

Chambre des Représentants

SESSION 1958-1959.

25 JUIN 1959.

PROJET DE LOI relatif à la fermeture d'entreprises.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'un des objectifs essentiels de la politique économique du Gouvernement est d'atteindre un degré d'emploi plus élevé, et de le maintenir avec plus de stabilité qu'au cours des dix dernières années.

Le Gouvernement s'est, en outre, engagé à renforcer l'efficacité sociale de sa politique économique par une politique de l'emploi et de la main-d'œuvre spécialement conçue en vue de faciliter le remplacement et la réadaptation professionnelle des travailleurs en chômage.

Parallèlement, il a décidé d'inviter les organisations des employeurs et des travailleurs, représentées au sein du Conseil National du Travail, à rechercher ensemble les moyens de donner aux différentes catégories de travailleurs un statut légal ou conventionnel leur assurant de meilleures garanties de stabilité d'emploi.

C'est dans le cadre de la demande d'avis sur les garanties de stabilité d'emploi adressée le 10 mars 1959 au Conseil National du Travail, que l'attention de cet organisme a été particulièrement attirée sur les problèmes posés par les fermetures d'entreprises.

Saisi, le 25 mai 1959, d'une demande d'avis plus précise sur les mesures à prendre en vue de protéger les travailleurs des conséquences des fermetures d'entreprises, le Conseil National du Travail n'a pu parvenir, à ce sujet, à des conclusions unanimes.

Les chefs d'entreprises préconisent la conclusion d'un accord librement négocié avec les représentants des organisations syndicales pour fournir aux travailleurs intéressés des informations préalables. Ces informations se feraient soit par la voie du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale, soit par le canal des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs. Les parties examineraient la situation créée par la fermeture. Elles s'efforceraient de rechercher, en commun, les moyens d'en pallier

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1958-1959.

25 JUNI 1959.

WETSONTWERP betreffende de sluiting van ondernemingen.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Een van de voornaamste oogmerken van de economische politiek van de Regering is een hogere graad van tewerkstelling te bereiken en deze meer stabiliteit te geven dan het tijdens de laatste tien jaar het geval is geweest.

Daarenboven heeft de Regering de verbintenis aangegaan haar economische politiek op sociaal gebied doeltreffender te maken door een tewerkstellings- en arbeidskrachtenpolitiek te voeren die zodanig is opgevat dat de werklozen gemakkelijker opnieuw werk zouden kunnen vinden en in een ander vak zouden kunnen herschoold worden.

In dat verband heeft zij beslist de organisaties van werkgevers en werknemers, die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn, uit te nodigen samen te zoeken naar de middelen om de verschillende categorieën werknemers een wettelijk of een regelingsstatuut te geven, waardoor zij betere waarborgen inzake vastheid van betrekking zouden verkrijgen.

Het is in het raam van de aanvraag om advies betreffende de waarborgen van vastheid van betrekking, die op 10 maart 1959 tot de Nationale Arbeidsraad werd gericht, dat de aandacht van dat organisme in het bijzonder op de door de sluiting van bedrijven gerezen problemen werd gevestigd.

Na op 25 mei 1959 een meer precieze aanvraag om advies betreffende de maatregelen, welke dienen genomen te worden om de werknemers te beschermen tegen de gevolgen van de sluiting van bedrijven, ontvangen te hebben, is de Nationale Arbeidsraad in dat verband tot geen eenparige conclusies kunnen komen.

De ondernemingshoofden spreken zich uit voor een vrijelijk afgesloten akkoord met de vertegenwoordigers van de syndicale organisaties om de betrokken werknemers van de sluiting vooraf in kennis te stellen. Die mededeling zou gebeuren, hetzij door bemiddeling van de ondernemingsraad of van de syndicale afvaardiging, hetzij langs de beroepsorganisaties van de werkgevers en van de werknemers. De partijen zouden de door de sluiting geschapen toestand onderzoeken. Zij zouden zich inspannen om in gemeen

les effets, plus particulièrement en se préoccupant du remplacement des travailleurs licenciés et éventuellement de l'atténuation des conséquences de la perte d'emploi.

Du côté des travailleurs, on souhaite en cas de fermeture d'entreprise, l'institution par la loi d'un système d'indemnité de séparation, dont le montant varierait avec l'âge du travailleur ou l'ancienneté dans l'entreprise. En ce qui concerne les mesures à prendre pour empêcher les fermetures abusives d'entreprises, certains travailleurs préconisent des mesures légales, cependant que d'autres se montrent favorables à l'institution d'une procédure conventionnelle.

* * *

Avant d'exposer les raisons pour lesquelles le Gouvernement a décidé de proposer au Parlement de légiférer en cette matière, et de commenter les principes de cette législation nouvelle, il n'est pas inutile de délimiter l'importance des problèmes sociaux que posent les fermetures d'entreprises.

D'après les renseignements recueillis par l'Inspection Générale du Ministère des Affaires Economiques, 244 entreprises industrielles ayant occupé 50 ouvriers et plus, ont été fermées entre le 1^{er} janvier 1950 et le 30 avril 1959. Les fermetures ont provoqué le licenciement de 26.930 ouvriers.

Ce chiffre ne tient pas compte des employés licenciés à la suite de fermetures; on peut estimer qu'il faut y ajouter environ 4.300 employés, soit 16 % du nombre global des ouvriers licenciés.

Les chiffres précités se rapportent à l'ensemble des secteurs industriels, y compris le transport et la construction, à l'exception des mines et de l'industrie du gaz et de l'électricité.

La répartition par année, de ces fermetures, est la suivante :

Année	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
1950	7	1.120
1951	16	2.048
1952	20	2.687
1953	17	1.655
1954	24	2.063
1955	21	2.029
1956	35	4.173
1957	35	3.765
1958	50	4.796
1959 (4 mois)	10	1.486
Année inconnue	9	1.108
	244	26.930

On observe donc une forte augmentation du nombre de fermetures depuis 1956, la moyenne des ouvriers touchés par une fermeture oscillant autour de 100 ouvriers par entreprise.

La répartition par province des fermetures d'entreprises ayant occupé 50 ouvriers et plus, est la suivante, pour la même période :

overleg de middelen te vinden om de gevolgen tegen te gaan meer in het bijzonder door te trachten de afgedankte werknemers opnieuw aan het werk te stellen en door eventueel de nadelige gevolgen die het verlies van de betrekking medebrengt te milderen.

