen en voorstellen, vermeld in lid 1, medegedeeld aan al de werknemers der onderneming, die binnen 30 dagen na deze kennisgeving hun opmerkingen aan het ondernemingshoofd kenbaar maken, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, door tussenkomst van een personeelsafvaardiging, de syndicale afvaardiging of de ambtenaar of agent, aangeduid in toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Te dien einde, stelt het ondernemingshoofd gedurende 30 dagen na deze kennisgeving een register ter beschikking van de werknemers, waar deze hetzij persoonlijk, hetzij door hun hogervermelde afgevaardigden, hun opmerkingen mogen inschrijven. Na dit tijdsverloop laat het ondernemingshoofd het register ter kennisgeving geworden aan de ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal trachten binnen een termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten te verzoenen. Indien hij hierin niet slaagt, kan iedere partij aan het bevoegd paritair comité vragen een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting.	Niets. Vooraleer van kracht te zijn, moet elke nieuwe verordening of elke verandering van vroegere verordening, ter kennis van de werklieden worden gebracht door middel van plakbrieven. Gedurende ten minste acht dagen na het uitplakken, houdt de ondernemingsbaas ter beschikking van zijne werklieden een register of schrijfsboek waar deze, hetzij ieder voor zichzelf, hetzij, in voorkomend geval, door hunne vertegenwoordigers bij de fabriekraad of bij alle andere soortgelijke afvaardiging, de opmerkingen die zij zouden te maken hebben, mogen inschrijven. De werklieden mogen, binnen hetzelfde tijdsverloop, hunne opmerkingen persoonlijk en schriftelijk doen geworden aan de arbeidsopziener van het gebied. De opziener maakt die opmerkingen over aan de ondernemingsbaas, binnen de drie dagen na de ontvangst.	Nieuwe bepaling. De tekst van de Commissie is ingegeven door artikel 7 van de wet van 1896, mits aanpassing aan de sociale evolutie.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
CHAPITRE III. Élaboration ou modification du règlement d'entreprise. Art. 9. Tout projet de règlement d'entreprise ou toute proposition de modification à un règle- ment existant, est élaboré, soit à l'initiative des travailleurs, soit à l'initiative du chef d'entre- prise. Ce dernier est toutefois finalement respon- sable de l'élaboration et de la présentation de ce projet. La procédure est fixée comme suit : 1° Dans les entreprises où un conseil d'en- treprise est institué, les projets et les proposi- tions mentionnés au premier alinéa sont com- muniés par le chef d'entreprise à chacun des membres du conseil. Ces projets et propositions sont en outre portés à la connaissance des membres du per- sonnel au moyen d'affiches apposées à l'inté- rieur de l'entreprise. Après l'expiration d'un délai de 30 jours suivant cette publication, les projets et propo- sitions sont soumis à discussion au sein du conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, le différend est porté à la connais- sance du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septem- bre 1948 portant organisation de l'économie; celui-ci tentera, dans un délai de 30 jours, de concilier les points de vue adoptés. S'il n'y parvient pas, chaque membre du conseil d'en- treprise peut demander à la commission pari- taire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion. A défaut d'accord, la commission pari- taire tranche le différend. 2° S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, les projets et les propositions mentionnés au pre- mier alinéa sont communiqués à tous les tra- vailleurs de l'entreprise qui, dans les 30 jours de cette communication, feront connaître leurs observations au chef d'entreprise, soit directe- ment, soit indirectement à l'intervention d'une délégation du personnel, de la délégation syn- dicale ou du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septem- bre 1948 portant organisation de l'économie. A cette fin, le chef d'entreprise tient à la dis- position des travailleurs, pendant les 30 jours après cette communication, un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués susmentionnés, consigner leurs observations. Passé ce délai, le chef d'entre- prise adresse le registre en communication au fonctionnaire ou agent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organi- sation de l'économie; celui-ci tentera dans un délai de 30 jours de concilier les points de vue adoptés. S'il n'y parvient pas, chaque partie pourra demander à la commission paritaire compé- tente de faire une ultime tentative de conci- liation au cours de sa plus prochaine réunion.	Néant. Art. 7. Alinéas 1 à 5. — Avant d'entrer en vigueur, tout règlement nouveau ou tout changement à un règlement ancien doit être porté à la con- naissance des ouvriers par voie d'affiche. Pendant huit jours au moins à partir de l'affichage, le chef d'entreprise tient à la dis- position de ses ouvriers un registre ou cahier où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit, le cas échéant, par leurs représentants au conseil d'usine ou à toute autre délégation analogue, consigner les observations qu'ils auraient à présenter. Les ouvriers peuvent, dans le même délai, adresser individuellement et par écrit leurs observations à l'inspecteur du travail du res- sort. L'inspecteur transmet ces observations au chef d'entreprise, dans les trois jours de la réception. Les observations doivent être signées par les ouvriers; toutefois, lorsque ceux-ci en auront exprimé le désir, leurs noms ne pour- ront être ni communiqués, ni divulgués. Modifié ou non, le règlement ou le chan- gement au règlement entre en vigueur quinze jours après l'affichage. Le chef d'entreprise a le droit de prolonger ce délai, dont la durée totale ne peut toutefois jamais être supérieure à deux mois; lorsqu'il est fait usage de cette faculté, le projet affiché doit mention- ner la date de l'entrée en vigueur.	Disposition nouvelle. Le texte de la Commission s'inspire de l'ar- ticle 7 de la loi de 1896 en l'adaptant à l'évo- lution sociale.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
Indien de verzoening niet tot stand komt, dan beslist het bevoegd paritair comité. Indien de verzoening tot stand komt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht, de achtste dag volgende op die van de verzoening. Art. 10. De beschikkingen van het ontwerp van reglement betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid van het personeel kunnen door het bedrijfshefvoed voorlopig worden ingevoerd zonder de voltooiing van de bij artikel 9 bepaalde procedure af te wachten. Art. 11. Elk nieuw reglement en elke wijziging aan een bestaand reglement worden gedagtekend en ondertekend, door het ondernemingshefvoed, dat bevestigt dat de bij artikel 9 bepaalde procedure werd nageleefd. In de ondernemingen, waar een ondernemingsraad is opgericht, zullen zij daarenboven moeten gedagtekend en ondertekend worden door ten minste twee leden van de personeelsafvaardiging van de raad. Art. 12. De regelen van artikel 9 zijn niet bindend : a) wanneer het een met toestemming der betrokken werknemers tijdelijke wijziging geldt aan de bepalingen van het reglement betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag alsmede de schafttijden in de ondernemingen welke bij de wetgeving betreffende de arbeidsduur beoogd worden; b) in geval van wijziging aan de bepalingen opgenomen krachtens artikel 6, n^{rs} 1, 4, 5, 6, 7 en 8 in het ondernemingsreglement; c) in geval van wijziging aan de bepalingen betreffende de bepaalde feestdagen ingelast krachtens artikel 3, lid 1, in het ondernemingsreglement. De werkgever, die gebruik maakt van voormelde afwijking moet de gewijzigde regeling, ten minste 48 uren vooraf, door middel van een bericht, dat in de lokalen der onderneming aangeplakt wordt en blijft, ter kennis van de belanghebbende werknemers brengen. Dit bericht is gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, waarmee het in verband staat.	De opmerkingen moeten door de werklieden ondertekend zijn; nochtans wanneer deze het verlangen zullen uitgedrukt hebben, zullen hunne namen niet mogen medegedeeld noch bekendgemaakt worden. Gewijzigd of niet, treedt de verordening of de verandering van verordening in zwang veertien dagen na het uitplakken. De ondernemingsbaas heeft het recht dat tijdsbestek te verlengen, waarvan echter de algemene duur nooit de twee maanden mag te boven gaan; in geval van dat recht gebruik gemaakt wordt, moet het uitgeplakt ontwerp de datum vermelden waarop het van kracht wordt. Art. 9. Lid 2. — Evenwel, indien de verordening, overeenkomstig artikel 5, bijzondere maatregelen moet behelzen betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid, zullen die maatregelen, bij afwijking van artikel 7, alinéa 5, voorlopig van kracht worden van de dag af van het uitplakken. Art. 8. Op iedere verordening of wijziging van verordening moet de bevestiging vermeld staan, degelijk ondertekend door de ondernemingsbaas, van de regelmatige raadpleging der werklieden, overeenkomstig artikel 7 der wet. Niets. Art. 11bis. Lid 1. — De voorschriften der artikelen 7 en 8 zijn niet van toepassing wanneer het geldt een met de toestemming der betrokken arbeiders gebrachte tijdelijke wijziging in de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag en in de schafttijden in de bedrijven waarvan sprake in artikel 5, n^{rs} 1 en 3, der wet tot invoering van de achturedag en van de acht-en-veertigurenweek. Hetzelfde geldt wanneer het er op aankomt een tijdelijke wijziging in te voeren bij toepassing der bepalingen van artikel 7 derzelfde wet. Niets. Niets. Art. 11bis. Lid 2. — Wanneer het bedrijfshoofd gebruik maakt van bovenvermelde afwijking moet de gewijzigde regeling ten minste vier en twintig uren vooraf, door middel van een bericht, dat in de bedrijfsruimten op een in 't oog vallende plaats aangeplakt wordt en blijft, ter kennis van de betrokken arbeiders worden gebracht. Art. 11bis. Lid 3. — Bedoeld bericht moet van dag en naamtekening voorzien zijn; het moet de datum van het in werking treden van de gewijzigde regeling waarmee het in verband staat, aangeven.	Vormwijzigingen. De tekst van de Commissie neemt gedeeltelijk die van de wet van 1896 over. Vormwijzigingen. Bepaling overgenomen uit de wet van 1896. De 24 uren werden vervangen door 48 uren. Vormwijzigingen.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Si la conciliation ne se réalise pas, la commission paritaire compétente tranche le différend. Si la conciliation se réalise, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation. Art. 10. Les dispositions du règlement concernant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances du personnel pourront être prises provisoirement par le chef d'entreprise, sans attendre la fin de la procédure prévue à l'article 9. Art. 11. Tout règlement nouveau et toute modification au règlement existant sont datés et signés par le chef d'entreprise qui atteste que la procédure prévue à l'article 9 a été observée. Dans l'entreprise où il existe un conseil d'entreprise, ils doivent être datés et signés en outre par deux membres au moins de la délégation du personnel de ce conseil. Art. 12. Les règles énoncées par l'article 9 ne sont pas obligatoires : a) en cas de modification temporaire apportée du consentement des travailleurs intéressés aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos dans les entreprises visées par la législation sur la durée du travail; b) en cas de modification aux dispositions insérées en vertu de l'article 6, nos 1, 4, 5, 6, 7 et 8, dans le règlement d'entreprise; c) en cas de modification aux dispositions relatives aux jours fériés payés, insérées dans le règlement d'entreprise, en vertu de l'article 3, alinéa 1. L'employeur qui fait usage de la dérogation énoncée ci-dessus est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 48 heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis qui est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise. L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.	Art. 9. Alinéa 2. — Toutefois, si le règlement doit contenir, conformément à l'article 5, des règles spéciales concernant la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances, ces règles, par dérogation à l'article 7, alinéa 5, entreront provisoirement en vigueur dès le jour de l'affichage. Art. 8. Tout règlement ou tout changement au règlement doit porter l'attestation, dûment signée par le chef d'entreprise, de la consultation régulière des ouvriers, conformément à l'article 7 de la présente loi. Néant. Art. 11bis. Alinéa 1. — Les règles énoncées par les articles 7 et 8 ne sont pas obligatoires en tant qu'il s'agit d'un changement temporaire, apporté, du consentement des travailleurs intéressés, au commencement et à la fin de la journée de travail régulière et aux intervalles de repos dans les entreprises dont il est question à l'article 5, nos 1 et 3, de la loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures. Il en est de même en cas de modification temporaire introduite par application des dispositions de l'article 7 de la même loi. Néant. Néant. Art. 11bis. Alinéa 2. — Lorsque le chef d'entreprise fait usage de la dérogation énoncée ci-dessus, il est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis, qui est et reste affiché dans les locaux d'entreprise, à un endroit apparent. Art. 11bis. Alinéa 3. — L'avis est daté et signé; il indique la date et l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.	Modifications de forme. Le texte de la commission reprend partiellement celui de la loi de 1896. Modifications de forme. Disposition reprise de la loi de 1896. Les 24 heures ont été remplacées par 48 heures. Modifications de forme.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
Art. 13. De regelen van artikelen 9 en 12 zijn niet bindend voor werkzaamheden bedoeld bij artikel 8, 2° en 3°, van de wet van 14 Juni 1921, tot invoering van de acht-urendag en de acht en veertig-urenweek. Art. 14. Het vorig reglement of de vorige gebruiken blijven bestaan totdat het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaande reglement van kracht wordt. HOOFDSTUK IV. Vormen van het ondernemingsreglement. Art. 15. Het ondernemingsreglement en de bij artikel 12 bepaalde berichten moeten opgesteld worden, hetzij in het Frans, hetzij in het Nederlands, hetzij in het Duits, hetzij in verschillende van deze talen, zodat ze kunnen begrepen worden door de werknemers van de onderneming. Verschillende reglementen kunnen opgesteld worden voor de verschillende afdelingen der onderneming of ten gebuik van verschillende categorieën werknemers.	Niets. Art. 9. Eerste lid. — Het vroeger reglement of de vroegere gebruiken blijven bestaan tot het in werking treden van het nieuw werkplaatsreglement, onverminderd nochtans, de bepalingen van artikel 11bis. Eerste artikel. Laatste lid. — De werkplaatsverordening moet 't zij in het Frans, 't zij in het Vlaams, 't zij in het Duits, 't zij in verschillende dezer talen opgesteld zijn, derwijze dat al de werklieden in de onderneming gebezigd ze verstaan. Art. 11bis. Lid 4. — Het moet 't zij in de Franse, 't zij in de Nederlandse, 't zij in de Duitse, 't zij in meerdere dier talen opgesteld zijn, zodat het door al de betrokken arbeiders verstaan wordt. Niets.	Vormwijzigingen.
