

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1963-1964.

4 JUNI 1964.

Ontwerp van wet tot instelling van de arbeidsreglementen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT DOOR DE H. **DEVUYST**.

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie is in datum van 14 maart 1963 geroepen geworden het door de Kamer van Volksvertegenwoordigers gestemde ontwerp te onderzoeken.

Het gaat hier over een ontwerp dat jaren geleden werd ingediend en dat zijn beslag kreeg door de stemming van de Kamer der Volksvertegenwoordigers op 26 november 1953, na langdurige bespreking door haar bevoegde Commissie. De vraag werd dan ook, van bij de aanvang van de bespreking in uw Commissie gesteld of het ontwerp nog aktueel was en nog beantwoordde aan de huidige behoeften en toestanden.

Verklaring van de Minister.

In zijn antwoord wijst de Minister erop dat de subcommissie gelast met de codificatie van het geheel der arbeidswetgeving, die in 1950 werd opgericht, zich insgelijks heeft beziggehouden met de kwestie van de arbeidsreglementen en in haar verslag komt reeds een

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

De heren Troclet, voorzitter; Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Debucquoy, Derore, Meij. Driessen, de heren Heylen, Merchiers, Pedé, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Uselding, Vandeputte, Wyn en Devuyt, verslaggever.

R. A 4758.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

45 (Zitting 1953-1954) : Ontwerp van wet overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1963-1964.

4 JUIN 1964.

Projet de loi instituant les règlements de travail.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1) PAR M. **DEVUYST**.

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours de sa réunion du 14 mars 1963, votre Commission a examiné le présent projet, déjà voté par la Chambre des Représentants.

Le texte du projet de loi en question avait été déposé il y a un certain nombre d'années et la Chambre des Représentants lui a fait un sort en sa séance publique le 26 novembre 1953, après qu'il eut fait l'objet d'une longue discussion au sein de la Commission compétente. Aussi, dès que votre Commission en a abordé l'examen, la question a-t-elle été posée de savoir si le projet était encore d'actualité et répondait toujours aux nécessités et aux situations présentes.

Déclaration du Ministre.

Dans sa réponse, le Ministre signale que la sous-commission chargée de codifier l'ensemble de la législation relative au travail, qui a été créée en 1950, s'est également occupée des règlements de travail et que, dans son rapport, elle a déjà consacré un chapitre à

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

MM. Troclet, président; Bertinchamps, Beulers, Bonjean, Carpels, Debucquoy, Derore, Mlle Driessen, MM. Heylen, Merchiers, Pedé, Remson, Simoens, Smet, Urbain, Uselding, Vandeputte, Wyn et Devuyt, rapporteur.

R. A 4758.

Voir :

Document du Sénat :

45 (Session de 1953-1954) : Projet de loi transmis par la Chambre des Représentants.

hoofdstuk voor gewijd aan de arbeidsreglementen. Wanneer men dit verslag en het wetsontwerp onderzoekt, komt men tot de vaststelling dat beiden hetzelfde beogen en er bijna geen verschil bestaat.

De Minister suggereert aan de Commissie het verslag van de subcommissie als basis van bespreking te nemen, rekening houdend met het wetsontwerp, dit om het werk van de Commissie te vergemakkelijken gezien de huidige wetgeving inzake arbeidsreglementen dagtekent van 1896 en er sinds dien heel wat veranderd en gewijzigd werd.

Als besluit stelt de Minister voor door zijn diensten een dokument te laten opstellen, waarbij in drie verschillende kolommen achtereenvolgens de huidige wetgeving, het wetsontwerp en het verslag van de subcommissie belast met de codificatie van de arbeidswetgeving zouden worden weergegeven. Dit dokument zou dan als werkdocument kunnen dienen.

Bespreking.

Een lid wijst er op dat de subcommissie voor de codificatie van de arbeidswetgeving in 1950 werd opgericht en talrijke leden ervan, geen deel meer uitmaken van de Senaat.

De Minister bevestigt deze verklaring, wat echter niet belet dat men gebruik zou maken van het werk reeds door de subcommissie verricht.

Na een gedachtenwisseling, waaraan verschillende commissieleden deelnemen, wordt besloten in te gaan op het voorstel van de Minister en de bespreking van het wetsontwerp uit te stellen tot bedoeld dokument door het departement van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid zal worden toegezonden.

Inleidende uiteenzetting van de Minister.

Alhoewel het bedoelde dokument op tijd en stond aan de commissarissen werd overgemaakt (1), kon uw Commissie eerst op 12 maart 1964, het wetsontwerp terug op haar agenda plaatsen, dit ten gevolge van de menigvuldige dringende vraagstukken aan de Commissie onderworpen, waarbij wij ter memorie alleen de hervorming van de wet op de ziekte en invaliditeitsverzekering willen aanstippen.

Het ontwerp van wet tot instelling van de arbeidsreglementen hetwelk U door de Kamer der Volksvertegenwoordigers is overgemaakt, dagtekent van 28 november 1953. Gelet op de verstreken termijn, lijkt het mij gelegen het ontstaan hiervan in het kort te schetsen.

Dat ontwerp is het resultaat van het parlementaire initiatief van de heren De Paepe en A. Van Acker die elk een wetsvoorstel hebben ingediend, houdende wijziging van de wet van 15 juni 1896.

Die voorstellen hadden tot doel :

1. Niet alleen de werkgever doch ook de werknemers te betrekken in de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden;

(1) Tekst van dit document blz. 29.

cette question. La lecture de ce rapport et du projet de loi permet de constater que les deux documents poursuivent un objectif identique et que les différences sont minimes.

Le Ministre suggère à votre Commission de prendre comme base de ses discussions, le rapport de ladite sous-commission, tout en tenant compte du texte du projet de loi; la tâche de la Commission s'en trouverait grandement facilitée, étant donné que la législation actuelle sur les règlements de travail date de 1896 et que bien des modifications et des changements sont intervenus depuis lors.

Le Ministre conclut en proposant de faire établir par ses services un document où seraient juxtaposés en trois colonnes les textes légaux actuels, le projet de loi et le rapport de la sous-commission chargée de la codification de la législation du travail. Votre Commission pourrait alors s'en servir comme document de travail.

Discussion.

Un membre fait observer que la sous-commission pour la codification de la législation du travail a été créée en 1950 et qu'un grand nombre de ses membres ne font plus partie du Sénat.

Le Ministre admet le bien-fondé de cette observation, mais déclare qu'à ses yeux, ce fait n'empêche nullement l'utilisation des travaux de la sous-commission.

Après un échange de vues auquel plusieurs commissaires prennent part, votre Commission décide de suivre la suggestion du Ministre et d'ajourner la discussion du projet de loi jusqu'au moment où le document en question aura été transmis à la Commission par le Département de l'Emploi et du Travail.

Exposé introductif du Ministre.

Bien que la transmission de ce document (1) aux commissaires ait été faite en temps utile, votre Commission n'a pu porter le projet de loi qu'à l'ordre du jour de sa réunion du 12 mars 1964, et ce en raison du nombre important de problèmes urgents qui lui étaient soumis, et parmi lesquels nous citerons simplement la réforme de la loi sur l'assurance maladie-invalidité.

Le projet de loi instituant les règlements de travail qui vous est transmis par la Chambre des Représentants date du 28 novembre 1953. Etant donné le délai écoulé, il me paraît opportun d'en faire brièvement l'historique.

Ce projet est le résultat de l'initiative parlementaire de MM. De Paepe et A. Van Acker, qui avaient introduit chacun une proposition de loi tendant à modifier la loi du 15 juin 1896.

Ces propositions avaient pour objet :

1. D'intéresser non seulement l'employeur mais aussi les travailleurs à l'établissement des conditions de travail;

(1) Texte du document n. 29.

2. De wet van 15 juni 1896 in overeenstemming te brengen met de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Bij 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 paritaire comités :

» 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 nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; (te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving van de arbeiders) ».

Die bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake het opmaken of het wijzigen van het werkplaatsreglement, heeft aanleiding gegeven tot zeer veel betwisting. Die betwistingen vloeien voort uit het feit, dat enerzijds vele werknemers wantrouwend staan tegenover de bevoegdheid welke bij de wet aan de ondernemingsraden wordt toegekend inzake het opmaken of het wijzigen van de ondernemingsreglementen en anderzijds doordat de bestaande wetgeving van 15 juni 1896 vele moeilijkheden inzake toepassing medebrengt.

Sommigen zijn van oordeel, dat de ondernemingsraad die in de plaats komt van de werkgever, door zijn samenstelling « werkgever en werknemers » nu door een overeenkomst het werkplaatsreglement kan opmaken of wijzigen en dat bijgevolg geen derde bevoegd is om hun zijn wil op te dringen, ingeval zij door onenigheid niet tot een oplossing mochten komen.

In de praktijk staat de ondernemingsraad overal tegenover reeds bestaande werkplaatsreglementen en daar de wet van 20 september 1948 bepaalt, dat hij binnen het bestek van de desbetreffende wetten, het werkplaatsreglement moet opmaken of wijzigen, zijn anderen van mening dat het de taak en de plicht is van de ondernemingsraad het reglement op te maken of te wijzigen en indien dit niet wordt gedaan, dat de ondernemingsraad te kort schiet in zijn opdracht, hem bij de wet opgelegd, en dat dus een rechterlijke of andere overheid die tekortkoming kan straffen en eventueel in zijn plaats een werkplaatsreglement opmaken, aangezien de wet van 15 juni 1896 het werkplaatsreglement verplicht stelt.

Het is duidelijk dat ten gevolge van die betwistingen een herziening van de wet van 15 juni 1896 dwingend geboden is.

Aan de volledige herziening van de wet van 15 juni 1896 nopens de werkplaatsreglementen liggen die beschouwingen ten grondslag.

De tekst van het ontwerp die bij de Senaat aanhangig is gemaakt, werd op 28 november 1953 door de Kamer goedgekeurd. Sedertdien heeft de subcommissie voor de codificatie van de arbeidswetgeving het probleem van de herziening van de wet van 1896 opnieuw

2. De mettre la loi du 15 juin 1896 en concordance avec celle du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

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 »).

Cette compétence du conseil d'entreprise en matière d'élaboration et de modification du règlement d'atelier donna lieu à de multiples contestations. Celles-ci résultant 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 que, d'autre part, 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'atelier déjà existants, et puisque la loi du 20 septembre 1948 prévoit 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 qui lui est 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 rendent absolument nécessaire une révision de la loi du 15 juin 1896.

Ce sont ces considérations qui ont inspiré la révision intégrale de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Le texte du projet dont le Sénat est saisi, a été voté par la Chambre le 28 novembre 1953. Depuis cette date, la sous-commission chargée de la codification de la législation du travail a réexaminé le problème de la révision de la loi de 1896 et a élaboré un avant-pro-

onderzocht en een voorontwerp van tekst opgemaakt, dat afwijkt van het door de Kamer aangenomen ontwerp. Bovendien, sindsdien werden vele wijzigingen aangebracht of zullen eerlang worden aangebracht in de diverse wetgevingen die een terugslag hebben op de bepalingen van het werkplaatsreglement. Daarom hebben wij gedacht goed werk te leveren door de door de Kamer aangenomen tekst te herzien en door een nieuwe tekst op te stellen die rekening houdt met het wetsontwerp n° 45, met de tekst van het Arbeidswetboek en tevens met de in de arbeidswetgeving aangebrachte wijzigingen.

Zo de Commissie hiermede kan instemmen, stel ik voor die geamendeerde tekst als basis van een bespreking aan te nemen.