De werknemers van hun kant drukken eenparig de wens uit dat in geval van sluiting, bijwege van een wet een stelsel van sluitingsvergunningen zou worden ingevoerd waarvan het bedrag zou schommelen naar gelang van de leeftijd van de werknemer of van zijn anciënniteit in de onderneming. Wat betreft de maatregelen om de wederrechtelijke sluiting van ondernemingen tegen te gaan, stellen sommige werknemers voor dat wettelijke maatregelen zouden worden genomen, terwijl andere te vinden zijn voor een conventionele procedure.

* * *

Alvorens de redenen toe te lichten om dewelke de Regering beslist heeft aan het Parlement voor te stellen ter zake een wet uit te vaardigen, en alvorens de principes van deze nieuwe wetgeving te commenteren, is het niet zonder nut nauwkeurig de omvang af te bakenen der sociale problemen, die rijzen ingevolge de sluiting van bedrijven.

Volgens inlichtingen verstrekt door de Algemene Inspectie van het Ministerie van Economische Zaken, werd tussen 1 januari 1950 en 30 april 1959 overgegaan tot de sluiting van 244 nijverheidsondernemingen die 50 arbeiders of meer te werk stelden. Die sluitingen hebben aanleiding gegeven tot het ontslag van 26.930 arbeiders.

Dat cijfer houdt geen rekening met de bedienden, ontslagen ingevolge de sluiting van ondernemingen; het dient verhoogd met het getal van 4.300 bedienden, hetzij met ongeveer 16 % van het globaal aantal ontslagen arbeiders.

Voormelde cijfers hebben betrekking op alle nijverheidssectoren, met inbegrip van het vervoer en het bouwbedrijf, maar met uitsluiting der mijnen en van de gas- en elektriciteitsbedrijven.

De spreiding per jaar van deze sluitingen ziet er uit als volgt :

Jaar	Aantal ondernemingen	Aantal arbeiders
1950	7	1.120
1951	16	2.048
1952	20	2.687
1953	17	1.655
1954	24	2.063
1955	21	2.029
1956	35	4.173
1957	35	3.765
1958	50	4.796
1959 (4 maand)	10	1.486
Onbekend jaar	9	1.108
	244	26.930

Sedert 1956 is er aldus een sterke stijging van het aantal sluitingen waar te nemen; het gemiddelde der door een sluiting getroffen arbeiders schommelt rond 100 werknemers per bedrijf.

De spreiding per provincie van de sluitingen van bedrijven waar 50 arbeiders en meer werkten, is voor dezelfde periode de volgende :

Province	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
Anvers	24	2.546
Brabant	49	5.948
Flandre occidentale	24	2.313
Flandre orientale	46	4.485
Hainaut	50	6.948
Liège	35	3.123
Limbourg	5	320
Luxembourg	1	68
Namur	10	1.179
Le Royaume	244	26.930

Cette répartition provinciale fait apparaître, si l'on tient compte du nombre des ouvriers assujettis à la sécurité sociale dans chaque province, que les provinces les plus touchées par les fermetures ont été les deux Flandres, le Hainaut et la province de Namur.

Par branche d'activité industrielle, la répartition des fermetures est la suivante :

Branche d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers
Alimentation	21	2.259
Textile	68	6.683
Métal	46	4.197
Matériaux de construction	26	4.103
Construction	27	3.250
Bois	10	1.003
Chimie	14	1.608
Cuir et chaussures	14	1.377
Divers	18	2.450

Cette répartition entre les principaux secteurs de l'industrie reflète l'importance des difficultés d'adaptation rencontrées au cours des dix dernières années dans le textile et certaines industries de matériaux de construction.

* * *

S'il est vrai que, le plus souvent, les dirigeants d'une entreprise ne prennent la grave décision d'arrêter son activité qu'après avoir tout essayé pour la maintenir en vie, certains cas ont cependant pu se présenter, où la fermeture d'une entreprise aurait pu être évitée si toutes les parties susceptibles de contribuer à son redressement avaient été informées en temps utile des difficultés graves qu'elle traversait.

D'autre part, il est indispensable que les travailleurs, les organisations patronales et syndicales et les pouvoirs publics soient avisés, plusieurs mois à l'avance, de l'intention d'un employeur de fermer son entreprise.

En effet, le préavis qui, pour la plupart d'entre eux, n'excède pas 15 jours, ne laisse pas aux travailleurs licenciés un délai suffisant pour retrouver un emploi.

Les modalités d'application de la décision de fermeture et, notamment, l'échelonnement de la remise des préavis aux différentes catégories de travailleurs, devraient faire l'objet de discussions au sein du conseil d'entreprise, ou entre la direction et la délégation syndicale, discussions qu'il serait plus aisé de faire aboutir de façon satisfaisante si l'on disposait du temps nécessaire.

Les organisations patronales et syndicales, régionales, professionnelles et interprofessionnelles, apportent souvent une contribution précieuse à l'organisation du remplacement des différentes catégories de travailleurs licenciés. La proportion des travailleurs qui pourront retrouver rapidement un emploi équivalent dans une autre entreprise, sera évidemment plus importante si le remplacement peut être organisé avant le licenciement des travailleurs intéressés.

Province	Aantal bedrijven	Aantal arbeiders
Antwerpen	24	2.546
Brabant	49	5.948
West-Vlaanderen	24	2.313
Oost-Vlaanderen	46	4.485
Henegouwen	50	6.948
Luik	35	3.123
Limburg	5	320
Luxemburg	1	68
Namen	10	1.179
Het Rijk	244	26.930

Uit die spreiding per provincie blijkt dat, zo men rekening houdt met het aantal van de ten opzichte van de sociale zekerheid verzekeringsplichtige arbeiders in elke provincie, door de sluitingen het meest werden getroffen : de beide Vlaanderen, Henegouwen en de provincie Namen.

Per tak van industriële bedrijvigheid, ziet de spreiding er uit als volgt :

Bedrijfstak	Aantal bedrijven	Aantal arbeiders
Voeding	21	2.259
Textiel	68	6.683
Metaal	46	4.197
Bouwmateriaal	26	4.103
Bouw	27	3.250
Hout	10	1.003
Chemische bedrijven	14	1.608
Leder en schoenen	14	1.377
Andere	18	2.450

Die verdeling onder de verschillende nijverheidssectoren geeft een idee van de omvang van de aanpassingsmoeilikheden, waarop men de laatste tien jaar in de textielnijverheid en in bepaalde bedrijven van bouwmateriaal is gestuit.