HOOFDSTUK V. Bekendmaking van het ondernemingsreglement. Art. 16. Het reglement en de bij artikel 12 bepaalde berichten worden en blijven uitgeplakt in plaatsen van de onderneming op een in 't oog springende en toegankelijke plaats. Iedere werkmán heeft het recht er een afschrift van te vragen. De Koning kan, evenwel, op advies van het bevoegd paritair comité, de ondernemingshoofden van een bepaalde bedrijfstak er toe machtigen het aanplakken door een andere wijze van bekendmaking te vervangen. In dit geval dient de wijze van bekendmaking zodanig vericht dat de werknemer daadwerkelijk van het ondernemingsreglement kennis kan krijgen. De werkgever legt binnen acht dagen na het van kracht worden van het reglement, ter griffie van de bevoegde werkrechtssraad, of bij ontstentenis, ter griffie van het vredesgerecht, een voor eensluidend gewaarmerkt afschrift van het ondernemingsreglement, van de bij artikel 12 bepaalde berichten en van elke wijziging aan deze bescheiden, neer.	Art. 11. Eerste lid. — De verordening wordt en blijft uitgeplakt in de lokalen van de onderneming, op ene in 't oog springende plaats. Lid 2. — Iedere werkmán heeft het recht er afschrift van te nemen. Art. 11bis. Lid 5. — Ieder betrokken arbeider heeft het recht er een afschrift van te nemen. Niets. Art. 7. Laatste lid. — De ondernemingsbaas zendt naar de arbeidsopziener een afschrift van de bepaald aangenomen verordening of verandering van verordening. Art. 11bis. Laatste lid. — Een afschrift van het bericht moet aan de werkrechtssraad en aan de arbeidsopziener gezonden worden.	De wet van 1896 voorziet slechts de overmaking der stukken aan de arbeidsopziener.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Art. 13. Les règles énoncées par les articles 9 et 12 ne sont pas obligatoires lorsqu'il s'agit de travaux visés à l'article 9, 2° et 3°, de la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.	Néant.	
Art. 14. Le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau règlement ou de la modification au règlement existant.	Art. 9. Alinéa premier. — Le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à la mise en vigueur du nouveau règlement d'atelier, sans préjudice, néanmoins, aux dispositions de l'article 11bis.	Modifications de forme.
CHAPITRE IV. Formes du règlement d'entreprise.		
Art. 15. Le règlement d'entreprise et les avis prévus à l'article 12 doivent être rédigés, soit en français, soit en flamand, soit en allemand ou en plusieurs de ces langues, de manière à être compris des travailleurs de l'entreprise.	Article premier. Dernier alinéa. — 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.	Modifications de forme.
Des règlements distincts peuvent être établis pour les diverses sections de l'entreprise ou à l'usage des diverses catégories de travailleurs.	Art. 11bis. Alinéa 4. — Il (l'avis) doit être rédigé soit en français, soit en flamand, soit en allemand, ou en plusieurs de ces langues, de manière à être compris par tous les travailleurs intéressés. Néant.	
CHAPITRE V. Publicité du règlement d'entreprise.		
Art. 16. Le règlement et les avis prévus à l'article 12 sont et restent affichés dans les locaux de l'entreprise, en un endroit apparent et accessible. Chaque travailleur a le droit d'en demander une copie.	Art. 11. Alinéa premier. — Le règlement est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent. Alinéa 2. — Tout ouvrier a le droit d'en prendre copie.	Modifications de forme.
Toutefois, le Roi peut, sur avis de la Commission paritaire compétente, autoriser les chefs d'entreprise d'une branche d'activité déterminée, à remplacer l'affichage par un autre mode de publication. Dans ce cas, le mode de publication doit être organisé de façon à permettre au travailleur d'avoir effectivement connaissance du règlement d'entreprise.	Art. 11bis. Alinéa 5. — Tout travailleur intéressé a le droit de prendre copie de l'avis. Néant.	
Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement, l'employeur dépose au greffe du conseil de prud'hommes compétent, ou à son défaut, au greffe de la justice de paix, une copie, qu'il certifie conforme, du règlement d'entreprise, des avis prévus à l'article 12 et de toute modification à ces documents.	Art. 7. Dernier alinéa. — Le chef d'entreprise envoie au conseil de prud'hommes et à l'inspecteur du travail un exemplaire du règlement ou du changement au règlement devenu définitif.	
	Art. 11bis. Dernier alinéa. — Une copie de l'avis sera envoyée au conseil de prud'hommes et à l'inspecteur du travail.	La loi de 1896 prévoit la transmission des pièces à l'inspecteur du travail seulement.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
Hij maakt dezelfde stukken over aan de ambtenaren en agenten, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, alsook aan het bevoegd paritair comité. HOOFDSTUK VI. Strafbepalingen. Art. 17. Geen andere straffen of geldboeten mogen opgelegd worden dan die door het reglement bepaald. De straffen of geldboeten moeten bekendgemaakt worden aan degenen, die ze kregen, de dag zelve dat ze opgelegd werden, of, in geval van verhindering, zohaat mogelijk. Ze worden ingeschreven op een staat, die tegenover de namen der gestrafte werklieden, de datum en de reden der straf vermeldt, alsmede de aard der straf of het bedrag der geldboete. Deze staat moet vóór de betaaldag van de bezoldiging, door het ondernemingshoofd of door een bestuurder der onderneming goedgekeurd worden. Hij moet bij ieder aanzoek van de bevoegde ambtenaren en agenten, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden vertoond. Art. 18. Het totaal der per dag aan de werknemers opgelegde geldboeten mag, niet meer bedragen dan het vijfde van zijn dagelijks loon. De opbrengst der geldboeten wordt toevertrouwd aan de ondernemingsraad, die ze aanwendt ten voordele van de sociale werken voor de werknemers ingericht. Indien er geen ondernemingsraad is, wordt de opbrengst van de geldboeten gebruikt ten bate van de werknemers, volgens de door de Koning te bepalen modaliteiten. HOOFDSTUK VII. Toezicht. Art. 19. De ambtenaren, aangewezen door de Minister onder wiens bevoegdheid de arbeid valt, waken voor de uitvoering van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten, onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie. Art. 20. De krachtens het voorgaand artikel aangewezen ambtenaren hebben vrije toegang tot de lokalen van de ondernemingen die onder toepassing van deze wet vallen. De ondernemingshoofden, hun aangestelden of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun de inlichtingen te verschaffen die zij wensen te bekomen om zich van de naleving van de wet te vergewissen. In geval van inbreuk, stellen deze ambtenaren processen-verbaal op die rechtsgeldig zijn, behoudens tegenbewijs. Op straffe van nietigheid, moet binnen acht en veertig uren, aan de overtreder een afschrift van het proces-verbaal worden gezonden.	Art. 4. Geen andere straffen of boeten mogen opgelegd worden dan die door de verordening voorzien. De straffen of boeten moeten bekendgemaakt worden aan degenen die ze kregen de dag zelve dat ze opgelegd worden of, in geval van verhindering, zohaat mogelijk. Ze worden ingeschreven op een staat die, tegenover de namen der gestrafte werklieden, de datum en de reden van de straf vermeldt, alsmede de aard der straf of 't bedrag der boete. Die staat heeft de goedkeuring nodig, vóór de betaaldag, van de baas of van een bestuurder der onderneming. Hij moet, bij ieder aanzoek, worden vertoond aan de opzieners van de arbeid. Art. 24. Eerste lid. — Het totaal der per dag aan de werkmán opgelegde boeten, mag niet meer bedragen dan het vijfde van zijn dagelijks loon. Niets. Art. 24. Lid 2. — De opbrengst der boeten moet gebruikt worden ten voordele der arbeiders. Art. 14. Eerste lid. — De afgevaardigden der Regering voor het arbeidsopzicht waken over de uitvoering dezer wet. Art. 14. Lid 1. — De afgevaardigden der Regering voor het arbeidsopzicht hebben vrije toegang tot de lokalen gebezigd door de onderneming. Zij stellen de overtredingen vast bij middel van processen-verbaal, die als de uitdrukking der waarheid worden beschouwd zolang het tegendeel niet bewezen is. Een afschrift van het proces-verbaal zal, binnen de acht en veertig uren, overhandigd worden aan de overtreder, op straf van nietigheid.	Vormwijzigingen. De wet van 1896 voorziet slechts de overmaking der stukken aan de arbeidsopziener. De tekst van de Commissie voorziet dat het gebruik van de opbrengst der geldboeten door de Koning wordt bepaald. Vormwijzigingen.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (Moniteur du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Il remet les mêmes pièces aux fonctionnaires et agents, désignés en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi qu'à la commission paritaire compétente. CHAPITRE VI. Pénalités. Art. 17. D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées. Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues, le jour même où elles sont infligées ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont mentionnées dans un état qui indique, en regard du nom des travailleurs qui ont fait l'objet d'une sanction, la date et le motif de celle-ci ainsi que la nature de la pénalité ou le montant de l'amende. Cet état doit être approuvé avant le jour du paiement de la rémunération, par le chef d'entreprise ou par un directeur de l'entreprise. Il doit être produit à toute demande des fonctionnaires ou agents compétents, désignés en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Art. 18. Le total des amendes infligées par jour aux travailleurs ne peut dépasser le cinquième de sa rémunération journalière. Le produit des amendes est confié au conseil d'entreprise. Celui-ci les emploie au profit des œuvres sociales organisées en faveur des travailleurs. S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, le produit des amendes est employé au profit des travailleurs, selon des modalités à déterminer par le Roi. CHAPITRE VII. Surveillance. Art. 19. Les fonctionnaires désignés par le Ministre qui a le travail dans ses attributions surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire. Art. 20. Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des locaux affectés aux entreprises, tombant sous l'application de la présente loi. Les chefs d'entreprise, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les 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. À peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être adressée dans les quarante-huit heures au contrevenant.	Art. 4. D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées. Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues le jour même où elles sont infligées, ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont renseignées dans un état qui contient, en regard des noms des ouvriers punis, la date et le motif de la punition ainsi que la nature de la pénalité ou le chiffre de l'amende. Cet état doit être ratifié avant la paye par le chef ou par un directeur de l'entreprise. Il doit être montré aux inspecteurs du travail à toute réquisition. Art. 24. Alinéa 1. — Le total des amendes infligées par jour à l'ouvrier ne peut dépasser le cinquième de son salaire journalier. Néant. Art. 24. Alinéa 2. — Le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers. Art. 14. Alinéa 1. — Les délégués du gouvernement pour l'inspection surveillent l'exécution de la présente loi. Art. 14. Alinéa 1. — Les délégués du gouvernement pour l'inspection ont la libre entrée dans les locaux affectés à l'entreprise. Ils constatent ces infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve contraire. Une copie du procès-verbal sera, dans les quarante-huit heures remise au contrevenant à peine de nullité.	Modifications de forme. La loi de 1896 prévoit la transmission des pièces à l'inspecteur du travail seulement. Le texte de la commission prévoit que l'emploi du produit des amendes est déterminé par le Roi. Modifications de forme. Modifications de forme.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
De ondernemingshoofden moeten de bepalingen van de besluiten tot uitvoering van de wet van 26 Januari 1951, betreffende de vereenvoudiging der documenten, waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, naleven.	Art. 12. De ondernemingsbazen aan de tegenwoordige wet onderworpen houden een nauwkeurig staat van hun werkend personeel, volgens een model opgemaakt door het bestuur.	Aanpassing van artikel 12 van de wet van 1896 aan de wet van 26 Januari 1951.
HOOFDSTUK VIII.		
Sancties.		
Art. 21.	Art. 15.	
Worden gestraft met geldboete van 26 tot 2,000 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders wier onderneming binnen de bij deze wet bepaalde termijnen over geen reglement beschikt.	Lid 1. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 1,000 frank de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders die binnen de wettelijke tijdsbestekken zich geen verordening hebben aangeschaft of die valselijk zullen verklaard hebben dat hun werklieden regelmatig werden geraadpleegd.	Tekst overgenomen uit de wet van 1896: het maximum van de geldboete werd evenwel van 1,000 op 2,000 frank en van 500 op 1,000 frank gebracht.
Worden gestraft met geldboete van 26 tot 1,000 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die nagelaten hebben één of meer bij artikelen 3, 4, 5, 6 en 11 voorziene bepalingen in het reglement op te nemen.	Lid 2. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 1,000 frank de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders die zullen nagelaten hebben in hun verordeningen één of meer bepalingen op te nemen, voorzien door de artikelen 2, 3, 1° en 2°, 5 en 8.	
In bovenstaande gevallen wordt de straf andermaal toegepast zo de overtreder verwaarloosd heeft zich met de wet in regel te stellen binnen drie maanden na de veroordeling op tegenspraak, of na het betekenen van de veroordeling, bij verstek uitgesproken.	Lid 3. — In bovenstaande gevallen wordt de straf andermaal toegepast zo hij, die de overtreding beging, zal verwaarloosd hebben zich naar de wet te schikken binnen de drie maanden na de veroordeling of na het betekenen van de veroordeling, indien ze bij verstek werd uitgesproken.	
De hierboven bepaalde straffen zijn slechts toepasselijk in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat.	Niets.	
Art. 22.	Art. 16.	
Worden getraft met geldboete van 26 tot 500 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op de bepalingen van artikelen 9, 15, 16, 17, 18 en 20, lid 3.	Lid 1. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 200 frank de nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders, die overtredingen begaan tegen de artikelen 4, 11, 12, 13 en 24 dezer wet.	Tekst overgenomen uit de wet van 1896: het maximum van de geldboete werd evenwel van 200 op 500 frank en van 100 op 200 frank gebracht.
Worden gestraft met geldoete van 26 tot 200 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op artikel 12, lid 2 en 3.	Lid 2. — Worden gestraft met een boete van 26 tot 100 frank de bedrijfshoofden, patroons, bestuurders of zaakvoerders die, zich niet gedragende naar de bepalingen der artikelen 7 en 8, verzuimd hebben, de tijdelijke wijzigingen waarvan sprake in artikel 11bis, naar de voorgeschreven wijze aan te plakken.	
Art. 23.	Art. 17.	
De ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders en leden van de ondernemingsraad die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhinderen, worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank, onverminderd de gebeurlijke toepassing van de straffen vermeld bij artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van Strafrecht.	Lid 1. — De nijverheidsbazen, patroons, bestuurders of beheerders, die het toezicht, ingericht krachtens deze wet, zullen verhinderd hebben, worden gestraft met een boete van 26 tot 100 frank, onverminderd, in voorkomend geval de toepassing der straffen, voorzien in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.	Tekst overgenomen uit de wet van 1896: het maximum van de geldboete werd evenwel van 100 op 200 frank gebracht.
In geval van herhaling binnen twaalf maanden na de voorgaande veroordeling, wordt de straf verdubbeld.	Lid 2. — In geval van hervalling binnen de twaalf maanden na de voorgaande veroordeling, wordt de straf verdubbeld.	
Art. 24.	Niets.	
Inbreuk op artikel 20, lid 3, wordt opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot 9 van de wet van 26 Januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.		Aanpassing van artikel 20, lid 3, van de tekst van de Commissie, wat de opsporing, de vaststelling en de bestraffing der inbreuken betreft, aan de bepalingen van de wet van 26 Januari 1951.