De verschillende amendementen kunnen als volgt worden samengevat :

1. Bij de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen werden de werkgevers verplicht de bepalingen schriftelijk te vermelden, zoniet kon men zich geen arbeidsovereenkomst voorstellen. Bij die wet werd de regeling van de schriftelijke overeenkomst in de plaats gesteld van de gebruikelijke regeling, daar waar het reglement was vereist.

De toestand is thans grondig gewijzigd; het sociale recht heeft inderdaad op alle gebieden een belangrijke ontwikkeling bereikt en de stilzwijgendheid van de partijen heeft niet meer de toepassing van het gebruik tot gevolg, doch die van nauwkeurige wettelijke verplichtingen waarvan de partijen soms wettelijk kunnen afwijken, op voorwaarde dat zij zich uitdrukkelijk verantwoorden.

Het werkplaatsreglement dient het document te zijn, waarin die wil van specialisatie tot uiting komt. Het voornaamste is dus niet meer zoals vroeger, dat algemene regels worden vastgelegd waarbij een eind wordt gemaakt aan de onzekerheid van de gewoonte, vermits die regels in een wettelijke vorm voorhanden zijn, doch dat de bijzondere, aan de onderneming eigene regels worden bekendgemaakt, welke een afwijking of een aanvulling ervan inhouden.

Daarom bepaalt het ontwerp in artikel 8, 1°, dat in het werkplaatsreglement de bepalingen moeten voorkomen die afwijken van de algemene arbeidsvoorwaarden, welke de werkgever krachtens wetten en besluiten mag nemen.

2. Het ontwerp van de Kamer neemt de opsomming van al de vermeldingen over die krachtens wetten en besluiten in het werkplaatsreglement moeten voorkomen.

De tekst die U wordt voorgelegd, neemt niet meer die opsomming over, doch herinnert, pro-memorie en algemeen, aan de verplichting om in het werkplaatsreglement te vermelden al wat krachtens de bestaande wetten en besluiten daarin moet voorkomen (art. 8, 2°).

Het is ons oordeelkundiger gebleken, ten einde de wetgever niet te verplichten de tekst van de wet voortdurend te wijzigen, een verplichting van algemene aard op te leggen (art. 8, 2°).

jet de texte qui diffère de celui adopté par la Chambre. D'autre part, de nombreuses modifications ont été apportées depuis lors ou vont l'être prochainement à diverses législations qui ont une répercussion sur les dispositions du règlement d'atelier. C'est pourquoi nous avons cru faire œuvre utile en revoyant le texte adopté par la Chambre et en établissant un texte nouveau tenant compte à la fois du projet n° 45, du texte du Code civil du Travail et des modifications intervenues dans la législation du travail.

Si la Commission marque son accord, je lui proposerai de prendre ce texte amendé comme base de discussion.

Les différents amendements peuvent être résumés comme suit :

1. La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier obligeait les patrons à consigner par écrit des stipulations sans lesquelles on ne conçoit pas de contrat de travail. Elle substituait, là où le règlement est exigé, le régime du contrat écrit au régime de l'usage.

A présent, la situation s'est profondément modifiée; en effet, le droit social a atteint dans tous les domaines un développement appréciable et le silence des parties ne donne plus lieu à l'application de l'usage mais à celle d'obligations légales précises auxquelles la loi permet parfois aux parties de déroger, à condition qu'elles s'en expliquent expressément.

Le règlement de travail doit être le document où cette volonté de particularisation s'exprime. L'essentiel n'est plus comme jadis de fixer des règles générales qui mettent fin aux incertitudes de la coutume, puisque ces règles existent sous une forme légale, mais de faire connaître les règles particulières propres à l'entreprise qui y dérogent ou les complètent.

C'est pourquoi le projet stipule en son article 8, 1°, que le règlement de travail doit contenir les dispositions dérogatoires aux conditions générales de travail, que l'employeur est autorisé à prendre en vertu des lois et arrêtés.

2. Le projet de la Chambre reprend l'énumération de toutes les mentions qui doivent figurer au règlement de travail en vertu des lois et arrêtés.

Le texte qui vous est soumis ne reprend plus cette énumération mais rappelle, pour mémoire et d'une façon générale, l'obligation de mentionner au règlement de travail tout ce qui doit y figurer en vertu des lois et arrêtés existants (article 8, 2°).

Il nous a paru plus judicieux, afin de ne pas astreindre le législateur à modifier constamment le texte de la loi, d'imposer une obligation d'ordre général (article 8, 2°).

3. De wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden is voorgeschreven door de sociale wetgeving, voorziet onder meer in de inschrijving, op de individuele rekening, van tal van inlichtingen, identiek met die welke krachtens andere wetten in het werkplaatsreglement moeten voorkomen.

Ten einde die dubbele vermeldingen te voorkomen, bepaalt een artikel van algemene draagwijdte, dat in het werkplaatsreglement de verplichte vermeldingen niet meer moeten worden overgenomen, zodra de werkgever verplicht is die op de individuele rekening in te schrijven.

4. Op het stuk van bekendmaking van het werkplaatsreglement worden in het ontwerp drie nieuwe punten ingevoerd :

a) De bestaande praktijk volgens welke vele firma's een exemplaar van het werkplaatsreglement aan hun personeel uitreiken, wordt veralgemeend.

De werkgever is dus gehouden een afschrift van het werkplaatsreglement aan alle werknemers te overhandigen.

b) De aanplakking die krachtens de wet van 1896 verplicht is gesteld voor het reglement zelf, wordt enkel en alleen nog vereist voor het bericht met opgave van de plaats waar het reglement kan worden geraadpleegd.

Van belang is inderdaad dat de werknemer steeds en zonder tussenpersoon inzage kan nemen van het reglement, in een gemakkelijk toegankelijke plaats van de werkplaats berust.

c) De ondervinding heeft uitgewezen, dat het neerleggen van de reglementen ter griffie van de werkrechtshouders tot op heden van geen groot praktisch nut is geweest.

Gelet op de ruime verspreiding van het reglement, bij het ontwerp van wet opgelegd, is het niet meer nodig gebleken een afschrift van het reglement aan de werkrechtshouders te zenden.

5. Zoals ik er reeds heb op gewezen, sedert de goedkeuring van het ontwerp door de Kamer in 1953, werden verschillende ontwerpen van wet tot reglementering van de arbeid ingediend en in de Commissie aangenomen of door een Kamer goedgekeurd, aldus het ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur, de zondagsrust, de bescherming van het loon.

Met het oog op eenheid werd de tekst van het ontwerp van wet in overeenstemming gebracht, daar waar het mogelijk was, met de tekst van de ontwerpen in kwestie; bv. het toepassingsgebied, het toezicht, de strafbepalingen.

Daar de tekst van het ontwerp dat bij de Senaat ahangig is gemaakt reeds op 26 november 1953 door de Kamer werd goedgekeurd, betuigt de Commissie haar instemming met het voorstel van de Minister om de geamendeerde tekst als basis van bespreking aan te nemen.

3. La loi du 26 janvier 1951 sur les documents sociaux prévoit, entre autres, l'inscription sur le compte individuel de plusieurs renseignements identiques à ceux qui doivent figurer au règlement d'atelier en vertu d'autre lois.

Afin de supprimer ces doubles emplois, un article de portée générale prévoit que le règlement de travail ne doit plus reprendre les mentions obligatoires, dès le moment où l'employeur est déjà tenu de les inscrire au compte individuel.

4. En matière de publicité du règlement de travail, le projet amendé innove sur trois points :

a) La pratique existante selon laquelle de nombreuses firmes distribuent un exemplaire du règlement d'atelier à leur personnel est généralisée.

L'employeur est donc tenu de remettre à tous les travailleurs une copie du règlement de travail.

b) L'affichage qui en vertu de la loi de 1896 est obligatoire pour le règlement même, est exigé uniquement pour l'avis indiquant l'endroit où le règlement peut être consulté.

Ce qui importe, en effet, c'est que le travailleur puisse prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement déposé sur les lieux de travail en un endroit facilement accessible.

c) L'expérience a démontré que ce dépôt des règlements aux greffes des conseils de prud'hommes n'a pas été, dans le passé, d'une grande utilité pratique.

Vu le large mode de publicité prévu par le projet de loi, il n'est plus apparu nécessaire d'envoyer une copie du règlement à ces conseils.

5. Comme je l'ai déjà signalé depuis le vote du projet en 1953 par la Chambre, différents projets de loi en matière de réglementation du travail ont été déposés et admis en Commission ou votés par l'une des Chambres, tels ceux relatifs à la durée du travail, au repos dominical, à la protection de la rémunération.

Dans un but d'uniformité, le texte du projet de loi a été mis en concordance avec celui des projets en question, là où cela s'avérait possible; p. ex. champ d'application, surveillance, dispositions pénales.

Puisque le projet dont le Sénat est saisi, a déjà été voté par la Chambre le 26 novembre 1953, votre Commission se rallie à la proposition du Ministre de prendre le texte amendé comme base de la discussion.

Op vraag van een lid bepaalt de Minister nader dat inzonderheid zijn gelijkgesteld met de werknemers die zich jegens de werkgever verbinden om tegen loon arbeid te verrichten in een verhouding van ondergeschiktheid :

- de leerlingen;
- de stagiair(e)s;
- de minderjarigen, bedoeld in artikel 13, 2°, van de wet van 15 mei 1912;
- de gevangenen in een onderneming tewerkgesteld onder het toezicht van een werkgever;
- de werknemers of werklozen die, onder de controle van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, cursussen voor versnelde beroepsopleiding volgen;
- de werklozen tewerkgesteld door de provinciën, de gemeenten en de openbare instellingen.

In antwoord op een vraag van een lid doet de Minister opmerken dat de personen die de met werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen, moeten worden gelijkgesteld met werkgevers omdat deze gelijkgestelde personen arbeid verrichten anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst.

Een lid geeft als zijn mening te kennen dat een andere voorstelling van het ontwerp verkieslijk is. Hij meent dat het inderdaad meer logisch zou zijn eerst over de inhoud te handelen en pas daarna over het toepassingsgebied.

De Minister antwoordt dat, met het oog op eenvoudigheid, dezelfde voorstelling werd gebruikt als die welke werd aangenomen voor de wetsontwerpen betreffende de zondagsrust, de arbeidsduur en de bescherming van het loon.

Artikelsgewijze bespreking.

Artikel 1.

Met algemene stemmen aangenomen min 1 onthouding.

Artikel 2.

1. Een lid doet opmerken dat in de nederlandse tekst de termen « instellingen van openbaar nut » aanleiding kunnen geven tot verwarring, aangezien zij eveneens voorkomen in de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend en derhalve organismen van privé-aard beogen.

Het is van oordeel dat dit zeker niet de draagwijdte is van artikel 2-1°.

De Minister bevestigt dat artikel 2-1° niet de instellingen van openbaar nut beoogt waarvan sprake in de wet van 27 juni 1921. Hij doet daarenboven opmerken dat in de franse tekst van artikel 2-1° sprake is van « organismes d'intérêt public ».

Répondant à un membre, le Ministre précise que sont notamment assimilés aux travailleurs qui s'engagent envers l'employeur à effectuer un travail salarié dans un rapport de subordination :

- les apprentis;
- les stagiaires;
- les mineurs visés au 2° de l'article 13 de la loi du 15 mai 1912;
- les détenus occupés dans une entreprise sous la surveillance d'un employeur;
- les travailleurs ou les chômeurs suivant des cours de formation professionnelle accélérée sous le contrôle de l'Office national de l'Emploi;
- les chômeurs mis au travail par les provinces, les communes et les établissements publics.