* * *

Zo het waar is dat de ondernemingshoofden, in de meeste gevallen, slechts na alles in het werk te hebben gesteld om de onderneming in het leven te houden, de gewichtige beslissing treffen deze stil te leggen, zijn er gevallen geweest waar de sluiting had kunnen vermeden worden, moesten al de partijen die konden bijdragen tot de heropleving tijdig op de hoogte zijn gebracht van de ernstige moeilijkheden die de onderneming doormaakte.

Anderdeels is het noodzakelijk dat de werknemers, de werkgevers- en de werknemersorganisaties en de openbare besturen verscheidene maanden op voorhand worden verwittigd dat de werkgever het inzicht heeft zijn onderneming te sluiten.

De opzeggingstermijn, die voor de meeste van de ontslagen werknemers niet meer dan vijftien dagen bedraagt, is onvoldoende om een andere betrekking te vinden.

De toepassingsmodaliteiten van de beslissing tot sluiting en vooral de spreiding van de datum van opzegging aan de verschillende categorieën van werknemers, zou evenwel moeten besproken worden in de schoot van de ondernemingsraad of tussen de directie en de syndicale afvaardiging. Dergelijke besprekingen zouden gemakkelijk tot bevredigende resultaten kunnen leiden moest men over genoegzame tijd beschikken.

De patronale en syndicale organisaties, de plaatselijke, professionele en interprofessionele organisaties, dragen dikwijls op gelukkige wijze bij tot de inrichting van de wederwerkstelling van de verschillende categorieën van afgedankte werknemers. Er zullen natuurlijk meer werknemers in de mogelijkheid zijn vlugger een gelijkwaardige betrekking in een andere onderneming te vinden, indien de wederwerkstelling kan worden ingericht alvorens de betrokken werknemers worden ontslagen.

Les pouvoirs publics et l'Office national du placement et du chômage doivent être en mesure d'organiser un programme de remplacement. L'Office national du placement et du chômage ne peut cependant improviser l'organisation de ces programmes ou de programmes de réadaptation professionnelle.

Aussi, importe-t-il d'organiser une procédure d'information préalable, lorsqu'un chef d'entreprise envisage de décider la fermeture de son entreprise ou d'une division de celle-ci.

A cette information devrait succéder une procédure de discussions collectives des conditions dans lesquelles les travailleurs seraient licenciés.

Des contacts devraient être pris en outre, dans chaque cas, entre les représentants de la direction et des travailleurs de l'entreprise, les organisations syndicales et patronales et l'Office national du placement et du chômage, surtout au niveau régional, en vue d'organiser le remplacement des travailleurs intéressés.

Le Gouvernement espère qu'un accord, inspiré des principes énumérés ci-dessus, pourra être conclu sur le plan national, entre les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. Cet accord devrait ensuite trouver son application, suivant les modalités les plus appropriées à chaque secteur de l'activité économique, dans des conventions collectives conclues dans les différentes commissions paritaires, qui pourraient être rendues obligatoires par le Roi, conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 2 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires.

On aurait pu, certes, envisager d'imposer, par la loi, certaines obligations aux employeurs. Le Gouvernement n'a pas cru devoir, actuellement, entrer dans cette voie, parce qu'il a la conviction qu'aucun employeur ne se refusera à remplir, en ce domaine, son devoir social et parce que les organisations représentatives des employeurs ont pris l'initiative d'entamer à ce sujet des pourparlers avec les organisations syndicales des travailleurs.

Au surplus, l'efficacité de dispositions légales impératives serait nécessairement réduite dans une matière où les méthodes utilisées ne valent que si toutes les parties intéressées font preuve de beaucoup de diligence et d'une grande volonté de coopération.

C'est pourquoi le présent projet de loi donne compétence aux commissions paritaires pour déterminer les méthodes suivant lesquelles sont organisés, en cas de fermeture d'entreprises, l'information préalable des travailleurs, des autorités et des organismes intéressés, ainsi que le remplacement des travailleurs.

* * *

Par contre, l'institution par la loi d'un système spécial d'indemnisation des travailleurs licenciés à l'occasion de la fermeture de leur entreprise est nécessaire, afin de garantir le paiement aux travailleurs d'une indemnité s'élevant au minimum au montant prévu dans le présent projet de loi, au moment où cette indemnité de licenciement leur est le plus utile, et quels que soient la solvabilité et l'état de la trésorerie de l'entreprise contrainte d'arrêter son activité.

Le paiement aux travailleurs licenciés par suite de fermeture, d'une indemnité spéciale, indépendamment de celles qu'ils touchent en vertu de l'assurance chômage se justifie pour diverses raisons :

De openbare besturen en de Rijksdienst voor de arbeidsbemiddeling en werkloosheid moeten een programma van wedertewerkstelling kunnen organiseren. De Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid kan nochtans de inrichting van die programma's of van programma's van beroepswederaanpassing zo maar niet uit de mouw schudden.

Het komt er derhalve op aan een procedure van voorafgaandelijke bekendmaking in te stellen, wanneer een ondernemingshoofd voornemens is zijn onderneming of een tak ervan te sluiten.

Deze bekendmaking zou aanleiding moeten geven tot een gezamenlijke discussie over de voorwaarden van ontslag van de werknemers.

Daarenboven zouden, voor elk geval, vooral op gewestelijk vlak, contacten moeten genomen worden tussen de vertegenwoordigers van de directie en van de werknemers van de onderneming, de werkgevers- en werknemersorganisaties en de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid om de wedertewerkstelling van de betrokken werknemers in te richten.

De Regering hoopt dat, op basis van de hierboven aangehaalde principes, op het nationaal vlak een akkoord zal kunnen gesloten worden tussen de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers. Volgens de aan elke sector van de economische activiteit meest aangepaste modaliteiten, zou dat akkoord vorm moeten krijgen in collectieve overeenkomsten, gesloten in de verschillende paritaire comités, en welke door de Koning algemeen verbindend zouden kunnen verklaard worden, overeenkomstig het bepaalde in de besluitwet van 2 juni 1945 houdende statuut der paritaire comités.

Men had weliswaar kunnen overwegen, bij de wet, bepaalde verplichtingen aan de werkgevers op te leggen. De Regering was van oordeel dat zij deze weg thans niet moest opgaan, omdat zij de overtuiging heeft dat geen enkele werkgever op dat gebied zal weigeren zijn sociale plicht te vervullen en omdat de representatieve organisaties der werkgevers het initiatief hebben genomen dienaangaande met de syndicale organisaties der werknemers besprekingen te voeren.