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale. CHAPITRE VIII. Sanctions. Art. 21. Seront punis d'une amende de 26 à 2,000 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants dont l'entreprise ne sera point pourvue d'un règlement dans les délais fixés par la présente loi. Seront punis d'une amende de 26 à 1,000 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants, qui auront omis de faire figurer, dans le règlement, une ou plusieurs dispositions prévues par les articles 3, 4, 5, 6 et 11. Dans les cas ci-dessus, la peine sera encourue à nouveau lorsque l'auteur de l'infraction aura négligé de se conformer à la loi dans les trois mois de la condamnation contradictoire ou de la signification du jugement de condamnation par défaut. Les peines prévues ci-dessus ne sont applicables que dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise. Art. 22. Seront punis d'une amende de 26 à 500 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions des articles 9, 15, 16, 17, 18 et 20, alinéa 3. Seront punis d'une amende de 26 à 200 francs les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions de l'article 12, alinéas 2 et 3. Art. 23. Les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants et membres du conseil d'entreprise qui mettront obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi seront punis d'une amende de 26 à 200 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines prévues par les articles 269 à 274 du Code pénal. En cas de récidive dans les douze mois à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée. Art. 24. Les infractions à l'article 20, alinéa 3, sont recherchées, constatées et punies, conformément aux articles 2 à 9 de la loi du 26 janvier 1951, relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.	Art. 12. Les chefs d'entreprise soumis à la présente loi tiennent un état exact de leur personnel ouvrier suivant un modèle dressé par l'administration. Art. 15. Alinéa 1. — Seront punis d'une amende de vingt-six à mille francs les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui ne seront point pourvus d'un règlement dans les délais légaux, ou qui auront faussement certifié la consultation régulière de leurs ouvriers. Alinéa 2. — Seront punis d'une amende de vingt-six à cinq cents francs les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui auront omis de comprendre dans leurs règlements une ou plusieurs des dispositions prévues par les articles 2, 3, 1° et 2°, 5 et 8. Alinéa 3. — Dans les cas ci-dessus, la peine sera encourue à nouveau lorsque l'auteur de l'infraction aura négligé de se conformer à la loi dans les trois mois de la condamnation contradictoire ou de la signification du jugement de condamnation par défaut. Néant. Art. 16. Alinéa 1. — Seront punis d'une amende de vingt-six à deux cents francs les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui contreviendront aux articles 4, 11, 12, 13 et 24 de la présente loi. Alinéa 2. — Seront punis d'une amende de vingt-six à cent francs les chefs d'entreprise, patrons, directeurs ou gérants qui, à défaut de se conformer aux dispositions des articles 7 et 8, auront omis d'afficher de la manière prescrite les changements temporaires dont il est question à l'article 11bis. Art. 17. Alinéa 1. — Les chefs d'industrie, patrons, directeurs ou gérants qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, seront punis d'une amende de vingt-six à cent francs, sans préjudice, s'il y a lieu, à l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal. Alinéa 2. — En cas de récidive dans les douze mois à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée. Néant.	Adaptation de l'article 12 de la loi de 1896 à la loi du 26 janvier 1951. Texte repris de la loi de 1896; toutefois, le maximum de l'amende est porté de 1,000 à 2,000 francs et de 500 à 1,000 francs. Texte repris de la loi de 1896; toutefois, le maximum de l'amende est porté de 200 à 500 francs et de 100 à 200 francs. Texte repris de la loi de 1896; toutefois, le maximum de l'amende est porté de 100 à 200 francs. Adaptation quant à la recherche, constatation et sanction des infractions, de l'article 20, alinéa 3, du texte de la Commission aux dispositions de la loi du 26 janvier 1951.