En réponse à une question posée par un commissaire, le Ministre fait observer que ceux qui occupent des personnes assimilées aux travailleurs doivent être eux-mêmes assimilés aux employeurs, parce que ces personnes effectuent du travail sans être engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Un membre est d'avis qu'il serait préférable de modifier la présentation du projet. Il estime qu'il serait effectivement plus logique d'en examiner d'abord la portée et de n'en étudier qu'ensuite le champ d'application.

Le Ministre répond que, pour des raisons d'uniformité, la présentation du projet actuel est identique à celle des projets de loi concernant le repos du dimanche, la durée du travail et la protection de la rémunération des travailleurs.

Discussion des articles.

Article premier.

Cet article est adopté à l'unanimité moins 1 abstention.

Article 2.

1. Un commissaire fait observer que les termes « instellingen van openbaar nut », qui figurent dans le texte néerlandais, pourraient prêter à confusion, du fait qu'ils se trouvent également dans la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique et que, par conséquent, ces termes visent des organismes privés.

L'intervenant estime que telle n'est certainement pas la portée du 1° de l'article 2.

Le Ministre confirme que le 1° de l'article 2 ne vise pas les établissements d'utilité publique dont il est question dans la loi du 27 juin 1921. Il fait d'ailleurs observer que le texte français de ce 1° parle d'« organismes d'intérêt public ».

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

2. Een lid vraagt de betekenis van de term « gewoonlijk ».

De Minister antwoordt dat deze term dezelfde betekenis heeft als die welke er aan wordt gegeven in de wet van 14 juli 1961 tot wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

3. Een lid vraagt waarom de doctors in de geneeskunde, die in dienst zijn van een kliniek, van het toepassingsgebied van het wetsontwerp worden uitgesloten.

De Minister antwoordt dat deze uitsluiting gerechtvaardigd is door de aard van de activiteit van de geneesheren.

Op verzoek van een lid bepaalt de Minister nader dat het woord « stagiaires » uitsluitend betrekking heeft op de studenten.

Een lid stelt vast dat het huispersoneel is uitgesloten van het toepassingsgebied, en meent dat het hoogst wenselijk is dat deze categorie van werknemers een eigen statuut krijgt.

De Minister antwoordt dat het huispersoneel uitgesloten is van het toepassingsgebied omdat het verbonden is aan de persoon van de werkgever, m.a.w. het staat de werkgever niet bij bij de uitoefening van diens beroepsactiviteit.

De Minister deelt tevens mede dat een voorontwerp van wet tot vaststelling van het statuut van het huispersoneel thans ter studie ligt.

Artikel 2 evenals de artikelen 3 en 4 worden met algemene stemmen aangenomen, min 1 onthouding.

Artikel 5.

Een lid vraagt wat bedoeld wordt door « categorieën van werknemers ».

De Minister antwoordt dat hierdoor o.m. dient verstaan de werklieden en bedienden.

Met algemene stemmen aangenomen, mits 1 onthouding.

Artikel 6.

1. Een lid vraagt op welke wijze het arbeidsreglement van een landbouwbedrijf, dat nu onder toepassing valt van de wet, de onder 1 bedoelde vermeldingen zal aanduiden, tijdens de oogstperiode.

De Minister antwoordt dat het hier gaat om een tijdelijke wijziging van de uurrooster, in welk geval de bepalingen van artikel 14 toepasselijk zijn.

Wat de oogstperiode betreft, geldt het inderdaad geen regelmatige arbeidsdagen.

Or, ces termes, qui figurent dans l'intitulé de la loi du 16 mars 1954, correspondent également, dans le texte néerlandais du présent projet, à l'expression « instellingen van openbaar nut ».

2. Un membre voudrait connaître la signification exacte du mot « habituellement ».

Le Ministre répond que ce terme a le même sens que dans la loi du 14 juillet 1961 modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

3. Un membre demande pourquoi les docteurs en médecine attachés à une clinique sont exclus du champ d'application du projet de loi.

Le Ministre répond que cette exclusion se justifie par la nature même de l'activité professionnelle des médecins.

A la demande d'un commissaire, le Ministre précise que le mot « stagiaires » vise uniquement les étudiants.

Un membre constate que les gens de maisons sont exclus du champ d'application; à son sens, il serait hautement souhaitable de doter cette catégorie de travailleurs d'un statut spécifique.

Le Ministre répond que, si les gens de maison sont exclus du champ d'application du projet de loi, c'est parce qu'ils sont attachés à la personne de leur employeur, en d'autres termes qu'ils n'assistent pas celui-ci dans l'exercice de sa profession.

Le Ministre ajoute qu'un avant-projet de loi fixant le statut des gens de maison est actuellement à l'étude.

L'article 2 ainsi que les articles 3 et 4 sont adoptés à l'unanimité moins 1 abstention.

Article 5.

Un membre demande ce que signifie l'expression « catégories de travailleurs ».

Le Ministre répond qu'il faut entendre par là notamment les ouvriers et les employés.

L'article 5 est adopté à l'unanimité moins 1 abstention.

Article 6.

1. Un commissaire demande comment le règlement de travail des entreprises agricoles, qui tomberont désormais sous l'application de la loi, fournira, pour la période de la moisson, les indications visées au 1.

Le Ministre répond qu'il s'agit en l'occurrence d'une modification temporaire de l'horaire et que, dans ce cas, les dispositions de l'article 14 sont d'application.

En effet, en période de moisson, les journées de travail ne sont pas régulières.

2. Sommige leden vragen welke de draagwijdte is van deze vermelding; betekent dit dat alle loonschalen dienen vermeld?

De Minister antwoordt dat de vermelding waarvan sprake deze is welke voorzien is in het wetsontwerp betreffende de bescherming van het loon der werknemers, zoals trouwens blijkt uit de desbetreffende verantwoording.

De bij artikel 77 van het Arbeidswetboek bedoelde vermelding van « de bestanddelen die ten grondslag liggen aan de berekening van de bezoldiging en met name of de werknemers per uur, per dag, per maand, per taak, per stuk, per onderneming, tegen een vast loon of tegen een commissieloon betaald worden », werd niet overgenomen aangezien deze inlichtingen voorkomen op de individuele rekening die door de werkgever wordt opgemaakt in toepassing van de wet van 26 januari 1951 op de sociale documenten.

3. Een lid meent dat er een element ontbreekt in de vaststelling van het loon. Het 3 zou dienen aangevuld te worden als volgt : « de elementen van berekening of vaststelling van het loon, evenals de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon ».

3°bis. De Minister doet opmerken dat er in het ontwerp geen gewag wordt gemaakt van alles wat bij overeenkomst is bepaald.

De Regering stelt voor een 3° bis in te voegen, dat luidt :

« de opzeggingstermijnen alsook de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door de ene of de andere partij kunnen rechtvaardigen, voor zover zij bij de wet niet zijn bepaald; »

Dit amendement is volgenderwijze verantwoord :

De wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en voor werklieden bepalen dat, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, elk van de partijen het recht heeft de overeenkomst op te zeggen mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

Daarenboven bepalen deze wetten de duur van de opzeggingstermijn.

De wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden geeft een niet beperkende opsomming van de dringenden redenen die het ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Dit is niet het geval voor bepaalde categorieën van werknemers die onder toepassing vallen van dit wetsontwerp, inzonderheid de huisarbeiders.

Derhalve is het aangewezen in het arbeidsreglement de opzeggingstermijnen en de dringende redenen, die in de onderneming van toepassing zouden zijn krachtens collectieve of particuliere overeenkomsten, op te nemen.

Dit geldt ook voor de opzeggingstermijnen welke gunstiger zijn dan diegene die wettelijk zijn bepaald.

Dit amendement is eenparig aangenomen.

2. Plusieurs commissaires aimeraient connaître la portée exacte de ces indications; faut-il comprendre que tous les barèmes de salaires doivent y figurer ?

Le Ministre répond que la mention en cause est la même que celle prévue par le projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, comme il résulte d'ailleurs de la justification y relative.

L'indication, visée à l'article 77 du Code du Travail, des « éléments servant de base au calcul de la rémunération et notamment, si les travailleurs sont rémunérés à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à la pièce, à l'entreprise, au fixe ou à la commission » n'a pas été reprise dans le projet, parce que ces précisions figurent dans le compte individuel établi par l'employeur en application de la loi du 26 janvier 1951 sur les documents sociaux.

3. Un membre estime qu'il manque un élément dans la détermination de la rémunération. Il conviendrait de compléter le 3. comme suit : « les éléments de calcul ou de fixation de la rémunération ainsi que le mode, l'époque et le lieu de paiement de celle-ci ».

3°bis. Le Ministre fait observer que le projet ne fait pas mention de tout ce qui est fixé par contrat.

Le Gouvernement propose d'insérer un 3° bis, rédigé comme suit :

« Les délais de préavis ainsi que les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, pour autant qu'ils ne soient pas fixés par la loi; »

Cet amendement est justifié de la manière suivante :

Les lois sur le contrat d'emploi et sur le contrat de travail stipulent que, lorsqu'un contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit de donner congé à l'autre, moyennant un préavis.

En outre, ces lois fixent la durée du délai de préavis.

La loi sur le contrat de travail donne une énumération exemplative des motifs graves, justifiant le renvoi sur l'heure.

Il n'en est pas de même pour certaines catégories de travailleurs soumis à l'application du présent projet, notamment les travailleurs à domicile.

Dès lors, il s'indique de faire figurer au règlement de travail les délais de préavis ainsi que les motifs graves qui seraient d'application sur le plan de l'entreprise en vertu de conventions collectives ou particulières.

Tel est également le cas pour les délais de préavis plus favorables que ceux prévus par des dispositions légales.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

4. Op de vraag van een commissaris of het vierde punt niet overbodig is, antwoordt de Minister dat het rekening houdt met de hiërarchie die thans in het bedrijf bestaat.

Een lid laat opmerken dat, zoals in de wet van 1896, een onderscheid zou moeten gemaakt worden tussen wat overal dient toegepast en wat slechts in bepaalde gevallen. Men zou dit punt in functie daarvan kunnen indelen in twee leden.

Een ander lid is echter de mening toegedaan dat het beter is alles samen te laten. De bepalingen gelden inderdaad slechts daar waar de toestanden, waarop zij betrekking hebben, bestaan.

Een lid vraagt waarom alleen de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel moeten worden vermeld.

De Minister antwoordt dat dit personeel, gelet op de aard van zijn opdracht tegenover het personeel dat onder zijn toezicht staat, bijzondere rechten en verplichtingen heeft welke dit laatste personeel niet bezit.

5. en 6. Een lid is van oordeel dat de tekst dubbelzinnig is. Hij stelt de vraag waarom deze bepaling zich beperkt tot de straffen. Na een korte bespreking wordt besloten, de twee betreffende nummers te schrappen en ze te vervangen door volgende tekst :

« 5. De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen ;

» 6. Het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun opgelegde straffen of die deze laatste betwisten ; »

7. Een lid meent dat men beter zou spreken van de persoon en niet van de plaats.

Een lid stelt de volgende tekst voor : « de plaats van waar men de persoon kan bereiken ».

De Minister amendeert als volgt : « de plaats waar de persoon te bereiken is ».

Algemeen accoord.