De doeltreffendeheid van gebiedende wettelijke bepalingen zou bovendien noodzakelijkerwijze beperkt zijn, daar de aangewende methodes ter zake enkel uitwerking kunnen hebben indien al de betrokken partijen zeer vlug en welwillend onderhandelen.

Om die reden verleent dit wetsontwerp aan de paritaire comités de bevoegdheid de methodes vast te stellen volgens dewelke in geval van sluiting van ondernemingen, de voorafgaandelijke informatie van de werknemers en van de betrokken overheden en organismen, alsmede de wedertewerkstelling der werknemers georganiseerd worden.

* * *

Daarentegen is de instelling bij wege van een wet van een bijzonder stelsel van vergoeding der bij de sluiting van hun bedrijf ontslagen werknemers noodzakelijk, ten einde de werknemers de uitbetaling te waarborgen van een vergoeding, welke minstens gelijk is aan het in dit wetsontwerp voorzien bedrag, op het ogenblik dat die vergoeding wegens ontslag hun het meeste nut oplevert, en welke ook de solvabiliteit en de omvang van de kasmiddelen mogen zijn van de onderneming, die gedwongen is haar activiteit stop te zetten.

De uitbetaling van een speciale vergoeding, benevens de vergoedingen verzekering-werkloosheid, aan de werknemers die wegens sluiting werkloos worden, is om verschillende redenen verantwoord :

— La fermeture de l'entreprise entraîne la rupture définitive des liens existant entre l'employeur et les travailleurs touchés par la fermeture, qui perdent tout espoir de retrouver leur emploi antérieur. Ils devront surmonter, s'ils retrouvent dans un délai plus ou moins court un emploi équivalent, toutes les difficultés d'adaptation à de nouvelles conditions de travail; ils perdront les avantages qu'ils avaient acquis en raison de leur ancienneté dans l'entreprise.

— Toutes choses égales d'ailleurs, le caractère collectif du licenciement résultant de la fermeture d'une entreprise, rend plus difficile le remplacement des travailleurs licenciés. Dans certaines régions, le revenu régional alimenté en majeure partie par une entreprise contrainte d'arrêter son activité, peut être gravement affecté par cette fermeture.

— Lorsqu'une entreprise traverse des difficultés temporaires, au point de devoir procéder à des licenciements partiels ou temporaires, les travailleurs qui ont la plus grande ancienneté échappent souvent, pour des motifs sociaux, à ces mesures de réduction de l'effectif occupé. Par contre, la fermeture de l'entreprise étend les conséquences du chômage jusqu'aux catégories de travailleurs qui éprouvent le plus de difficultés de remplacement.

— C'est afin d'éviter que les travailleurs ne supportent une part trop lourde du coût social des fermetures d'entreprises et d'écarter l'obstacle le plus important à la rationalisation indispensable des industries européennes du charbon et de l'acier, que le Traité de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier prévoit le paiement d'indemnités d'attente aux travailleurs.

— Le Traité instituant la Communauté Economique Européenne comporte la création d'un Fonds social européen. Les interventions de ce Fonds seront toutefois limitées à la réadaptation professionnelle des travailleurs et à leur réinstallation dans une autre région. Le paiement d'indemnités d'attente n'est prévu que dans le cas d'une conversion interne des activités d'une entreprise.

Les dispositions du présent projet de loi s'inspirent des principes suivants :

— Les travailleurs licenciés à l'occasion de la fermeture de leur entreprise ont droit à une indemnité de licenciement qui leur est payée par les soins du « Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises », à condition qu'ils aient au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour des raisons analogues à celles qui ont inspiré le législateur lors de la fixation des délais de préavis en cas de rupture du contrat de louage de travail, le Gouvernement a estimé nécessaire de lier le droit des travailleurs à l'indemnité de licenciement et le montant de celle-ci à l'ancienneté dans l'entreprise.

Il s'impose cependant de ne pas tenir compte, pour le calcul de l'ancienneté, des interruptions dans les relations contractuelles de travail résultant des périodes de chômage involontaire.

— Le montant de cette indemnité varie suivant l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise; l'indemnité s'élève à :

a) 5.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est de 5 ans au moins et de moins de 10 ans;

— De sluiting van een onderneming verbreekt definitief de banden tussen de werkgever en de door de sluiting getroffen werknemers die elke hoop verliezen hun vroegere betrekking nog te kunnen terugvinden. Kunnen ze binnen een min of meer langere termijn een gelijkwaardige dienstbetrekking vinden, dan zullen zij al de moeilijkheden moeten overwinnen welke gepaard gaan met de aanpassing aan de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Ze zullen de voordelen die ze verworven hadden wegens hun ancienniteit in de onderneming verliezen.

— In elk geval bemoeilijkt het collectief karakter van de afdanking wegens sluiting van een onderneming, de wedertewerkstelling van de ontslagen werknemers. In sommige streken, zal het gewestelijk inkomen, dat wellicht voor een groot gedeelte werd gevoed door de onderneming die tot sluiting moet overgaan, ten eerste worden getroffen.

— Wanneer een onderneming moeilijke tijden doormaakt, zodat zij zich verplicht ziet tot gedeeltelijke of tijdelijke afdankingen te moeten overgaan, dan ontsnappen de arbeiders die de grootste ancienniteit hebben veelal, om sociale redenen, aan de maatregelen van inkrimping van het tewerkgestelde personeel. De sluiting van de onderneming daarentegen treft zelfs die categorieën van werknemers die de meeste moeilijkheden hebben om nog een nieuwe betrekking te vinden.

— Om te vermijden dat de werknemers een te groot deel van de sociale last van de sluitingen van ondernemingen zouden dragen en om de belangrijkste hinderpaal voor de noodzakelijke rationalisatie van de Europese kolen- en staalnijverheid uit de weg te ruimen, voorziet het Verdrag van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal wachtgelden voor de werknemers.

— Het Verdrag tot instelling van de Europese Economische Gemeenschap voorziet de oprichting van een Europees Sociaal Fonds. De tussenkomsten van dat Fonds zullen steeds beperkt zijn tot de beroepswederaanpassing van de werknemers en tot hun wedertewerkstelling in een andere streek. De uitbetaling van wachtgelden is enkel voorzien voor de gevallen van een interne omschakeling van de activiteiten van een onderneming.