Tekst aangenomen door de Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.	Wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen (Staatsblad van 25 Juni 1896).	WIJZIGINGEN
Art. 25. Hoofdstuk VII en artikel 85 van Boek I van het Wetboek van Strafrecht zijn toepasselijk op de overtredingen bepaald door deze wet. Art. 26. De publieke vordering die voortspuit uit een overtreding van de bepalingen van deze wet verjaart na verloop van één jaar met ingang van de dag waarop de overtreding werd gepleegd. Art. 27. De ondernemingshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor het betalen van de geldboeten uitgesproken ten laste van hun bestuurders of zaakvoerders. HOOFDSTUK IX. Slotbepalingen. Art. 28. De wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen wordt opgeheven. HOOFDSTUK X. Inwerkingtreding. Art. 29. Deze wet treedt in werking op 1 Januari 1953.	Art. 18. Hoofdstuk VII en artikel 85 van het Boek I van het Strafwetboek zijn toepasselijk op de overtredingen, door deze wet voorzien. Art. 19. De openbare actie, als gevolg van een overtreding der bepalingen van de tegenwoordige wet, vervalt na één jaar. Art. 20. De nijverheidsbazen zijn burgerlijk aansprakelijk voor 't betalen der boeten uitgesproken ten laste van hunne bestuurders of beheerders. Niets. Niets.	