Punten 8 tot 14 geven geen aanleiding tot bespreking, waarna het aldus gewijzigd artikel met algemene stemmen wordt aangenomen.

Artikel 7.

Dit artikel wordt zoals het voorkomt in de coördonneerde en geamendeerde tekst, met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 8.

Op voorstel van een lid wordt de orde der littera's omgekeerd, 1° wordt 2° en omgekeerd.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

4. Un commissaire ayant demandé si le 4° point n'était pas superfétatoire, le Ministre répond que ce point tient compte de la hiérarchie qui existe actuellement au sein de l'entreprise.

Un autre commissaire fait remarquer que, comme dans la loi de 1896, il faudrait faire une distinction entre les dispositions d'application générale et celles qui ne sont applicables que dans certains cas. Le 4° pourrait être scindé en deux alinéas en fonction de cette distinction.

Un autre membre, au contraire, croit préférable de laisser ces dispositions groupées. En effet, une disposition est applicable uniquement là où sont réalisées les conditions auxquelles elle se rapporte.

Un membre demande pourquoi il faut mentionner seulement les droits et obligations du personnel de surveillance.

Le Ministre répond que ce personnel, en raison même de la nature de la mission qu'il exerce à l'égard du personnel qui se trouve sous sa surveillance, a des droits et obligations spécifiques, que l'autre personnel n'a pas.

5. et 6. Un commissaire estime que le texte est ambigu. Il voudrait savoir pourquoi ces dispositions se limitent aux pénalités. Après un bref échange de vues, la Commission décide de supprimer les deux numéros en question et de les remplacer par le texte suivant :

« 5. les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent :

» 6. les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées ; »

7. Un membre pense qu'il serait préférable de parler de la personne et non pas de l'endroit.

Un membre suggère de modifier le texte comme suit : « l'endroit d'où l'on peut atteindre la personne... ».

Le Ministre, quant à lui, propose l'amendement suivant : « l'endroit où l'on peut atteindre la personne ».

La Commission unanime marque son accord sur ce dernier libellé.

Les points 8 à 14 ne donnent lieu à aucune discussion et l'article, modifié comme il est dit ci-dessus, est adopté à l'unanimité.

Article 7.

L'article 7, tel qu'il figure dans le texte coordonné et amendé, est adopté à l'unanimité.

Article 8.

Sur la proposition d'un membre, l'ordre des subdivisions de cet article est interverti, le 1° devenant le 2° et vice-versa.

L'article est adopté à l'unanimité.

Artikel 9.

Een lid is van mening dat dit artikel niet voldoende de belangen van de werknemer beschermt.

De Minister spreekt deze zienswijze tegen.

Krachtens het koninklijk besluit van 12 november 1952 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, individueel moeten de werkgevers die onder één of meer van de volgende wetten vallen :

1. wet van 16 augustus 1887 houdende regeling van de betaling van het loon der werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
2. wet van 15 juni 1896 op het werkplaats reglement;
3. wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust in de nijverheids- en handelondernemingen;
4. wetten op de arbeid der vrouwen en kinderen, gecoördineerd op 28 februari 1919;
5. wet van 14 juni 1921 tot invoering van de acht-urendag en van de achtenveertig-urenweek;
6. wet van 18 juni 1930 tot herziening der wet van 10 maart 1925, op de verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegen dood der bedienden;
7. wet op de vergoeding der schade voortspruitende uit arbeidsongevallen, gecoördineerd op 19 december 1939;
8. wet van 22 december 1936 tot instelling van het regime der vier ploegen in de automatische vensterglazblazerijen;
9. wetten betreffende de kindertoeslagen voor de loonarbeiders, gecoördineerd op 19 december 1939;
10. wetten betreffende de verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood, gecoördineerd op 12 september 1946;
11. besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
12. besluitwet van 10 januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid van de mijnwerkers en er mee gelijkgestelden;
13. besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor een bepaald aantal feestdagen per jaar;
14. wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, gecoördineerd op 9 maart 1951;
15. koninklijk besluit n° 285 van 31 maart 1936 houdende aanvulling en samenvoeging van de bepalingen op het in dienst hebben van vreemde arbeiders, bekrachtigd bij de wet van 4 mei 1936,

voor iedere werknemer, uitgezonderd voor de huisarbeider, een individuele rekening opmaken.

Dze persoonlijke rekening vermeldt inzonderheid :

1. het begin en het einde van iedere uitbetalingsperiode;

Article 9.

Un commissaire estime que cet article ne protège pas suffisamment les intérêts du travailleur.

Le Ministre combat ce point de vue.

En vertu de l'arrêté royal du 12 novembre 1952 relatif à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale, les employeurs soumis à une ou plusieurs des lois suivantes :

1. loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des rémunérations des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail;
2. loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier;
3. loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales;
4. loi sur le travail des femmes et des enfants, coordonnées le 28 février 1919;
5. loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures;
6. loi du 18 juin 1930 portant revision de la loi du 10 mars 1925 relative à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré des employés;
7. loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, coordonnées le 19 décembre 1939;
8. loi du 22 décembre 1936 instituant le régime des quatre équipes dans les verreries à vitres automatiques;
9. lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés coordonnées le 19 décembre 1939;
10. lois relatives à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré, coordonnées le 12 septembre 1946;
11. arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
12. arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés;
13. arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an;
14. lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951;
15. arrêté royal n° 285 du 31 mars 1936 complétant et coordonnant les dispositions relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, confirmé par la loi du 4 mai 1936,

doivent dresser pour chaque travailleur, à l'exception des travailleurs à domicile, un compte individuel.

Ce compte individuel énonce notamment :

1. le début et la fin de chaque période de paie;

2. per uitbetalingsperiode, het aantal verrichte arbeidsdagen;

3. per uitbetalingsperiode, de dagen waarop de arbeid onderbroken werd en de reden van de onderbreking.

Benevens de bovenstaande gegevens moeten de werkgevers op de individuele rekening het volgende vermelden :

a) wanneer het gaat om werkgevers die onder de wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturedag vallen :

1. het aantal verrichte arbeidsuren;

2. het bedrag van het gewone loon, onverschillig volgens welke eenheid het wordt : uur, week, stuk, aanneming;

3. het aantal overuren per dag, onder opgave van de datum en de rechtvaardiging er van;

3. het bedrag van het loon voor de normale arbeidsuren;

1. het bedrag van het loon voor de overuren;

6. het bedrag van de premies;

7. de raming van de voordelen in natura;

8. het bedrag van het totaal loon;

b) wanneer het gaat om werkgevers die onder de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders vallen :

1. het bedrag van het totaal loon;

2. het bedrag van het loon op basis waarvan de bijdrage voor de maatschappelijke zekerheid wordt berekend;

3. het bedrag van de ingehouden bijdrage voor de maatschappelijke zekerheid;

c) wanneer het gaat om werkgevers bedoeld in artikel 8 van de wet van 24 december 1903 op de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen :

1. de instelling voor verzekering tegen arbeidsongevallen;

2. het bedrag van het loon voor de normale arbeidsuren;

3. het bedrag van het loon voor de overuren;

4. het bedrag van het loon voor de feestdagen waarop niet is gewerkt of voor de rustdagen in compensatie;

5. het bedrag van de premies;

6. de raming van de voordelen in natura;

7. het bedrag van het totaal loon;

d) wanneer het gaat om werkgevers die onder de op 9 maart 1951 gecoördineerde wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders vallen :

2. le nombre de jours de travail effectués pendant chaque période de paie;

3. les jours d'interruption du travail et le motif de l'interruption pour chaque période de paie.

Outre les mentions prévues ci-avant, les employeurs doivent porter les mentions suivantes sur le compte individuel :

a) lorsqu'il s'agit d'employeurs assujettis à la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures :

1. le nombre d'heures de travail effectuées;

2. le taux de la rémunération ordinaire, quelle que soit l'unité prise en considération pour l'établir : heure, semaine, pièce, entreprise, etc.;

3. le nombre d'heures supplémentaires effectuées, par jour, avec mention de la date et leur justification;

4. le montant de la rémunération des heures normales de travail;

5. le montant de la rémunération des heures supplémentaires de travail;

6. le montant des primes;

7. l'évaluation des avantages en nature;

8. le montant de la rémunération totale;

b) lorsqu'il s'agit d'employeurs assujettis à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs :

1. le montant de la rémunération totale;

2. le montant de la rémunération servant de base au calcul de la cotisation de sécurité sociale;

3. le montant de la cotisation de sécurité sociale retenue;

c) lorsqu'il s'agit d'employeurs visés à l'article 8 de la loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail :

1. l'organisme d'assurance contre les accidents du travail;

2. le montant de la rémunération des heures normales de travail;

3. le montant de la rémunération des heures supplémentaires de travail;

4. le montant de la rémunération des jours fériés non effectués ou des jours de repos compensatoires;

5. le montant des primes;

6. L'évaluation des avantages en nature;

7. le montant de la rémunération totale;

d) lorsqu'il s'agit d'employeurs assujettis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951 :

1. de kas voor jaarlijks verlof tot welke de werkgever is toegetreden en zijn nummer van toetreding;

2. het bedrag van het loon voor de feestdagen waarop niet is gewerkt of van de rustdagen in compensatie.

Ieder werknemer kan inzage nemen van zijn individuele rekening. Daartoe stelt de werkgever de individuele rekeningen tweemaal per week gedurende ten minste één uur ter beschikking van de werknemers. De dagen en uren voor inzage worden in het werkplaatsreglement of, bij ontstentenis daarvan, in een speciaal bericht aangeduid.

De werknemer krijgt een afschrift van zijn individuele rekening binnen de volgende termijnen :

1. Binnen de eerste twee maanden van het kalenderjaar, wat betreft de rekening van het afgelopen jaar;

2. Binnen zeven dagen na het einde van het contract, wat betreft de rekening van het lopend kalenderjaar en die van het verlopen jaar, indien het afschrift hem nog niet werd overhandigd;

3. Bij een arbeidsongeval, binnen zeven dagen na de aanvraag, wat betreft de rekening van het lopend kalenderjaar en die van het verlopen jaar, indien het afschrift hem nog niet werd overhandigd.

Bij amendement stelt de Regering voor de woorden « reeds heeft ingeschreven » te vervangen door de woorden « moet inschrijven ».

Deze wijziging is als volgt verantwoord :

De oorspronkelijke tekst zou kunnen aanleiding geven tot verwarring.

Inderdaad, de nieuwe bepalingen hebben tot doel de werkgever die onder toepassing valt van de wet van 26 januari 1951 op de sociale documenten, te ontslaan van de verplichting de vermeldingen die hij moet inschrijven in de individuele rekening, in het arbeidsreglement op te nemen.

De oorspronkelijke tekst zou kunnen hebben doen geloven dat hij alleen de verplichting had in het arbeidsreglement in te schrijven die vermeldingen die hij bewust of niet zou nagelaten hebben te vermelden in de individuele rekening.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikel 10.

Een lid vraagt in de wet te schrijven in welke taal de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers moeten plaats hebben. De Minister laat opmerken dat dit probleem geregeld wordt door de taalwetgeving.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikel 11.

Dit artikel geeft aanleiding tot een zeer belangrijke bespreking. Talrijke vragen tot opheldering werden gesteld.

1. la caisse de vacances annuelles à laquelle l'employeur est affilié et son numéro d'affiliation

2. le montant de la rémunération des jours fériés non effectués ou des jours de repos compensatoire.