De bepalingen van dit wetsontwerp steunen op volgende beginselen :

— De arbeiders, afgedankt naar aanleiding van de sluiting van hun bedrijf, hebben recht op een vergoeding wegens ontslag, die hen uitbetaald wordt door de bemiddeling van het « Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers », op voorwaarde dat zij minstens vijf jaar ancienniteit hebben in de onderneming.

Om redenen van dezelfde aard als deze waardoor de wetgever zich heeft laten leiden bij het vaststellen der opzeggingstermijnen in geval van verbreking der arbeidsovereenkomst, heeft de Regering het nodig geacht het recht der werknemers op de vergoeding wegens ontslag en het bedrag van de vergoeding te koppelen aan de ancienniteit in de onderneming.

Evenwel is het geboden, voor de berekening van de ancienniteit, geen rekening te houden met de onderbrekingen in de contractuele betrekkingen die te wijten zijn aan perioden van onvrijwillige werkloosheid.

— Het bedrag van die vergoeding verschilt naar gelang van de ancienniteit der belanghebbenden in de onderneming; zij bedraagt :

a) 5.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming minstens 5 jaar en minder dan 10 jaar bedraagt;

- b) 10.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 20 ans;
 c) 15.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise atteint ou dépasse 20 ans.

Ces montants pourront être modifiés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Aucune discrimination n'est établie entre hommes et femmes dans la fixation du montant de l'indemnité.

Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises est alimenté, d'une part, par le produit d'une cotisation à percevoir par l'Office national de sécurité sociale, de 30 francs par travailleur assujéti, payable une fois par an pendant deux ou trois ans et, d'autre part, par le produit de la récupération des indemnités payées, à charge des entreprises ayant licencié leur personnel à l'occasion de la fermeture.

L'établissement du principe de la récupération à charge des entreprises est indispensable, afin de consacrer la responsabilité du chef d'entreprise vis-à-vis des travailleurs qui font partie de la communauté d'entreprise.

Le Fonds a la personnalité juridique. Sa création n'entraînera pas l'établissement d'une administration nouvelle, ni d'organes de gestion particuliers. En effet, l'Office national du placement et du chômage mettra gratuitement à la disposition du Fonds les services, le personnel, l'équipement et les installations nécessaires à son fonctionnement.

L'administration du Fonds sera confiée au Comité de Gestion de l'Office national du placement et du chômage, le Directeur Général de l'O. N. P. C. étant chargé de sa gestion journalière.

Les mesures préconisées par le projet de loi ont un caractère expérimental. C'est pourquoi elles sont prévues pour une période de trois ans. D'autre part, il a paru nécessaire de limiter son champ d'application aux entreprises occupant au moins cinquante travailleurs.

Les travailleurs des industries du charbon et de l'acier bénéficient des dispositions du paragraphe 23 de la Convention relative aux dispositions transitoires, qui leur assurent des avantages supérieurs à ceux prévus par le présent projet de loi. Aussi, les articles 5 et 13 du projet de loi permettent-ils au Roi, après avis du Conseil National du Travail, d'exclure les travailleurs de certaines branches d'industrie du bénéfice de l'indemnité de licenciement et de dispenser les employeurs de ces branches d'industrie du versement de la cotisation.

Les mêmes dispositions permettent d'exclure du champ d'application de la loi les employeurs et les travailleurs où le système d'indemnité de licenciement en cas de fermeture ne pourrait trouver d'application pour des motifs d'ordre économique, technique ou juridique propres à ces secteurs.

D'autre part, il convient d'observer qu'en définissant l'entreprise suivant les termes utilisés par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, le présent projet de loi permet de faire bénéficier de l'indemnité de licenciement les travailleurs licenciés à la suite de la fermeture d'une division ou d'un siège d'une société, pour autant que cette division ou ce siège constitue une unité technique d'exploitation.

Il a paru indispensable de définir à l'article 2 du projet de loi la fermeture d'entreprise, afin d'éviter que les travailleurs perdent le bénéfice de l'indemnité de licenciement, parce que l'entreprise, comme entité juridique, subsisterait

- b) 10.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming begrepen ligt tussen 10 en 20 jaar;
 c) 15.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming 20 jaar bereikt of overschrijdt.

Die bedragen kunnen door de Koning gewijzigd worden bij in Ministerrad overlegd besluit.

Bij de vaststelling van het bedrag van de vergoeding wordt geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen.

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers wordt gestijfd, eensdeels, door de opbrengst van een bijdrage van 30 frank per verzekeringsplichtige werknemer, te innen door de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid en éénmaal per jaar gedurende twee of drie jaar te betalen en, anderdeels, door de opbrengst van de terugvordering van de vergoedingen betaald ten laste van de ondernemingen, die hun personeel bij de sluiting hebben ontslagen.

Het principe van de terugvordering ten laste van de ondernemingen moet aanvaard worden, ten einde de verantwoordelijkheid van de bedrijfschef ten opzichte van de werknemers, die deel uitmaken van de bedrijfsgemeenschap vast te leggen.

Het Fonds bezit de rechtspersoonlijkheid. De oprichting ervan zal geen aanleiding geven tot de vestiging van een nieuwe administratie, noch van bijzondere beheersorganen. De Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid zal, inderdaad, kosteloos ter beschikking stellen van het Fonds de diensten, het personeel, de uitrusting en de inrichting die nodig zijn voor zijn werking. Het beheer van het Fonds zal toevertrouwd worden aan het Beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid; de Directeur-generaal van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid zal belast worden met het dagelijks beheer.

De maatregelen die door het wetsontwerp worden beoogd hebben een experimenteel karakter. Het is om die reden dat zij voor een duur van drie jaar worden voorzien. Anderdeels is het nodig gebleken het toepassingsgebied te beperken tot de ondernemingen die minstens vijftig werknemers tewerkstellen.

De werknemers der kolen — en staalbedrijven genieten van de bepalingen van paragraaf 23 van de Conventie betreffende de overgangsbepalingen, die hun voordelen bezorgen die belangrijker zijn dan deze die in dit wetsontwerp worden bepaald. Daarom wordt, bij artikelen 5 en 13 van dit wetsontwerp, aan de Koning de mogelijkheid gelaten, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de werknemers van bepaalde bedrijfstakken uit te sluiten van het genot van de vergoeding wegens ontslag en de werknemers van de bedrijfstakken vrij te stellen van de storting der bijdrage.

Dezelfde bepalingen laten toe uit het toepassingsgebied der wet te weren de werkgevers en de werknemers van bepaalde bedrijfstakken waar het systeem van vergoeding in geval van sluiting bezwaarlijk toepasselijk kan zijn wegens redenen van economische, technische of juridische aard die eigen zijn aan die takken.