Texte adopté par la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre des Représentants.	Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier (<i>Moniteur</i> du 25 juin 1896).	MODIFICATIONS
Art. 25. Le chapitre VII et l'article 85 du Livre I du Code pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi. Art. 26. L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi est prescrite après un an révolu à compter du jour où l'infraction a été commise. Art. 27. Les chefs d'entreprise sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants. CHAPITRE IX. Dispositions finales. Art. 28. La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier est abrogée. CHAPITRE X. Entrée en vigueur. Art. 29. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 1953.	Art. 18. Le chapitre VII et l'article 85 du Livre I du Code pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi. Art. 19. L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi se prescrit par un an. Art. 20. Les chefs d'industrie sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants. Néant. Néant.	

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

WETSVOORSTEL

strekkende tot het instellen van de ondernemingsreglementen.

EERSTE HOOFDSTUK

Toepassingsgebied.

Eerste artikel.

Een ondernemingsreglement moet, op de door deze wet voorgeschreven wijze, worden opgesteld :

1° in de private bedrijven, die gewoonlijk ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst een werknemer tewerkstellen;

2° in de openbare diensten, industriële of commerciële, die gewoonlijk een werknemer te werk stellen, hetzij ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, hetzij krachtens een publiekrechtelijk statuut.

Art. 2.

Het ondernemingsreglement is niet van toepassing :

1. op werknemers en werkgevers verbonden door :
 - a) een dienstbodencontract;
 - b) een arbeidsovereenkomst op elk schip ter zee- of ter binnenvaart;
2. op de landbouwondernemingen die gewoonlijk minder dan drie werknemers tewerkstellen;
3. op de ondernemingen waar slechts de leden van de familie tot de derde graad onder het gezag van een er van of van de voogd, werken.

De Koning kan, na advies, hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van de bepalingen van deze wet of van sommige er van, tot werknemers, ondernemingshoofden en ondernemingen, bepaald bij het voorgaand lid, uitbreiden. In dit geval, stelt hij de termijn vast, die hetzij aan de ondernemingsraad hetzij aan de ondernemingshoofden wordt toegestaan om zich met de voorschriften van de wet in regel te stellen.

HOOFDSTUK II.

Inhoud van het ondernemingsreglement.

Art. 3.

Voor zover vereist door de aard van de onderneming, moet in het ondernemingsreglement vermeld worden het begin en het einde van de regelmatige werkdag, de rusttijden, de dagen van regelmatige sluiting en de rustdagen toegekend in toepassing van de wetgeving op de zondagsrust en op de betaalde feestdagen zoals vastgesteld door het bevoegd paritair comité.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

PROPOSITION DE LOI

instituant les règlements d'entreprise.

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

Article premier.

Un règlement d'entreprise doit être arrêté de la manière prévue par la présente loi :

1° dans les entreprises privées, occupant habituellement un travailleur en exécution d'un contrat de louage de travail;

2° dans les services publics, industriels ou commerciaux, occupant habituellement un travailleur soit en exécution d'un contrat de louage de travail, soit en vertu d'un statut de droit public.

Art. 2.

Le règlement d'entreprise ne s'applique pas :

1. aux travailleurs et aux employeurs engagés dans les liens :
 - a) d'un contrat de louage de travail domestique;
 - b) d'un contrat de louage de travail sur tout bâtiment de mer ou de navigation intérieure;
2. aux entreprises agricoles occupant habituellement moins de trois travailleurs;
3. aux entreprises où ne sont occupés que des membres de la famille jusqu'au troisième degré sous l'autorité de l'un d'eux ou du tuteur.

Le Roi peut, après avis soit de la commission paritaire compétente, soit du Conseil national du travail, étendre l'application des dispositions de la présente loi ou de certaines d'entre elles, aux travailleurs, chefs d'entreprise et entreprises, prévus à l'alinéa précédent. Dans ce cas, il fixe le délai qui est imparti soit au Conseil d'entreprise, soit aux chefs d'entreprise, pour se conformer aux prescriptions de la loi.

CHAPITRE II.

Contenu du règlement d'entreprise.

Art. 3.