Chaque travailleur peut consulter son compte individuel. A cette fin, l'employeur met les comptes individuels à la disposition des travailleurs, deux fois par semaine pendant une heure au moins. Les jours et les heures de consultation sont indiqués dans le règlement d'atelier ou, à défaut, dans un avis spécial.

Le travailleur reçoit une copie de son compte individuel dans les délais suivants :

1. dans les deux premiers mois de l'année civile, pour ce qui concerne le compte de l'année écoulée;

2. dans les sept jours qui suivent la fin du contrat, pour ce qui concerne le compte de l'année civile en cours et celui de l'année écoulée si la copie ne lui en a pas encore été remise;

3. en cas d'accident du travail, dans les sept jours de la demande, pour ce qui concerne le compte de l'année civile en cours et celui de l'année écoulée si la copie ne lui en a pas encore été remise.

Par voie d'amendement, le Gouvernement propose de remplacer les termes « déjà inscrites par l'employeur » par les termes « que l'employeur est tenu d'inscrire ».

Cette modification est justifiée comme suit :

Le texte initial pourrait prêter à confusion.

En effet, les dispositions nouvelles ont pour but de dispenser l'employeur soumis à la loi du 26 janvier 1951 sur les documents sociaux, de faire figurer au règlement de travail les mentions qu'il est obligé d'inscrire au compte individuel.

Le texte original aurait pu faire croire que l'obligation lui était imposée d'inscrire audit règlement les mentions qu'il aurait sciemment ou non omis de faire figurer au compte individuel.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 10.

Un membre demande que la loi précise la langue dans laquelle devront avoir lieu les relations entre employeurs et travailleurs. Le Ministre fait remarquer que cette question est déjà réglée par la législation linguistique.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 11.

Cet article donne lieu à une très ample discussion. De nombreuses explications ont été demandées.

Zo vraagt een lid of de leden van de ondernemingsraad het recht hebben voorstellen te doen en of de werkgevers verplicht zijn deze voorstellen op het agenda te plaatsen.

De heer Minister wijst er op dat zulks voorzien is door het 5° lid van dit artikel.

Hetzelfde lid kan zich niet voldaan beschouwen door vermelde bepaling. Hij stelt de precieze vraag : wat gebeurt er wanneer de voorzitter van de ondernemingsraad weigert een opgeworpen punt te bespreken ? Kan in de wet niet worden voorzien dat de werknemers het recht hebben desgevallend zelf het geval aan het paritair comité voor te leggen ?

De Minister geeft kennis van artikel 25 van onderhavig wetsontwerp waarbij de strafmaatregelen worden voorzien, wanneer de werkgever, of zijn aangehouden of lasthebbers, zich aan de verplichtingen van de wet willen onttrekken. De werknemers hebben steeds het recht hun zaak voor te leggen aan de sociale inspecteur, die de door de wet voorziene procedure zal instellen.

Een lid wijst op de onjuistheid van de nederlandse vertaling van de 11° paragraaf, waar in de franse tekst voorzien is « ... pour connaître du différend, ... », dan wanneer in de nederlandse tekst gezegd wordt: « ... ten einde uitspraak te doen ... ».

De Minister antwoordt dat de franse tekst geldig is.

Een lid vraagt waar de kennisgeving van het reglement moet geschieden.

De Minister antwoordt dat zulks, zoals voorzien, op een zichtbare en toegankelijke plaats moet geschieden en zelfs volgens de uitgebreidheid van de onderneming op verschillende plaatsen.

Een lid vraagt wat de toestand wordt wanneer er geen verzoening tot stand komt. Hij begrijpt niet hoe het mogelijk is dat het paritair comité het geschil dan zou beslechten.

De Minister wijst op de voorziene procedure. Het is enkel wanneer de sociale inspecteur geen verzoening kan bekomen, dat het geschil bij het bevoegd paritair comité zal aanhangig gemaakt worden. Wanneer ook daar geen verzoening tot stand komt, zal ditzelfde beslechten.

Op de vraag van een lid waarom de tussenkomst van de sociale inspecteur, van de ingenieur van het mijnwezen of van de inspecteur der springstoffen voorzien is, antwoordt de heer Minister dat zulks het gevolg is van de huidige bestaande structuur.

Een ander lid vraagt of het niet mogelijk is alle sociale geschillen aanhangig te maken bij de sociale inspecteurs, en voor de economische kwesties bij de economische inspecteurs.

De Minister wijst nogmaals op de bestaande structuur. Er bestaat een scheiding van de bevoegdheden, volgens de verschillende ministeriële departementen; die toestand is niet zo gemakkelijk te veranderen.

Op aandringen van verschillende commissarissen geeft de Minister zijn akkoord om de benaming

Ainsi, un commissaire aimerait savoir si les membres du conseil d'entreprise ont le droit de faire des propositions et si les employeurs sont tenus de les inscrire à l'ordre du jour.

Le Ministre fait observer que la chose est prévue par le 5° alinéa de cet article.

L'intervenant ne peut se déclarer satisfait par cette disposition. Il pose une question précise : qu'arrivera-t-il lorsque le président du conseil d'entreprise refusera de discuter un point qui aura été soulevé ? Ne pourrait-on prévoir dans la loi que les travailleurs auront le droit, le cas échéant, de soumettre l'affaire eux-mêmes à la commission paritaire ?

Le Ministre donne lecture de l'article 25 du présent projet de loi, qui prévoit des pénalités pour le cas où l'employeur, ses préposés ou mandataires prétendraient se soustraire aux obligations consignées dans la loi. Les travailleurs ont toujours le droit de soumettre leur cas à l'inspecteur social, qui instituera la procédure prévue par la loi.

Un membre signale que le texte néerlandais du 11° alinéa est inexact, car il porte : « ... ten einde uitspraak te doen ... », alors que le texte français dit : « ... pour connaître du différend... ».

Le Ministre répond que c'est le texte français qui est correct.

Un commissaire demande où doit être affiché le règlement.

Le Ministre répond que, comme il est prévu dans le projet, cet affichage doit se faire en un endroit apparent et accessible et même, d'après l'importance de l'entreprise, en plusieurs endroits à la fois.

Un membre voudrait savoir quelle sera la situation dans le cas de non-conciliation. Il ne voit pas bien comment il serait possible de charger alors la commission paritaire de trancher le différend.

Le Ministre rappelle la procédure prévue. C'est uniquement lorsque l'inspecteur social ne parvient pas à réaliser la conciliation que le différend sera soumis à la commission paritaire compétente. Si celle-ci n'arrive pas non plus à réaliser un accord, elle tranchera elle-même le différend.

Un membre ayant demandé pourquoi le projet prévoit l'intervention de l'inspecteur social, de l'ingénieur des mines ou de l'inspecteur des explosifs, le Ministre répond que ce libellé correspond aux structures existantes.

Un autre commissaire demande s'il ne serait pas possible de porter tous les différends sociaux devant les inspecteurs sociaux et de soumettre les questions économiques aux inspecteurs économiques.

Le Ministre fait état, une nouvelle fois, des structures existantes. Il y a une division des attributions, d'après les différents départements ministériels, il serait malaisé de modifier cette situation.

Sur les instances de plusieurs commissaires, le Ministre se déclare d'accord pour remplacer l'expres-

« sociale inspecteur » te vervangen door wat in artikel 21 voorzien is, n.m. « de door de Koning aangewezen ambtenaar... ».

Terugkomende op het geval dat het paritair comité zich in de onmogelijkheid zou bevinden het geschil te beslechten, gezien geen eensgezinde stemming werd uitgebracht, besluit de commissie lid 9 van artikel 11 als volgt aan te vullen « ... wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Het aldus gewijzigd artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 12.

Op de vraag van een lid, of volgens het 2° lid van dit artikel, de werknemer persoonlijk de tekst moet aanvragen, wordt door de heer Minister bevestigend geantwoord.

Een commissaris is van oordeel dat de voorziene termijn van acht dagen te kort is en wenst dat die op 14 dagen zou gebracht worden.

Het spreekt van zelf, aldus de Minister, dat het hier gaat om kalenderdagen.

Een andere commissaris vraagt of het mogelijk is dat een werknemer verandering zou kunnen brengen aan het werkplaatsreglement en welke middelen te ziner beschikking staan om zijn vraag te zien inwilligen.

De Minister antwoordt dat zulks kan geschieden langs de ondernemingsraad om, of door tussenkomst van de syndikale organisatie. Hij wijst er tevens op dat het huidig wetsontwerp een merkelijke verbetering betekent tegenover de bestaande toestand, gezien thans de werkgever vrij zijn werkplaatsreglement kan opstellen, voor zover het niet strijdig is met de bestaande wetgeving, terwijl door het besproken wetsontwerp de ondernemingsraad medezeggenschap krijgt.

Artikel 12 wordt op dezelfde wijze geamendeerd als artikel 11, nl. wat betreft de bevoegde ambtenaar en wat betreft de geldigheid van de beslissing getroffen door het paritair comité.

Het gewijzigd artikel 12 wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 13.

Artikel 13 wordt zonder opmerking, met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 14.

De Commissie aanvaardt een amendement van de Regering waarbij het eerste lid van het 1° van dit artikel door de volgende tekst wordt vervangen :

« Wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en

sion « de l'inspecteur social... » par celle qui figure à l'article 21, à savoir « du fonctionnaire désigné par le Roi... ».

Revenant sur l'éventualité où la commission paritaire se trouverait dans l'impossibilité de trancher le différend à défaut d'un vote unanime, la Commission décide de compléter le 9° alinéa de l'article 11 de la manière suivante : « ... le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties ».

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Article 12.

Un membre ayant demandé si, d'après le 2° alinéa de cet article, le travailleur doit demander personnellement communication du texte, le Ministre répond par l'affirmative.

Un commissaire estime que le délai prévu de huit jours est trop bref et il souhaiterait le voir porter à quatorze jours.

Il va de soi, répond le Ministre, qu'il s'agit en l'occurrence de jours civils.

Un autre membre voudrait savoir si un travailleur pourrait arriver à faire modifier le règlement d'atelier et quels sont les moyens dont il dispose pour faire aboutir une demande en ce sens.

Le Ministre répond que pareille demande pourra être introduite à l'intervention du conseil d'entreprise ou par l'intermédiaire de l'organisation syndicale. Il signale en outre que le projet actuel représente une amélioration sensible de la situation existante, puisque l'employeur pourra désormais élaborer en toute liberté son règlement d'atelier, pour autant que celui-ci ne soit pas contraire à la législation en vigueur, tandis que, d'autre part, le projet permet au conseil d'entreprise de participer à l'élaboration de ce règlement.

L'article 12 est amendé dans le même sens que l'article 11, c.-à-d. en ce qui concerne le fonctionnaire compétent et la validité de la décision prise par la commission paritaire.

L'article 12 modifié est adopté à l'unanimité.

Article 13.

Cet article est adopté à l'unanimité, sans observations.

Article 14.

La Commission adopte un amendement du Gouvernement, tendant à remplacer le 1° alinéa du 1° de cet article par le texte suivant :

« En cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commence-

het einde van de gewone arbeidsdag alsmede de rusttijden en zulks als gevolg van een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling; »

Dit amendement is als volgt verantwoord :

Het gaat om het nader omschrijven van het woord « tijdelijk » dat zou kunnen aanleiding geven tot verkeerde interpretatie.