Anderdeels dient opgemerkt dat in dit wetsontwerp de bepaling van de onderneming wordt overgenomen zoals die voorkomt in de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven; aldus is het mogelijk de vergoeding wegens ontslag te verlenen aan de werknemers, ontslagen ingevolge de sluiting van een afdeling of een zetel der maatschappij, op voorwaarde dat die afdeling of die zetel een technische bedrijfseenheid uitmaakt.

Het is onontbeerlijk gebleken, in artikel 2 van het wetsontwerp, de bepaling te geven van de sluiting van de onderneming, ten einde te vermijden dat de werknemers het genot zouden verliezen van de vergoeding wegens ont-

malgré l'arrêt de son activité ou parce qu'une activité tout à fait négligeable continuerait de s'y exercer.

La référence, dans la définition de la fermeture de l'entreprise, à une réduction de 75 % du personnel occupé dans l'entreprise, qui se calcule par rapport à la moyenne du personnel occupé pendant les douze mois précédents, permet de déterminer avec précision à partir de quand certaines dispositions de la loi sont d'application dans chaque cas particulier.

Il convient de noter, enfin, qu'en vertu de la définition légale de la fermeture d'entreprise, les reconversions ne tombent pas sous l'application de la présente loi, si elles ne s'accompagnent pas du licenciement d'au moins 75 % du personnel.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre du Travail,

slag, hetzij omdat de onderneming, als juridische eenheid, ondanks de stopzetting van haar activiteit zou voortbestaan, hetzij omdat zij een volkomen onbeduidende activiteit zou behouden.

De verwijzing, die voorkomt in de bepaling van de sluiting van de onderneming, naar een vermindering van 75 % van het in de onderneming tewerkgesteld personeel berekend op basis van het gemiddelde van het tijdens de twaalf vorige maanden tewerkgesteld personeel, laat toe juist te bepalen van welk ogenblik af sommige bepalingen van de wet in elk bijzonder geval van toepassing zijn.

Ten slotte dient vermeld dat, krachtens de wettelijke bepaling van de sluiting van de onderneming, de reconversies niet onder de toepassing vallen van deze wet, indien zij niet gepaard gaan met het ontslag van 75 % van het personeel.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen te onderwerpen.

De Minister van Arbeid,

O. BEHOGNE.

Le Ministre de la Prévoyance Sociale,

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. SERVAIS.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,

Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Vu la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat, notamment l'article 2, alinéa 2;

Vu l'urgence;

Sur la proposition de Notre Ministre du Travail et de Notre Ministre de la Prévoyance sociale,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre du Travail et Notre Ministre de la Prévoyance sociale sont chargés de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

Article premier.

La présente loi s'applique à l'employeur occupant, dans son entreprise, au moins cinquante travailleurs au 30 septembre 1959, ainsi qu'aux travailleurs occupés dans ces entreprises.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL.

Gelet op de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, inzonderheid op artikel 2, lid 2;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN Wij :

Onze Minister van Arbeid en Onze Minister van Sociale Voorzorg zijn belast, in Onze naam bij de Wetgevende Kamers, het wetsontwerp in te dienen waarvan de tekst volgt :

EERSTE HOOFDSTUK.

Toepassingsgebied.

Eerste artikel.

Deze wet is van toepassing op de werkgever die op 30 september 1959 minstens vijftig werknemers in dienst heeft in zijn onderneming, evenals op de werknemers die in die ondernemingen tewerkgesteld zijn.

Art. 2.

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

— fermeture d'entreprise : la cessation définitive de l'activité principale d'une entreprise, dès qu'elle entraîne le licenciement d'au moins 75 % du personnel; la réduction de 75 % du personnel occupé se calcule par rapport à la moyenne du personnel occupé pendant les douze mois précédents;

— entreprise : l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

CHAPITRE II.

De la compétence des Commissions paritaires.

Art. 3.

L'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, est complété par un libellé comme suit :

« f) de déterminer les méthodes selon lesquelles sont organisés, en cas de fermeture d'entreprises, l'information préalable des travailleurs, des autorités et des organismes intéressés ainsi que le remplacement des travailleurs. »

CHAPITRE III.

De l'indemnité de licenciement en cas de fermeture d'entreprises.

Art. 4.

Sauf motif grave justifiant son renvoi sans préavis, le travailleur ayant au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement lorsque son contrat de louage de travail, conclu pour une durée indéterminée, est rompu par l'employeur, soit dans les six mois qui précèdent la fermeture de l'entreprise, soit au moment de la fermeture, soit après celle-ci.

Cette disposition ne s'applique qu'aux travailleurs licenciés en cas de fermetures d'entreprises survenues pendant la période d'existence du Fonds visé à l'article 10 de la présente loi.

Art. 5.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut décider que les travailleurs de certaines branches d'industries ne bénéficient pas des dispositions de la présente loi.

Art. 6.

Le montant de l'indemnité accordée aux travailleurs visés à l'article 4, est :

a) de 5.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est de cinq ans au moins et de moins de dix ans;

Art. 2.

Voor de toepassing van deze wet dient verstaan door :

— sluiting van de onderneming : de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van een onderneming, van het ogenblik af dat die stopzetting het ontslag van minstens 75 % van het personeel tot gevolg heeft; de vermindering met 75 % van het tewerkgesteld personeel wordt berekend in verhouding tot het gemiddelde van het tijdens de twaalf vorige maanden tewerkgesteld personeel;

— onderneming : de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK II.

Bevoegdheid van de paritaire Comité's.

Art. 3.

Artikel 10 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's, wordt met de volgende littera aangevuld :

« f) de methodes vast te stellen volgens dewelke, in geval van sluiting van ondernemingen, de voorafgaandelijke informatie van de werknemers en van de betrokken overheden en organismen, alsmede de wedertewerkstelling der werknemers georganiseerd worden. »

HOOFDSTUK III.

Vergoeding wegens ontslag bij sluiting van ondernemingen.

Art. 4.

De werknemer die minstens vijf jaar ancienniteit heeft in de onderneming heeft, behoudens ernstige reden die zijn ontslag zonder opzegging rechtvaardigt, recht op een vergoeding wegens ontslag, wanneer zijn arbeidsovereenkomst, gesloten voor onbepaalde duur, door de werkgever verbroken wordt, hetzij binnen de zes maand die de sluiting van de onderneming voorafgaan, hetzij op het ogenblik van de sluiting, hetzij nadien.