Dans la mesure où le comporte la nature de l'entreprise, le règlement d'entreprise doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos, les jours de fermeture régulière et les jours de repos accordés en application de la législation sur le repos dominical et les jours fériés payés fixés par la commission paritaire compétente.

Wanneer het werk door achtereenvolgende ploegen wordt verricht, zullen deze aanduidingen voor elke ploeg afzonderlijk gegeven worden. Het ondernemingsreglement zal eveneens het ogenblik en de wijze van beurtwisseling der ploegen opgeven.

Wat de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen betreft, dient de aanduiding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de aanduiding van de aanvang en het einde van de afdaling en de opstijging van elke post. De uurregeling moet vooraf door het Bestuur van het Mijnwezen goedgekeurd worden.

Wat de werknemers betreft die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn, om er de grondstoffen of alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun werk te nemen of om er de opbrengst van hun werk of alle documenten welke hiermede verband houden te overhandigen, dient de aanduiding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door die van de dagen en de uren waarop bedoelde lokalen voor hen toegankelijk zijn.

Art. 4.

In dezelfde mate, dient het ondernemingsreglement eveneens aan te duiden :

1. de wijze waarop de bezoldiging vastgesteld wordt en inzonderheid of de werknemers per uur, per dag, per maand, per stuk, per onderneming, tegen een vast loon of tegen een commissieloon betaald worden, evenals de wijzen van berekening en van controle die zullen toegepast worden;
2. de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling der bezoldiging;
3. de wijze van berekening van wettelijke of conventionele loonsverhogingen, inzonderheid voor het overwerk en het zondagswerk;
4. de leveringen die mits afhouding op het loon worden gedaan, overeenkomstig artikelen 2 en 3 van de wet van 16 Augustus 1887 tot regeling van de betaling van het loon der werklieden;
5. de aan de werkgever opgelegde verplichting de bij de sociale en fiscale wetgevingen bepaalde afhoudingen te doen;
6. de wijze van toekenning van het jaarlijks verlof.

Art. 5.

In het reglement moet verder worden vermeld :

1. de opzeggingstermijn, ingeval een vooropzeg kan geëist worden evenals de gevallen waarin het contract zonder vooropzeg door de ene of de andere der partijen mag verbroken worden;
2. de rechten en plichten van het toezien personeel;
3. de beroepen welke de werknemers mogen instellen in geval van klacht of van betwisting;
4. de dagen en uren waarop de werknemers inzage kunnen hebben van de verschillende bij de sociale wetgeving bepaalde documenten, welke door het ondernemingshoofd dienen bewaard;
5. de opsomming van de strafbepalingen, het bedrag en de bestemming van de toepasselijke geldboeten, en de tekortkomingen die ze bestraffen.

Art. 6.

In het ondernemingsreglement moet bovendien vermeld worden :

1. het bestaan van de medische, pharmaceutische en hospitalisatiedienst, die ter uitvoering van de wetgeving betreffende de vergoeding der schade voortspuitende uit arbeidsongevallen, opgericht werd, met alle aanduidingen vereist door de wetten en reglementen ter zake;

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications seront données séparément pour chaque équipe. Le règlement d'entreprise fera connaître également le moment et la manière dont s'effectuera l'alternance des équipes.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière sera remplacée par celle des heures du commencement et de la fin de la descente et de la montée de chaque poste. L'horaire sera approuvé, au préalable, par l'Administration des Mines.

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

Art. 4.

Dans la même mesure, le règlement d'entreprise doit également indiquer :

1. la manière dont la rémunération est déterminée, et notamment si les travailleurs sont rémunérés à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à l'entreprise, au fixe ou à la commission, ainsi que les modes de mesurage et de contrôle appliqués;
2. le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;
3. le mode de calcul des majorations légales ou conventionnelles de salaire, notamment pour le travail supplémentaire et le travail du dimanche;
4. les fournitures faites à charge d'imputation sur la rémunération, conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des ouvriers;
5. l'obligation imposée à l'employeur d'effectuer les retenues prévues par les législations sociale et fiscale;
6. le mode d'octroi des vacances annuelles.

Art. 5.

Le règlement doit encore indiquer :

1. le délai de congé requis lorsqu'un préavis peut être exigé ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties;
2. les droits et devoirs du personnel de surveillance;
3. les recours ouverts aux travailleurs en cas de plainte ou de contestation;
4. les jours et heures pendant lesquels les travailleurs peuvent recevoir communication des documents prévus par la législation sociale et dont la garde est confiée au chef d'entreprise;
5. l'énumération des pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles punissent.

Art. 6.

Le règlement d'entreprise doit en outre indiquer :

1. l'existence du service médical, pharmaceutique et hospitalier, institué en exécution de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, avec toutes les indications exigées par les lois et règlements sur la matière;

2. de taken van de sociale dienst van de onderneming;
3. de inrichting van de bij het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming voorgeschreven medische onderzoeken;
4. de benaming en het adres van de Compensatiekas voor kinderbijslag, waarbij de werkgever is aangesloten;

5. de benaming en het adres van de Verlofkas, waarbij de werkgever is aangesloten;

6. de benaming en het adres van de Verzekeringsmaatschappij of van de Gemeenschappelijke Kas waarbij de werkgever gebeurlijk is aangesloten wat betreft de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen;

7. de benaming en het adres van de diensten van het ambtsgebied der onderneming, belast met de technische, sociale en medische inspectie;

8. de naam der leden van de ondernemingsraad, van het hoofd van de dienst voor veiligheid en hygiëne en van de leden van het Comité voor veiligheid en hygiëne.

Art. 7.

De Koning kan, na advies hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, voor alle ondernemingen welke onder toepassing van deze wet vallen of voor sommige categorieën er van, de inlassing van andere dan de in artikelen 3, 4, 5 en 6 bepaalde vermeldingen, voorschrijven.

Art. 8.

Onverminderd de bepalingen van de vigerende wetgeving mag het ondernemingsreglement eveneens alle andere bepalingen omvatten waarvan de inlassing aan de partijen als nuttig voorkomt.

HOOFDSTUK III.

Opstellen of wijzigingen van het ondernemingsreglement.

Art. 9.

Elk ontwerp van ondernemingsreglement of elk voorstel tot wijziging aan een bestaand reglement wordt opgesteld, hetzij op initiatief van de werknemers, hetzij op initiatief van het ondernemingshoofd.

Dit laatste is echter uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen en het voorleggen van gezegd ontwerp.

De procedure wordt als volgt vastgesteld :

1° In de ondernemingen waar een ondernemingsraad is ingericht, worden de in lid 1 vermelde ontwerpen en voorstellen, door het ondernemingshoofd aan ieder lid van de raad bezorgd.

De ontwerpen en voorstellen worden bovendien ter kennis gebracht van de personeelsleden door middel van aanplakbrieven in de onderneming.

Na verloop van een termijn van 30 dagen volgende op deze kennisgeving, worden de ontwerpen en voorstellen in de ondernemingsraad ter bespreking gebracht.

Bij gebrek aan akkoord in de ondernemingsraad, wordt het geschil ter kennis gebracht van de bevoegde ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal binnen de termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten trachten te verzoenen. Slaagt hij daar niet

2. les attributions du service social de l'entreprise;
3. l'organisation des visites médicales prescrites par le règlement général pour la protection du travail;

4. la dénomination et l'adresse de la Caisse de compensation pour allocations familiales, à laquelle l'employeur est affilié;

5. la dénomination et l'adresse de la Caisse de vacances, à laquelle l'employeur est affilié;

6. la dénomination et l'adresse de la Compagnie d'assurances ou de la Caisse commune à laquelle l'employeur est éventuellement affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;

7. la dénomination et l'adresse des services du ressort de l'entreprise, chargés de l'inspection technique, sociale et médicale;

8. le nom des membres du conseil d'entreprise, du chef du service de sécurité et d'hygiène et des membres du Comité de sécurité et d'hygiène.