Op voorstel van de Minister verklaart de commissie zich eveneens akkoord in het 1^{ste} lid, 1^o, de woorden « met toestemming van de betrokken werknemers » te schrappen omdat, in sommige gevallen, een afwijking van de uurrooster is toegelaten, ingevolge een beslissing van een paritair comité, en in het 2^o lid de « 48 uren » door « 24 uren » te vervangen den einde de tekst in overeenstemming te brengen met het wetsontwerp op de arbeidsduur.

Bij de letter j van het 2, vestigt een lid de aandacht van de Commissie op de bepalingen van de wet betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening in verband met de dienst 900.

De Minister is van oordeel dat er geen tegenstrijdigheid bestaat, gezien de wet op de arbeidsongevallen voorziet dat na de eerste zorgen te hebben bekomen het slachtoffer van een arbeidsongeval naar de instelling moet overgebracht worden voorzien en aangeduid door de werkgever. Bij weigering moet belanghebbende de onkosten in een andere instelling persoonlijk dragen.

Tenslotte stelt de Regering voor dit artikel aan te vullen met een littera p), gesteld als volgt :

« p) de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie. »

Deze wijziging is als volgt verantwoord :

Nadat de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie werd bepaald overeenkomstig de desbetreffende wetgeving, is het niet meer nodig gans de procedure te volgen om het arbeidsreglement op dit punt te wijzigen.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 15.

In het laatste lid wordt de benaming « sociale inspecteur » vervangen door « door de Koning aangewezen ambtenaar ».

Bovendien wordt, in het 3^o lid van dit artikel, het woord « lokaal » vervangen door het woord « plaats ».

De werkplaats bevat nl. niet noodzakelijk een « lokaal »; byb. de reizende werven van dorsonderingen voor graangewassen.

Derhalve is het verkieslijk het woord « plaats » te gebruiken.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

ment et la fin de la journée de travail régulière ainsi que les intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail; »

Cet amendement est justifié comme suit :

Il s'agit d'une précision du terme « temporaire », qui pourrait donner lieu à des interprétations erronées.

Sur proposition du Ministre, la Commission se déclare d'accord pour supprimer, au 1^{er} alinéa du 1^o, les mots « du consentement des travailleurs intéressés », puisque, dans certain cas, une dérogation à l'horaire est permise par suite d'une décision de la commission paritaire, et pour remplacer, au 2^o alinéa, les mots « 48 heures » par « 24 heures » en vue de mettre le texte en concordance avec le projet de loi relatif à la durée du travail.

Au littéra j) du 2, un membre attire l'attention de la Commission sur les dispositions de la loi relative à l'aide médicale urgente, en ce qui concerne le service 900.

Le Ministre estime qu'il n'y a pas contradiction, étant donné que la loi sur les accidents du travail dit qu'après avoir reçu les premiers soins, la victime d'un accident du travail doit être transférée à l'établissement prévu et désigné par l'employeur. En cas de refus, l'intéressé devra supporter personnellement les frais exposés dans un autre établissement.

Enfin, le Gouvernement propose de compléter cet article par un littéra p), libellé comme suit :

« p) la date des vacances annuelles collectives. »

Cette modification est justifiée de la manière suivante :

La date des vacances annuelles collectives ayant été déterminée conformément à la législation en la matière, il ne s'impose pas de suivre toute la procédure pour modifier le règlement de travail sur ce point.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 15.

Au dernier alinéa de cet article, l'expression « à l'inspecteur social » est remplacée par les mots « au fonctionnaire désigné par le Roi ».

De plus, à l'alinéa 3 de cet article, le mot « local » est remplacé par le mot « endroit ».

Le lieu de travail ne comporte pas nécessairement un « local »; p. ex. les chantiers itinérants des entreprises de battage de céréales.

Dès lors, il est préférable d'utiliser le mot « endroit ».

L'article est adopté à l'unanimité.

Artikelen 16, 17 en 18.

Deze artikelen worden zonder opmerking eenparig aangenomen.

Artikel 19.

Verschillende leden spreken de vrees uit dat voor de kleine ondernemingen, waar geen ondernemingsraad bestaat, de controle over het gebruik der opgelegde boeten moeilijkheden zal opleveren.

De Minister wijst er op dat de door artikel 21 voorziene ambtenaren toezicht moeten uitoefenen, terwijl door artikel 17 de werkgever gehouden is, in een register de opgelegde straf in te schrijven, wat ten andere bij artikel 6, onder n° 5 reeds werd vastgelegd gezien de werkgever in het werkplaatsreglement moet aanduiden: « de straffen, het bedrag en de *bestemming van de geldboeten*... ».

Ten einde dit artikel duidelijker te maken besluit de commissie na het woord « werknemers » een punt te plaatsen en het vervolg van het artikel als volgt te wijzigen: « Waar een ondernemingsraad bestaat, moet zulks in akkoord met hem geschieden ».

Het aldus gewijzigd artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 20, 21, 22, 23, 24 en 25.

Deze artikelen worden met algemene stemmen zonder opmerking aangenomen.

Artikel 26.

Een lid vraagt of het niet beter ware het woord « kan » in « moet » te vervangen. De Minister is de mening toegedaan dat het gevaarlijk zou zijn zulks automatisch te doen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 27, 28, 29, 30, 31 en 32.

Deze artikelen worden zonder opmerking eenparig aangenomen.

Artikel 33.

Een commissaris vraagt uitleg over het tijdsbestek van drie maanden voorzien voor het opmaken van een nieuw reglement in toepassing van het besproken wetsontwerp.

De Minister wijst er op dat dit tijdsbestek voorzien is om aan de werkgever toe te laten de nodige maatregelen te treffen om zich aan te passen aan de bepalingen voorzien door het huidig wetsontwerp en om hem toe te laten, waar zulks mogelijk is, besprekingen te voeren met de ondernemingsraad, of, waar geen ondernemingsraad bestaat, het ontwerp ter kennis te brengen van de werknemers.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Articles 16, 17 et 18.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité, sans observations.

Article 19.

Plusieurs membres craignent que le contrôle de la destination des amendes imposées ne se heurte à certaines difficultés en ce qui concerne les petites entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise.

Le Ministre fait observer que les fonctionnaires prévus par l'article 21 doivent exercer la surveillance, tandis que l'article 17 oblige l'employeur à inscrire la pénalité appliquée dans un registre, ce qui, d'ailleurs, est déjà prévu au n° 5 de l'article 6, en vertu duquel l'employeur est tenu de mentionner, dans le règlement d'atelier, « les pénalités, le montant et la *destination des amendes*... ».

Pour permettre une meilleure compréhension du texte de cet article, la Commission décide de mettre un point après le mot « travailleurs » et de libeller ainsi la suite de l'article: « Là où il existe un conseil d'entreprise, la destination du produit des amendes doit être fixée en accord avec celui-ci. »

L'article ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Articles 20, 21, 22, 23, 24 et 25.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité, sans observations.

Article 26.

Un membre demande s'il ne vaudrait pas mieux remplacer le mot « peut » par le mot « doit ». Le Ministre croit qu'il serait dangereux de le faire automatiquement.

L'article est adopté à l'unanimité.

Articles 27, 28, 29, 30, 31 et 32.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité, sans observations.

Article 33.

Un commissaire aimerait avoir des précisions sur le délai de trois mois prévu pour l'établissement d'un nouveau règlement par application du projet en discussion.

Le Ministre fait observer que ce délai doit permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour s'adapter aux dispositions du projet actuel et de mener des pourparlers, lorsque la chose est possible, avec le conseil d'entreprise ou, là où il n'existe pas de conseil d'entreprise, de porter le projet à la connaissance des travailleurs.

L'article est adopté à l'unanimité.

Artikel 34.

Artikel 34 wordt eenparig aangenomen.

Het geheel van het wetsontwerp wordt met eenparigheid van stemmen aangenomen.

Dit verslag is eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,
G. DE VUYST.

De Voorzitter,
A. USELDING.

Article 34.

Cet article est adopté à l'unanimité.

L'ensemble du projet a été adopté à l'unanimité.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Rapporteur,
G. DE VUYST.

Le Président,
A. USELDING.

TEKST VOORGEDRAGEN DOOR
DE COMMISSIE

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

EERSTE ARTIKEL.

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

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

2° met werkgevers : de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

ART. 2.

Deze wet is niet van toepassing op :

1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij zijn tewerkgesteld door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

5° de doctors in de geneeskunde, tandartsen, apothekers en studenten- stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen.

ART. 3.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad :

1° de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;

TEXTE PRESENTE PAR LA
COMMISSION

CHAPITRE 1^{er}.

Champ d'application.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées :

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

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

ART. 2.

La présente loi ne s'applique pas :

1° aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2° aux personnes liées par un contrat de travail domestique;

3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4° au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

5° aux docteurs en médecine, dentistes, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions.

ART. 3.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail, ou à défaut de commissions paritaires compétentes, sur proposition du Conseil national du Travail :

1° rendre obligatoires, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, les dispositions de la loi aux personnes visées à l'article 2;

2° de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels uitsluiten van de toepassing van de bepalingen van de wet.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan op geldige wijze beraadslagen en beslissen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig worden aangenomen door de aanwezige leden.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs, referendarissen en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK II.

Arbeidsreglement

AFDELING I.

Algemene bepalingen.

ART. 4.

De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gebonden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag in individuele gevallen worden afgeweken van het arbeidsreglement. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

ART. 5.

Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de inrichting.

AFDELING II.

Inhoud.

ART. 6.

Het arbeidsreglement moet vermelden :

1° de aanvraag en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graven, rijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

2° exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, de l'application des dispositions de la loi, les personnes auxquelles elles s'appliquent.

La commission paritaire ou le Conseil national du Travail ne délibèrent valablement sur la proposition que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs, sont présents.

La proposition doit être adoptée à l'unanimité des membres présents.

Les présidents, vice-présidents, conseillers, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative, à l'exception des vice-présidents du Conseil national du Travail.

CHAPITRE II.

Règlement de travail.

SECTION I^{er}.

Dispositions générales.

ART. 4.

Les employeurs visés à l'article 1^{er} doivent établir un règlement de travail.

L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires il peut être dérogé individuellement au règlement de travail. Dans ce cas, la dérogation doit être constatée par écrit.

ART. 5.

Des règlements de travail distincts peuvent être établis pour les diverses catégories de travailleurs et pour les diverses sections de l'établissement.

SECTION II.

Contenu.

ART. 6.

Le règlement de travail doit indiquer :

1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures où commence la descente et où finit la montée de chaque poste.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° de opzeggingstermijnen alsook de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door de ene of de andere partij kunnen rechtvaardigen, voor zover zij bij de wet niet zijn bepaald;

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;

7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;

8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

10° de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie;

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;

15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.

ART. 7.

De Koning kan voor alle werkgevers of voor sommige categorieën van werkgevers, voor afdelingen van een inrichting of voor sommige categorieën van

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise qui pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif 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 sont accessibles;

2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

4° les délais de préavis ainsi que les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, pour autant qu'ils ne soient pas fixés par la loi;

5° les droits et obligations du personnel de surveillance;

6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;

7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;

8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

10° la date des vacances annuelles collectives;

11° les noms des membres du conseil d'entreprise;

12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

13° les noms des membres de la délégation syndicale;

14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

15° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.

ART. 7.

Le Roi peut prescrire pour tous les employeurs ou certaines catégories de ceux-ci, pour des sections d'établissement ou certaines catégories de travailleurs, l'in-

werknemers bepalen dat andere dan de bij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of van paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hun verzoek daartoe is gedaan, anders wordt er geen rekening mede gehouden.

ART. 8.

Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten :

1° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen;

2° de bepalingen, die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen.

ART. 9.

Het arbeidsreglement behoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgever moet inschrijven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

ART. 10.

Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, onverminderd de geldende wettelijke bepalingen.

AFDELING III.

Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

ART. 11.

Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

section de mentions autres que celles prévues à l'article 6.

Il prend l'avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire intéressé qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes auxquelles la réglementation est applicable.

Cet avis est toutefois donné par le Conseil national du Travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires ou à défaut de tels organes ou commissions.

Les organismes consultés font parvenir leurs avis dans les deux mois de la demande qui leur est faite, à défaut de quoi il est passé outre.

ART. 8.

Le règlement de travail doit contenir, en outre :

1° les dispositions qui, en vertu des lois et arrêtés, doivent figurer au règlement de travail;

2° les dispositions dérogatoires aux conditions générales de travail édictées par les lois et arrêtés, prises par l'employeur en vertu de ces mêmes lois et arrêtés.

ART. 9.

Le règlement de travail ne doit pas contenir les mentions prévues par la présente section que l'employeur est tenu d'inscrire dans le compte individuel en application de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

ART. 10.

Le règlement de travail peut aussi contenir toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.

SECTION III.

Etablissement et modification du règlement de travail.

ART. 11.

Au cas où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci établit le règlement et apporte les modifications à un règlement existant.

Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de proposer au conseil d'entreprise des projets de règlement ou de modification à un règlement existant.

Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil beslecht door het paritair comité, welks beslissing geldig is, wanneer zij ten minste 75 % van de door elk der partijen uitgebrachte stemmen heeft verkregen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort en die door de Voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

ART. 12.

Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.

Gedurende acht dagen te rekenen van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking

Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.

A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise sur des dispositions du règlement, le différend y relatif est porté par son président à la connaissance du fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise, devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du Travail.

Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

ART. 12.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

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

Pendant huit jours à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un regis-

van de werknemers, waarin zij individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de syndicale afvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.

Indien hij daarin niet slaagt, kan de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, het geschil bij het bevoegde paritair comité aanhangig maken.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil beslecht door het paritair comité. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 % van de door elk der partijen uitgebrachte stemmen heeft verkregen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de minister tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort en die door de syndicale afgevaardiging van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

ART. 13.

Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

tre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de huit jours, les travailleurs ou leurs délégués peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le règlement ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, la délégation syndicale ou la délégation du personnel peut porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale ou la délégation du personnel, saisit le Conseil national du Travail.

Celui-ci désigne, pour connaître du différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

ART. 13.

Le règlement nouveau et les modifications au règlement existant sont datés et signés par l'employeur.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet het attest bevatten van de regelmatige raadpleging der werknemers.

ART. 14.

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend :

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste 24 uren vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende :

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;

c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;

d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;

e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;

i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

En cas d'application de l'article 11, le règlement ou la modification au règlement existant porte également la signature d'au moins deux membres du conseil d'entreprise qui représentent les travailleurs.

Ils doivent porter l'attestation de la consultation régulière des travailleurs.

ART. 14.

Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires :

1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.

L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1. ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 24 heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

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

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant :

a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;

b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;

c) la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;

d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;

e) l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;

f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

h) les noms des membres du conseil d'entreprise;

i) les noms des membres de la délégation syndicale;

j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;

k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffen zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

l) de vermelding van de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

m) de vermelding van de plaats waar zich de volgens datzelfde reglement vereiste verbandkist bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;

p) de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie.

HOOFDSTUK III.

Bekendmaking van het arbeidsreglement.

ART. 15.

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

De bij de artikelen 11 tot en met 14 voorgeschreven berichten en ontwerpen van reglementen of van wijziging in een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt.

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzagē kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen er aan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan.

Binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, zendt de werkgever een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21.

HOOFDSTUK IV.

Straffen.

ART. 16.

Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

ART. 17.

De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen.

k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique où la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;

l) l'endroit où se trouve la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;

m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrites par le même règlement;

o) les jours de remplacement des jours fériés;

p) la date des vacances annuelles collectives.

CHAPITRE III.

Publicité du règlement de travail.

ART. 15.

Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Les avis et projets de règlement ou de modifications au règlement existant, prévus aux articles 11 à 14 doivent être affichés au même endroit.

Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. L'employeur lui en remet, en outre, une copie.

Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement et de ses modifications, l'employeur en transmet copie au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21.

CHAPITRE IV.

Pénalités.

ART. 16.

Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées.

ART. 17.

A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues, au plus tard, le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beampten daarom verzoeken.

ART. 18.

Indien de straf bestaat in een geldboete mag het totaal van de per dag opgelegde boeten een vijfde van het dagloon niet overschrijden.

ART. 19.

De opbrengst van de geldboeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst der geldboeten na overleg met deze worden vastgelegd.

HOOFDSTUK V.

Toezicht.

ART. 20.

De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan toepasselijk verklaren op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

ART. 21.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beampten toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

ART. 22.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beampten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; in de bewoonde lokalen mogen ze evenwel alleen binnentreden met voorafgaandelijke toestemming van de vrederechter;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents.

ART. 18.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière.

ART. 19.

Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs. Là où il existe un conseil d'entreprise, la destination du produit des amendes doit être fixée en accord avec celui-ci.

CHAPITRE V.

Surveillance.

ART. 20.

Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, 2°, 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.

Le Roi peut rendre applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, deuxième alinéa, 2°.

ART. 21.

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 22.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment néces-

om er zich van te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te samen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers en de leden van de syndicale afvaardigingen in de onderneming ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

d) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten;

d) gelasten dat de documenten worden aangeplakt, die krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten aangeplakt worden.

ART. 23.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder, binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift van het proces-verbaal worden betekend.

ART. 24.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beampten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

ART. 25.

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan georganiseerde toezicht verhinderen.

ART. 26.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

saires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, et en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'affichage est prévu par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

ART. 23.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

ART. 24.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 peuvent dans l'exercice de leur fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

CHAPITRE VI.

Dispositions pénales.

ART. 25.

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont contrevenu aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 26.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

ART. 27.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

ART. 28.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

ART. 29.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart na verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

ART. 30.

De overtredingen van artikel 20 worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot en met 9 van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen.

ART. 31.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 32.

De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

ART. 33.

Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen van de werknemers.

Het reglement of de gebruiken, die bestaan bij de inwerkingtreding van deze wet, blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking treedt.

ART. 34.

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

ART. 27.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

ART. 28.

Toutes les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 29.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

ART. 30.

Les infractions à l'article 20 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.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales.

ART. 31.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 32.

La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, modifiée par la loi du 14 juin 1921 et par l'arrêté royal du 16 février 1952 est abrogée.

ART. 33.

Dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur doit proposer un projet de règlement au conseil d'entreprise et s'il n'existe pas de conseil d'entreprise, porter ce projet à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Le règlement ou les usages existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau règlement.

ART. 34.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur Belge*.

BIJLAGE.

TEKST VAN HET ONTWERP WELKE
DOOR DE COMMISSIE WERD BESPROKEN.

HOOFDSTUK I.**Toepassingsgebied.****ARTIKEL EÉN.**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld :

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

2. met werkgevers : de personen die onder 1. genoemde personen tewerkstellen.

ART. 2.

Deze wet is niet van toepassing op :

1. de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij zijn tewerkgesteld door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2. de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3. de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;

1. het varende personeel van de visserijbedrijven en het varende personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

5. de doctors in de geneeskunde, tandartsen, apothekers en studenten-stagiaires, die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen.

ART. 3.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad :

ANNEXE.

TEXTE DU PROJET EXAMINE
PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE PREMIER.**Champ d'application.****ARTICLE PREMIER.**

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées :

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

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

ART. 2.

La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2. aux personnes liées par un contrat de travail domestique;

3. aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4. au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

5. aux docteurs en médecine, dentistes, pharmaciens et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions.

ART. 3.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail, ou à défaut de commissions paritaires compétentes, sur proposition du Conseil national du Travail:

1. de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;

2. de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels, van de toepassing van de bepalingen van de wet uitsluiten.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan geldig beraadslagen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig door de aanwezige leden worden aangenomen.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs, referendarissen en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK II.

Arbeidsreglement.

AFDELING I.

Algemene bepalingen.

ART. 4.

De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gebonden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag, in individuele gevallen, van het arbeidsreglement worden afgeweken. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

ART. 5.

Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de instelling.

AFDELING II.

Inhoud.

ART. 6.

Het arbeidsreglement moet aanduiden :

1. de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige werkloosheid.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk overgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkander afwisselen worden bovendien aangegeven.

1. rendre obligatoires soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, les dispositions de la loi aux personnes visées à l'article 2;

2. exclure soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, de l'application des dispositions de la loi, les personnes auxquelles elles s'appliquent.

La commission paritaire ou le Conseil national du Travail ne délibèrent valablement sur la proposition que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs, sont présents.

La proposition doit être adoptée à l'unanimité des membres présents

Les présidents, vice-présidents, conseillers, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative, à l'exception des vice-présidents du Conseil national du Travail.

CHAPITRE II.

Règlement de travail.

SECTION I.

Dispositions générales.

ART. 4.

Les employeurs visés à l'article 1^{er} doivent établir un règlement de travail.

L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, il peut être dérogé individuellement au règlement de travail. Dans ce cas, la dérogation doit être constatée par écrit.

ART. 5.

Des règlements de travail distincts peuvent être établis pour les diverses catégories de travailleurs et pour les diverses sections de l'établissement.

SECTION II.

Contenu.

ART. 6.

Le règlement de travail doit indiquer :

1. le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours de chômage régulier.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiquées.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graven en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of elk ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.

2. de wijzen van berekening en van controle van de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3. de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4. de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

5. de regels voor de toegang bij de directie van de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis hiervan, van de werknemers die bezwaren op opmerkingen hebben te maken aangaande de straffen welke werden betekend;

6. de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;

7. de plaats waar de persoon zich bevindt die is aangewezen om de eerste hulp te verlenen overeenkomstig het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming;

8. de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist aanwezig is;

9. de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie;

10. de namen van de leden van de ondernemingsraad;

11. de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

12. de namen van de leden van de syndikale afvaardiging;

13. de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst is opgericht of waar de als vast erkende dokter is gevestigd;

14. het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, be-

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures où commence la descente et où finit la montée de chaque poste.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif 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 sont accessibles.

2. les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

3. le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

4. les droits et obligations du personnel de surveillance;

5. les modalités d'accès auprès de la direction, de la délégation syndicale et, à défaut de celle-ci, des travailleurs qui ont des réclamations à formuler ou des observations à présenter au sujet des pénalités qui ont été notifiées;

6. les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;

7. l'endroit où se trouve la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;

8. l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

9. la date des vacances annuelles collectives;

10. les noms des membres du conseil d'entreprise;

11. les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

12. les noms des membres de la délégation syndicale;

13. les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

14. l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la

last met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bestemming van de werknemers.

ART. 7.

De Koning kan voor alle werkgevers, voor bepaalde categorieën van werknemers, voor afdelingen van een onderneming of voor bepaalde categorieën van werknemers voorschrijven dat andere dan de bij artikel 6 voorziene vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of van paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binen twee maanden nadat hun het verzoek daartoe werd gedaan, zoniet wordt er geen rekening mede gehouden.

ART. 8.

Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten :

1° de bepalingen die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen;

2° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen.

ART. 9.