Die bepaling is enkel van toepassing op de werknemers ontslagen in geval van sluitingen van ondernemingen die zich voordoen tijdens de duur van het bestaan van het Fonds waarvan sprake in artikel 10 van deze wet.

Art. 5.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning beslissen dat de werknemers van sommige bedrijfstakken niet genieten van de bepaling van deze wet.

Art. 6.

Het bedrag van de vergoeding, toegekend aan de werknemers bedoeld in artikel 4, bedraagt :

a) 5.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming minstens vijf jaar en minder dan tien jaar bedraagt;

b) de 10.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est de dix ans au moins et de moins de vingt ans;

c) de 15.000 francs pour les travailleurs dont l'ancienneté dans l'entreprise est de vingt ans au moins.

La condition d'ancienneté doit être remplie au jour de la rupture du contrat de louage de travail.

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de prendre en considération la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

Ne sont pas considérées comme des interruptions les périodes de chômage involontaire, immédiatement précédées et suivies par une période d'occupation dans la même entreprise.

Art. 7.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier le montant de l'indemnité fixée à l'article 6 de la présente loi.

Art. 8.

L'indemnité prévue à l'article 6 peut être cumulée avec les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de louage de travail, les allocations de chômage et les allocations familiales, sans préjudice des dommages et intérêts prévus à l'article 23 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des indemnités visées à l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1^{er} de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et à l'article 76ter des lois sur les mines, minières et carrières.

CHAPITRE IV.

Du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Art. 9.

Il est institué pour une durée de trois ans auprès de l'Office national du placement et du chômage, un Fonds dénommé « Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises ». Le Fonds a la personnalité juridique.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut prolonger son existence pour une durée de deux ans au maximum.

Le Fonds a pour mission de payer aux travailleurs intéressés les indemnités prévues à l'article 6.

Il est administré par le Comité de Gestion de l'Office nationale du placement et du chômage.

Le directeur général de l'Office national du placement et du chômage est chargé de la gestion journalière du Fonds.

Il agit valablement au nom et pour compte du Fonds dans les actes judiciaires et extrajudiciaires.

Art. 10.

L'actif et le passif du Fonds sont repris, lors de sa liquidation, par l'Office national du placement et du chômage.

b) 10.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming minstens tien jaar en minder dan twintig jaar bedraagt :

c) 15.000 frank voor de werknemers wier ancienniteit in de onderneming minstens twintig jaar bedraagt.

De voorwaarde van ancienniteit moet vervuld zijn op de dag van de verbreking der arbeidsovereenkomst.

Voor de berekening van de ancienniteit in de onderneming dient rekening gehouden met de periode tijdens dewelke de werknemer zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Worden niet beschouwd als onderbrekingen de perioden van onvrijwillige werkloosheid, onmiddellijk voorafgegaan en gevolgd door een periode van tewerkstelling in dezelfde onderneming.

Art. 7.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, het bedrag wijzigen van de in artikel 6 van deze wet bedoelde vergoeding.

Art. 8.

De vergoeding voorzien bij artikel 6 kan gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoedingen voortspuitend uit de verbreking van de arbeidsovereenkomst, de werkloosheidsuitkeringen en de kinderbijslag, onverminderd de schadevergoeding voorzien bij artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de vergoedingen, bedoeld bij artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, bij artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, en bij artikel 76ter van de wetten op de mijnen, groeven en graveerijen.

HOOFDSTUK IV.

Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Art. 9.

Bij de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid wordt, voor een duur van drie jaar, een Fonds opgericht dat genoemd wordt « Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers ». Het Fonds bezit de rechtspersoonlijkheid.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, het bestaan van het Fonds verlengen voor een duur van maximum twee jaar.

Het Fonds heeft tot opdracht aan de belanghebbende werknemers de vergoedingen, voorzien bij artikel 6, uit te betalen.

Het wordt beheerd door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid.

De directeur-generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid wordt belast met het dagelijks beheer van dit Fonds.

Hij handelt rechtsgeldig in naam en voor rekening van het Fonds in de gerechtelijke en buitengerechtelijke akten.

Art. 10.

Het actief en het passief van het Fonds worden, bij zijn vereffening, overgenomen door de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid.

Art. 11.

L'Office national du placement et du chômage met gratuitement à la disposition du Fonds les services, le personnel, l'équipement et les installations nécessaires au fonctionnement de celui-ci.

Art. 12.

Les ressources du Fonds sont constituées par le produit des cotisations visées à l'article 13, qui lui sont versées par l'Office national de sécurité sociale et le Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, et par le produit des remboursements effectués en vertu de l'article 16 de la présente loi.

Art. 13.

Les employeurs, tombant sous l'application de l'article 1^{er} de la présente loi, sont tenus de verser en 1959 et en 1960, à l'Office national de sécurité sociale ou au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, selon le cas, une cotisation annuelle de trente francs par travailleur de son entreprise assujetti à la sécurité sociale.

Après avis du Conseil National du Travail le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, imposer le paiement à ces employeurs de la même cotisation en 1961.

Après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut dispenser du versement de la cotisation les employeurs dont les travailleurs sont exclus du bénéfice de l'indemnité de licenciement par application de l'article 5 de la présente loi.

Art. 14.

Les cotisations dues en vertu de la présente loi et payables à l'Office national de sécurité sociale le sont, dans le même délai que les cotisations dues à celui-ci en vertu de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour le quatrième trimestre de chacune des années visées à l'article 13.

Le défaut de paiement dans le délai entraîne application des majorations et intérêts de retard aux mêmes taux et dans les mêmes conditions que ceux prévus par ledit arrêté-loi et ses arrêtés d'exécution.

Les cotisations dues en vertu de la présente loi et payables au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs, le sont conformément aux dispositions qui régissent le paiement des cotisations dues à ce Fonds en vertu de l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés et des autres dispositions légales et réglementaires en la matière.

Art. 15.

En cas de fermeture de son entreprise, l'employeur est tenu d'en informer le Fonds. Le Roi fixe le délai dans lequel

Art. 11.

De Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid stelt de diensten, het personeel, de uitrusting en de inrichtingen die nodig zijn voor de werking van het Fonds kosteloos te zijner beschikking.

Art. 12.

De inkomsten van het Fonds bestaan uit de opbrengst van de in artikel 13 bedoelde bijdragen die gestort worden door de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid en het Nationaal Pensioenfonds voor Mijnwerkers alsmede uit de opbrengst der terugbetalingen uitgevoerd krachtens artikel 16 van deze wet.