Art. 7.

Le Roi peut, après avis, soit de la Commission paritaire compétente, soit du Conseil national du travail, prescrire pour toutes les entreprises assujetties à la présente loi ou pour certaines catégories de celles-ci, l'insertion de mentions autres que celles prévues aux articles 3, 4, 5 et 6.

Art. 8.

Le règlement d'entreprise peut aussi contenir toutes autres dispositions dont l'insertion semble utile aux parties, sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.

CHAPITRE III.

Elaboration ou modification du règlement d'entreprise.

Art. 9.

Tout projet de règlement d'entreprise ou toute proposition de modification à un règlement existant est élaboré, soit à l'initiative des travailleurs, soit à l'initiative du chef d'entreprise.

Ce dernier est toutefois finalement responsable de l'élaboration et de la présentation de ce projet.

La procédure est fixée comme suit :

1° Dans les entreprises où un conseil d'entreprise est institué, les projets et les propositions mentionnés au premier alinéa sont communiqués par le chef d'entreprise à chacun des membres du conseil.

Ces projets et propositions sont en outre portés à la connaissance des membres du personnel au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise.

Après l'expiration d'un délai de 30 jours suivant cette publication, les projets et propositions sont soumis à discussion au sein du conseil d'entreprise.

En cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, le différend est porté à la connaissance du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; celui-ci tentera, dans un délai de 30 jours, de concilier les points de vue adoptés. S'il n'y parvient pas, chaque membre du con-

in, dan kan ieder lid van de ondernemingsraad het bevoegd paritair comité verzoeken een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting. Bij gebrek aan overeenkomst zal het paritair comité het geschil beslechten.

2° Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden alle ontwerpen en voorstellen, vermeld in lid 1, medegedeeld aan al de werknemers der onderneming, die binnen 30 dagen na deze kennisgeving hun opmerkingen aan het ondernemingshoofd kenbaar maken, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, door tussenkomst van een personeelsafvaardiging, de syndicale afvaardiging of de ambtenaar of agent, aangeduid in toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Te dien einde, stelt het ondernemingshoofd gedurende 30 dagen na deze kennisgeving een register ter beschikking van de werknemers waar deze hetzij persoonlijk, hetzij door hun hogervermelde afgevaardigden, hun opmerkingen mogen inschrijven. Na dit tijdsverloop laat het ondernemingshoofd het register ter kennisgeving geworden aan de ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal trachten binnen een termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten te verzoenen.

Indien hij hierin niet slaagt, kan iedere partij aan het bevoegd paritair comité vragen een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting.

Indien de verzoening niet tot stand komt, dan beslist het bevoegd paritair comité.

Indien de verzoening tot stand komt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht, de achtste dag volgende op die van de verzoening.

Art. 10.

De beschikkingen van het ontwerp van reglement betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid van het personeel kunnen door het bedrijfshoofd voorlopig worden ingevoerd zonder de voltooiing van de bij artikel 9 bepaalde procedure af te wachten.

Art. 11.

Elk nieuw reglement en elke wijziging aan een bestaand reglement worden gedagtekend en ondertekend door het ondernemingshoofd, dat bevestigt dat de bij artikel 9 bepaalde procedure werd nageleefd.

In de ondernemingen waar een ondernemingsraad is opgericht, zullen zij daarenboven moeten gedagtekend en ondertekend worden door ten minste twee leden van de personeelsafvaardiging van de raad.

Art. 12.

De regelen van artikel 9 zijn niet bindend :

a) wanneer het een met toestemming der betrokken werknemers tijdelijke wijziging geldt aan de bepalingen van het reglement betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag alsmede de schafttijden in de ondernemingen welke bij de wetgeving betreffende de arbeidsduur beoogd worden;

b) in geval van wijziging aan de bepalingen opgenomen krachtens artikel 6, n^{os} 1, 4, 5, 6, 7 en 8 in het ondernemingsreglement;

c) in geval van wijziging aan de bepalingen betreffende de bepaalde feestdagen ingelast krachtens artikel 3, lid 1, in het ondernemingsreglement.

seil d'entreprise peut demander à la commission paritaire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion. A défaut d'accord, la commission paritaire tranche le différend.

2° S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, les projets et les propositions mentionnés au premier alinéa sont communiqués à tous les travailleurs de l'entreprise qui, dans les 30 jours de cette communication, feront connaître leurs observations au chef d'entreprise, soit directement, soit indirectement à l'intervention d'une délégation du personnel, de la délégation syndicale ou du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

A cette fin, le chef d'entreprise tient à la disposition des travailleurs, pendant les 30 jours après cette communication, un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués susmentionnés, consigner leurs observations. Passé ce délai, le chef d'entreprise adresse le registre en communication au fonctionnaire ou agent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; celui-ci tentera, dans un délai de 30 jours, de concilier les points de vue adoptés.

S'il n'y parvient pas, chaque partie pourra demander à la commission paritaire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si la conciliation ne se réalise pas, la commission paritaire compétente tranche le différend.

Si la conciliation se réalise, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

Art. 10.

Les dispositions du règlement concernant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances du personnel pourront être prises provisoirement par le chef d'entreprise, sans attendre la fin de la procédure prévue à l'article 9.

Art. 11.

Tout règlement nouveau et toute modification au règlement existant sont datés et signés par le chef d'entreprise, qui atteste que la procédure prévue à l'article 9 a été observée.

Dans l'entreprise où il existe un conseil d'entreprise, ils doivent être datés et signés en outre par deux membres au moins de la délégation du personnel de ce conseil.

Art. 12.

Les règles énoncées par l'article 9 ne sont pas obligatoires :

a) en cas de modification temporaire apportée, du consentement des travailleurs intéressés, aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos dans les entreprises visées par la législation sur la durée du travail;

b) en cas de modification aux dispositions insérées en vertu de l'article 6, n^{os} 1, 4, 5, 6, 7 et 8 dans le règlement d'entreprise;

c) en cas de modification aux dispositions relatives aux jours fériés payés, insérées dans le règlement d'entreprise, en vertu de l'article 3, alinéa 1.

De werkgever, die gebruik maakt van voormelde afwijking moet de gewijzigde regeling ten minste 48 uren vooraf, door middel van een bericht, dat in de lokalen der onderneming aangeplakt wordt en blijft, ter kennis van de belanghebbende werknemers brengen.

Dit bericht is gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, waarmede het in verband staat.

Art. 13.

De regelen van artikelen 9 en 12 zijn niet bindend voor werkzaamheden bedoeld bij artikel 8, 2° en 3°, van de wet van 14 Juni 1921, tot invoering van de acht-urendag en de acht en veertig-urenweek.

Art. 14.

Het vorig reglement of de vorige gebruiken blijven bestaan totdat het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaande reglement van kracht wordt.

HOOFDSTUK IV.

Vormen van het ondernemingsreglement.

Art. 15.

Het ondernemingsreglement en de bij artikel 12 bepaalde berichten moeten opgesteld worden, hetzij in het Frans, hetzij in het Nederlands, hetzij in het Duits, hetzij in verschillende van deze talen, zodat ze kunnen begrepen worden door de werknemers van de onderneming.

Verschillende reglementen kunnen opgesteld worden voor de verschillende afdelingen der onderneming of ten gebruike van verschillende categorieën werknemers.

HOOFDSTUK V.

Bekendmaking van het ondernemingsreglement.

Art. 16.

Het reglement en de bij artikel 12 bepaalde berichten worden en blijven uitgeplakt in plaatsen van de onderneming op een in 't oog springende en toegankelijke plaats.

Iedere werkman heeft het recht er een afschrift van te vragen.