Het arbeidsreglement moet niet bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die reeds door de werkgever werden ingeschreven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 25 januari 1961 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

ART. 10.

Het arbeidsreglement mag eveneens alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, met inachtneming van de van kracht zijnde wettelijke bepalingen.

AFDELING III.

Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

ART. 11.

Ingeval een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.

ART. 7.

Le Roi peut prescrire pour tous les employeurs ou certaines catégories de ceux-ci, pour des sections d'établissement ou certaines catégories de travailleurs, l'insertion de mentions autres que celles prévues à l'article 6.

Il prend l'avis de la commission paritaire compétente ou de l'organe paritaire intéressé qui a été créé par ou en vertu d'une loi pour certaines catégories de personnes auxquelles la réglementation est applicable.

Cet avis est toutefois donné par le Conseil national du Travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires, ou à défaut de tels organes ou commissions.

Les organismes consultés font parvenir leurs avis dans les deux mois de la demande qui leur est faite, à défaut de quoi il est passé outre.

ART. 8.

Le règlement de travail doit contenir, en outre :

1. les dispositions dérogatoires aux conditions générales de travail, édictées par les lois et arrêtés, prises par l'employeur en vertu de ces mêmes lois et arrêtés;

2. les dispositions qui, en vertu des lois et arrêtés, doivent figurer au règlement de travail.

ART. 9.

Le règlement de travail ne doit pas contenir les mentions prévues par la présente section déjà inscrites par l'employeur dans le compte individuel en application de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

ART. 10.

Le règlement de travail peut aussi contenir toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.

SECTION III.

Elaboration et modification du règlement de travail.

ART. 11.

Au cas où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci élabore le règlement et les modifications à un règlement existant.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden daarenboven terzelfdertijd ter kennis van de werknemers gebracht door middel van aanplakbrieven die op een zichtbare en toegankelijke plaats in de onderneming worden aangebracht.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die op zijn vroegst vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij ontstentenis van een akkoord in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief werd vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de sociale inspecteur, van de ingenieur, van het mijnwezen of van de inspecteur der springstoffen die bevoegd zijn. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de minister, tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis werd gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze duidt, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een gelijksoortige activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever en aan ieder lid van de ondernemingsraad ter kennis gebracht.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of het eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd arbeidsreglement, wordt van kracht vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing, tenzij een andere datum voor de inwerking-treding werd vastgesteld.

ART. 12.

Wanneer geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door middel van aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dit ontwerp ontvangen.

Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de proposer au conseil d'entreprise des projets de règlement ou de modification à un règlement existant.

Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.

A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise sur des dispositions du règlement, le différend y relatif est porté par son président à la connaissance de l'inspecteur social, de l'ingénieur des mines ou de l'inspecteur des explosifs compétent, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise, devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du Travail.

Celui-ci désigne, pour connaître du différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

ART. 12.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

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

Gedurende acht dagen vanaf de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers, waarin zij individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de syndicale afvaardiging, hun opmerkingen kunnen vermelden.

Gedurende dezelfde termijn van acht dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven, hun opmerkingen zenden aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn.

Indien geen enkele opmerking aan de bevoegde ambtenaar werd medegedeeld en indien in het register geen enkele aanmerking voorkomt, wordt het nieuw reglement of de wijziging in het bestaand reglement van kracht de vijftiende dag die volgt op de dag van de aanplakking.

Indien hem opmerkingen werden medegedeeld of indien in het register aanmerkingen voorkomen, welke door de werknemers werden gedaan, zal hij deze binnen vier dagen aan de werkgever doen kennen, die ze door middel van aanplakking ter kennis van de werknemers zal brengen. Deze ambtenaar zal binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten trachten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, wordt het nieuw reglement of de wijziging in het bestaand reglement van kracht de achtste dag die volgt op de dag van de verzoening.

Indien hij daarin niet slaagt, kan de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, het geschil bij het bevoegde paritair comité aanhangig maken.

Tijdens een eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de minister tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort en die door de Syndicale afvaardiging van het geschil in kennis werd gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale arbeidsraad.

Deze duidt, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.

Het arbeidsreglement dat eventueel werd gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, wordt van kracht vijftien dagen na de datum van de beslissing, tenzij een andere datum voor de inwerking-treding werd vastgesteld.

Pendant huit jours à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de huit jours, les travailleurs ou leurs délégués peuvent aussi adresser leurs observations à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent, par écrit dûment signé. Leur nom ne pourra être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent.

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

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des remarques faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, la délégation syndicale ou la délégation du personnel peut porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale ou la délégation du personnel, saisit le Conseil national du Travail.

Celui-ci désigne, pour connaître du différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

ART. 13.

Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden door de werkgever gedagtekend en ondertekend.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

In het reglement of in de wijziging in het bestaande reglement moet het bewijs voorkomen van de regelmatige raadpleging der werknemers.

ART. 14.

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verplichtend :

1. wanneer het een met toestemming van de betrokken werknemers tijdelijke wijziging geldt in de bepalingen van het reglement betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden in de instellingen die bij de wetgeving betreffende de arbeidsduur zijn beoogd.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1. hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste 48 uren vooraf bij een in de lokalen van de instelling aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van de inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2. in geval van wijziging in de bepalingen in het reglement, betreffende :

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

b) de naam en het adres van de Kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;

c) de naam en het adres van de Verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;

d) de naam en het adres van de Verzekeringsmaatschappij of van de Gemeenschappelijke Kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;

e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

ART. 13.

Le règlement nouveau et les modifications au règlement existant sont datés et signés par l'employeur.

En cas d'application de l'article 11, le règlement ou la modification au règlement existant porte également la signature d'au moins deux membres du conseil d'entreprise qui représentent les travailleurs.

Ils doivent porter l'attestation de la consultation régulière des travailleurs.

ART. 14.

Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires :

1. 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 établissements visés par la législation sur la durée du travail.

L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1. ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 48 heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

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

2. en cas de modification aux dispositions du règlement concernant :

a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;

b) la dénomination et l'adresse de la Caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;

c) la dénomination et l'adresse de la Caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;

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

e) l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;

f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;

i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene wiens toestand zulks vereist, zich zal moeten laten verzorgen;

l) de vermelding van de plaats waar de persoon zich bevindt die is aangewezen om de eerste hulp te verlenen overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming;

m) de vermelding van de plaats waar zich de bij ditzelfde reglement vereiste verbandkist bevindt;

n) de organisatie van de bij ditzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties

o) de dagen ter vervanging van de feestdagen.

HOOFDSTUK III.

Bekendmaking van het arbeidsreglement.

ART. 15.

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet op een zichtbare en toegankelijke plaats worden aangeplakt.

De bij de artikelen 11 tot en met 14 voorziene berichten en ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt.

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, kunnen inzage nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijk lokaal. De werkgever geeft hem daarenboven een afschrift ervan.

Binnen acht dagen vanaf de inwerkingstreding van het reglement en de wijzigingen eraan, zendt de werkgever een afschrift hiervan aan de sociale inspecteur, de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn.

HOOFDSTUK IV.

Straffen.

ART. 16.

Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

h) les noms des membres du conseil d'entreprise;

i) les noms des membres de la délégation syndicale;

j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier où la victime d'un accident de travail devra se faire soigner;

k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique où la victime d'un accident de travail, dont l'état l'exige, devra se faire soigner;

l) l'endroit où se trouve la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;

m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrites par le même règlement;

o) les jours de remplacement des jours fériés.

CHAPITRE III.

Publicité du règlement de travail.

ART. 15.

Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Les avis et projets de règlement ou de modifications au règlement existant, prévus aux articles 11 à 14 doivent être affichés au même endroit.

Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications dans un local facilement accessible. L'employeur lui en remet, en outre, une copie.

Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement et de ses modifications, l'employeur en transmet copie à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent.

CHAPITRE IV.

Pénalités.

ART. 16.

Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées.

ART. 17.

De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag volgende op die waarop de tekortkoming werd vastgesteld door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen.

Vóór de datum van de eerstkomende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de werknemers die een straf opliepen, de datum, de reden, alsook de aard van de straf en indien het om een boete gaat, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beambten hierom verzoeken.

ART. 18.

Indien de straf bestaat in een boete mag het totaal van de per dag opgelegde boeten het vijfde van het dagloon niet overschrijden.

ART. 19.

De opbrengst van de boeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers, in akkoord met de ondernemingsraad, waar deze bestaat.

HOOFDSTUK V.

Toezicht.

ART. 20.

De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich schikken naar de bepalingen van de besluiten genomen in uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan van toepassing maken op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

ART. 21.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht over de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

ART. 22.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1. op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging vrij binnen gaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of

ART. 17.

A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues, au plus tard, le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté.

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité appliquée dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs qui en font l'objet, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende.

Le registre doit être produit à toute réquisition des fonctionnaires et agents compétents.

ART. 18.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière.

ART. 19.

Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs, d'accord avec le conseil d'entreprise, là où il existe.

CHAPITRE V.

Surveillance.

ART. 20.

Les employeurs, à l'exclusion des personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2°, 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.

Le Roi peut rendre applicables, en tout ou en partie, les dispositions de la loi du 26 janvier 1951 précitée et de ses arrêtés d'exécution aux personnes visées à l'article 1^{er}, alinéa 2, 2°.

ART. 21.

Sans préjudices des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 22.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissements, locaux ou autres

andere werkplaatsen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen; tot de bewoonde lokalen hebben ze evenwel alleen dan toegang wanneer de vrederechter vooraf toestemming heeft verleend;

2. elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om er zich van te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te samen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers en de leden van de syndicale afvaardigingen in de onderneming ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten;

d) gelasten dat de documenten worden aangeplakt, die krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan moeten geafficheerd worden.

ART. 23.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tenzij het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet aan de overtreder, binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift van het proces-verbaal worden betekend.

ART. 24.

De in artikel 21 bedoelde ambtenaren en beampten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

ART. 25.

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution; toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge de paix;

2. procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, d'en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registre et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

d) ordonner l'affichage des documents dont l'apposition est prévue par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

ART. 23.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

ART. 24.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 21 peuvent dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

CHAPITRE VI.

Dispositions pénales.

ART. 25.

Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à 1 mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1. l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont contrevenu aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan georganiseerde toezicht verhinderen.

ART. 26.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

ART. 27.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers werden veroordeeld.

ART. 28.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde overtredingen.

ART. 29.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan verjaart na verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

ART. 30.

De overtredingen van artikel 20 worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot en met 9 van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

HOOFDSTUK VII.

Slotbepalingen.

ART. 31.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 32.

De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

ART. 33.

Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van regle-

2. l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

ART. 26.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

ART. 27.

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

ART. 28.

Toutes les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 29.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par un an à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

ART. 30.

Les infractions à l'article 20 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.

CHAPITRE VII.

Dispositions finales.

ART. 31.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 32.

La loi du 15 juin 1896 sur le règlement d'atelier modifiée par la loi du 14 juin 1921 et par l'arrêté royal du 16 février 1952 est abrogée.

ART. 33.

Dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur doit proposer un projet de règle-

ment aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dit ontwerp door middel van aanplakking aan de werknemers ter kennis brengen.

Het reglement of de gebruiken, die in voege zijn bij de inwerkingtreding van deze wet blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking reedt.

ART. 34.

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

ment au conseil d'entreprise et s'il n'existe pas de conseil d'entreprise, porter ce projet à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Le règlement ou les usages existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau règlement.

ART. 34.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.