Art. 13.

De werkgevers, die vallen onder de toepassing van artikel 1 van deze wet, zijn ertoe gehouden in 1959 en in 1960, aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid of aan het Nationaal Pensioenfonds voor Mijnwerkers, naargelang van het geval, een jaarlijkse bijdrage te storten van dertig frank per werknemer die tot zijn onderneming behoort en onderworpen is aan de maatschappelijke zekerheid.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, aan deze werkgevers de verplichting opleggen in 1961 dezelfde bijdrage te betalen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning aan de werkgevers, wier werknemers uitgesloten zijn van het genot van vergoeding wegens ontslag bij toepassing van artikel 5 van deze wet, vrijstelling verlenen van de betaling der bijdrage.

Art. 14.

De bijdragen, die verschuldigd zijn krachtens deze wet en betaalbaar zijn aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid zijn, binnen de termijnen vastgesteld voor de bijdragen verschuldigd krachtens de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, betaalbaar voor het vierde kwartaal van elk van de bij artikel 13 bedoelde jaren.

De niet-betaling binnen de termijn brengt de toepassing mede van de opslagen en verwijlsinteressen berekend volgens dezelfde bedragen en in dezelfde voorwaarden als deze die vastgesteld zijn door voormelde besluitwet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bijdragen die verschuldigd zijn krachtens deze wet en betaalbaar zijn aan het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers, zijn betaalbaar overeenkomstig de bepalingen betreffende de betaling der bijdragen verschuldigd aan dat Fonds krachtens de besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid der mijnwerkers en ermee gelijkgestellten en krachtens de andere wettelijke en reglementaire bepalingen terzake.

Art. 15.

In geval van sluiting van de onderneming, moet de werkgever het Fonds hiervan in kennis stellen. De Koning stelt

cette information doit être faite et détermine les renseignements que l'employeur doit fournir au Fonds.

Toute infraction aux dispositions de l'alinéa précédent et de ses arrêtés d'exécution, commise par l'employeur, ses préposés ou mandataires, est recherchée, constatée et punie conformément aux articles 4, 5, 6, 7, § 2, 8, 9 et 10 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Art. 16.

L'employeur qui ferme son entreprise est tenu de rembourser au Fonds, le montant des indemnités aux travailleurs de son entreprise en application de l'article 9 de la présente loi.

CHAPITRE V.

Des contestations, des prescriptions et des privilèges.

Art. 17.

Sont :

1° de la compétence du juge de paix :

a) les contestations entre l'Office national de sécurité sociale ou le Fonds national de retraite des ouvriers mineurs et les employeurs, relatives au paiement des cotisations, majorations et intérêts de retard;

b) les contestations entre le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et les employeurs, concernant la récupération des indemnités de licenciement;

2° de la compétence des Conseils de prud'hommes ou à leur défaut, du juge de paix, les contestations entre les travailleurs et le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Art. 18.

Les actions dont disposent l'Office national de sécurité sociale et le Fonds national de retraite des ouvriers mineurs devant les juridictions civiles contre les employeurs assujettis à la présente loi, du chef de non-paiement des cotisations, majorations et intérêts de retard dans les délais requis, ainsi que les actions dont dispose le Fonds devant les mêmes juridictions en vue du remboursement des indemnités, prévu à l'article 16 de la présente loi, se prescrivent par trois ans.

Les actions intentées contre l'Office national de sécurité sociale, ainsi que le Fonds national de retraite des ouvriers mineurs en répétition de paiement indu de cotisations, se prescrivent par trois ans à partir de la date du paiement.

Art. 19.

Le paiement des cotisations, majorations et intérêts de retard, prévus aux articles 13 et 14 de la présente loi, ainsi que le remboursement des indemnités prévu à l'article 16, sont garantis par un privilège qui prend rang sous le 4°

de termijn vast binnen welke deze kennisgeving moet gedaan worden en bepaalt de inlichtingen die de werkgever aan het Fonds moet verstrekken.

Elke overtreding van de bepalingen van het vorig lid en van de uitvoeringsbesluiten ervan, begaan door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, wordt opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig artikel 4, 5, 6, 7, § 2, 8, 9 en 10 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Art. 16.

De werkgever die zijn onderneming sluit, moet aan het Fonds terugbetalen het bedrag der vergoedingen die aan de werknemers van zijn onderneming werden uitgekeerd bij toepassing van artikel 9 van deze wet.

HOOFDSTUK V.

Betwistingen, verjaring en voorrechten.

Art. 17.

Behoren :

1° tot de bevoegdheid van de vrederechter :

a) de betwistingen betreffende de betaling der bijdragen, opslagen en verwijsintresten tussen de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid of het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers en de werkgevers;

b) de betwistingen betreffende terugvordering van de vergoeding wegens afdanking tussen het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de werkgevers;

2° tot de bevoegdheid van de Werkrechtscraden of, bij ontstentenis dezer, van de vrederechter, de betwistingen tussen de werknemers en het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Art. 18.

De vorderingen waarover de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid en het Nationaal Pensioenfonds voor Mijnwerkers beschikken voor de burgerlijke rechtbanken tegen de werkgevers op wie deze wet van toepassing is uit hoofde van niet-betaling der bijdragen, opslagen en verwijsintresten binnen de vereiste termijnen, alsook de vorderingen waarover het Fonds beschikt voor dezelfde rechtbanken met het oog op de terugbetaling van de in artikel 16 van deze wet bedoelde vergoedingen, verjaren na drie jaar.

De vorderingen ingesteld tegen de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, alsook tegen het Nationaal Pensioenfonds voor Mijnwerkers tot terugbetaling van niet verschuldigde betaling van bijdragen, verjaren drie jaar na de datum van de betaling.

Art. 19.

De betaling van de in artikelen 13 en 14 van deze wet bedoelde bijdragen, opslagen en verwijsintresten, alsook de in artikel 16 voorgeschreven terugbetaling der vergoedingen, worden gewaarborgd door een voorrecht dat rang

sexies de l'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les
privilèges et hypothèques.

Donné à Bruxelles, le 25 juin 1959.

neemt onder 4° sexies van artikel 19 van de wet van
16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken.

Gegeven te Brussel, 25 juni 1959.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre du Travail,

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Arbeid,

O. BEHOGNE.

Le Ministre de la Prévoyance Sociale,

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. SERVAIS.