De Koning kan, evenwel, op advies van het bevoegd paritair comité, de ondernemingshoofden van een bepaalde bedrijfstak er toe machtigen het aanplakken door een andere wijze van bekendmaking te vervangen. In dit geval dient de wijze van bekendmaking zodanig verricht dat de werknemer daadwerkelijk van het ondernemingsreglement kennis kan krijgen.

De werkgever legt binnen acht dagen na het van kracht worden van het reglement, ter griffie van de bevoegde werkrechtshoofden, of bij ontstentenis, ter griffie van het vrederecht, een voor eensluidend gewaarmerkt afschrift van het ondernemingsreglement, van de bij artikel 12 bepaalde berichten en van elke wijziging aan deze bescheiden, neer.

Hij maakt dezelfde stukken over aan de ambtenaren en agenten, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, alsook aan het bevoegd paritair comité.

L'employeur qui fait usage de la dérogation énoncée ci-dessus, est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 48 heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis qui est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.

Art. 13.

Les règles énoncées par les articles 9 et 12 ne sont pas obligatoires lorsqu'il s'agit de travaux visés à l'article 9, 2° et 3°, de la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.

Art. 14.

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

CHAPITRE IV.

Formes du règlement d'entreprise.

Art. 15.

Le règlement d'entreprise et les avis prévus à l'article 12 doivent être rédigés, soit en français, soit en flamand, soit en allemand ou en plusieurs de ces langues, de manière à être compris des travailleurs de l'entreprise.

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

CHAPITRE V.

Publicité du règlement d'entreprise.

Art. 16.

Le règlement et les avis prévus à l'article 12 sont et restent affichés dans les locaux de l'entreprise, en un endroit apparent et accessible.

Chaque travailleur a le droit d'en demander une copie.

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

Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement, l'employeur dépose au greffe du conseil de prud'hommes compétent, ou à son défaut, au greffe de la justice de paix, une copie, qu'il certifie conforme, du règlement d'entreprise, des avis prévus à l'article 12 et de toute modification à ces documents.

Il remet les mêmes pièces aux fonctionnaires et agents, désignés en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi qu'à la commission paritaire compétente.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

Art. 17.

Geen andere straffen of geldboeten mogen opgelegd worden dan die door het reglement bepaald.

De straffen of geldboeten moeten bekendgemaakt worden aan degenen, die ze kregen, de dag zelve dat ze opgelegd werden, of, in geval van verhindering, zohaast mogelijk. Ze worden ingeschreven op een staat, die tegenover de namen der gestrafte werklieden, de datum en de reden der straf vermeldt, alsmede de aard der straf of het bedrag der geldboete.

Deze staat moet vóór de betaaldag van de bezoldiging, door het ondernemingshoofd of door een bestuurder der onderneming goedgekeurd worden.

Hij moet bij ieder aanzoek van de bevoegde ambtenaren en agenten, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden vertoond.

Art. 18.

Het totaal der per dag aan de werknemers opgelegde geldboeten mag niet meer bedragen dan het vijfde van zijn dagelijks loon.

De opbrengst der geldboeten wordt toevertrouwd aan de ondernemingsraad, die ze aanwendt ten voordele van de sociale werken voor de werknemers ingericht.

Indien er geen ondernemingsraad is, wordt de opbrengst van de geldboeten gebruikt ten bate van de werknemers, volgens de door de Koning te bepalen modaliteiten.

HOOFDSTUK VII.

Toezicht.

Art. 19.

De ambtenaren, aangewezen door de Minister onder wiens bevoegdheid de arbeid valt, waken voor de uitvoering van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten, onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie.

Art. 20.

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

De ondernemingshoofden, hun aangestelden of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun de inlichtingen te verschaffen die zij wensen te bekomen om zich van de naleving van de wet te vergewissen. In geval van inbreuk, stellen deze ambtenaren processen-verbaal op die rechtsgeldig zijn, behoudens tegenbewijs. Op straffe van nietigheid, moet binnen acht en veertig uren, aan de overtreder een afschrift van het proces-verbaal worden gezonden.

De ondernemingshoofden moeten de bepalingen van de besluiten tot uitvoering van de wet van 26 Januari 1951, betreffende de vereenvoudiging der documenten, waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, naleven.

CHAPITRE VI.

Pénalités.

Art. 17.

D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées.

Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues le jour même ou elles sont infligées ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont mentionnées dans un état qui indique en regard du nom des travailleurs qui ont fait l'objet d'une sanction, la date et le motif de celle-ci ainsi que la nature de la pénalité ou le montant de l'amende.

Cet état doit être approuvé, avant le jour du paiement de la rémunération, par le chef d'entreprise ou par un directeur de l'entreprise.

Il doit être produit à toute demande des fonctionnaires ou ou agents compétents, désignés en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Art. 18.

Le total des amendes infligées par jour aux travailleurs ne peut dépasser le cinquième de sa rémunération journalière.

Le produit des amendes est confié au conseil d'entreprise. Celui-ci les emploie au profit des œuvres sociales organisées en faveur des travailleurs.

S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, le produit des amendes est employé au profit des travailleurs, selon des modalités à déterminer par le Roi.

CHAPITRE VII.

Surveillance.

Art. 19.

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

Art. 20.

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

Les chefs d'entreprise, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les 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. A peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être adressée dans les quarante-huit heures au contrevenant.

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

HOOFDSTUK VIII.

Sancties.

Art. 21.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 2,000 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders wier onderneming binnen de bij deze wet bepaalde termijnen over geen reglement beschikt.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 1,000 frank, de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die nagelaten hebben één of meer bij artikelen 3, 4, 5, 6 en 11 voorziene bepalingen in het reglement op te nemen.

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

De hierboven bepaalde straffen zijn slechts toepasselijk in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat.

Art. 22.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 500 frank de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op de bepalingen van artikelen 9, 15, 16, 17, 18 en 20, lid 3.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank de ondernemingshoofden, bestuurders of zaakvoerders die inbreuk plegen op artikel 12, lid 2 en 3.

Art. 23.

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

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

Art. 24.

Inbreuk op artikel 20, lid 3, wordt opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot 9 van de wet van 26 Januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

Art. 25.

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

Art. 26.

De publieke vordering die voortspuit uit een overtreding van de bepalingen van deze wet verjaart na verloop van één jaar met ingang van de dag waarop de overtreding werd gepleegd.

Art. 27.

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

CHAPITRE VIII.

Sanctions.

Art. 21.

Seront punis d'une amende de 26 à 2,000 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants dont l'entreprise ne sera point pourvue d'un règlement dans les délais fixés par la présente loi.

Seront punis d'une amende de 26 à 1,000 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants, qui auront omis de faire figurer, dans le règlement, une ou plusieurs dispositions prévues par les articles 3, 4, 5, 6 et 11.

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

Les peines prévues ci-dessus ne sont applicables que dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise.

Art. 22.

Seront punis d'une amende de 26 à 500 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions des articles 9, 15, 16, 17, 18 et 20, alinéa 3.

Seront punis d'une amende de 26 à 200 francs, les chefs d'entreprise, directeurs ou gérants qui contreviendront aux dispositions de l'article 12, alinéas 2 et 3.

Art. 23.

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

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

Art. 24.

Les infractions à l'article 20, alinéa 3, sont recherchées, constatées et punies, conformément aux articles 2 à 9 de la loi du 26 janvier 1951, relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Art. 25.

Le chapitre VII et l'article 85 du Livre I du Code pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 26.

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

Art. 27.

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

HOOFDSTUK IX.**Slotbepalingen.****Art. 28.**

De wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen wordt opgeheven.

HOOFDSTUK X.**Inwerkingtreding.****Art. 29.**

Deze wet treedt in werking op 1 Januari 1953.

CHAPITRE IX.**Dispositions finales.****Art. 28.**

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

CHAPITRE X.**Entrée en vigueur.****Art. 29.**

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 1953.
