

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967

12 JUILLET 1967

COMMUNICATION AU PARLEMENT

de la Convention internationale du travail n° 119
sur la protection des machines,

de la Recommandation n° 118 sur la protection
des machines,

et de la Recommandation n° 119 sur la cessation
de la relation de travail à l'initiative de l'em-
ployeur,

adoptées par la Conférence Internationale du
Travail, au cours de sa 47^{me} Session, tenue à
Genève, du 5 au 26 juin 1963 (1).

DECLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, § 5, de la Constitution
de l'Organisation Internationale du Travail, le Gouver-
nement est tenu de faire connaître au Parlement les
instruments internationaux adoptés par les Conférences
générales annuelles, dans le délai d'un an après la clôture
de la session de la Conférence, ou exceptionnellement, d'un
an et demi.

Un rapport sur l'application, dans notre pays, de cette
disposition, est adressé annuellement au Bureau Interna-
tional du Travail.

La présente Déclaration porte sur l'attitude que compte
adopter le Gouvernement à l'égard des textes adoptés au
cours de la 47^e Session qui s'est tenue à Genève, du 5 au 26
juin 1963.

(1) Les textes de la Convention et des Recommandations sont déposés
au Greffe de la Chambre.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967

12 JULI 1967

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT

van het Internationaal Arbeidsverdrag nr. 119
betreffende de beveiliging van machines,

van de Aanbeveling nr. 118 betreffende de beveil-
ging van machines,

en van de Aanbeveling nr. 119 betreffende beëin-
diging van het dienstverband op initiatief van de
werkgever,

aangenomen door de Internationale Arbeidsconfe-
rentie, tijdens haar 47^{ste} Zitting, gehouden te
Genève, van 5 tot 26 juni 1963 (1).

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Luidens artikel 19, § 5, van het Statuut der Internationale
Arbeidsorganisatie, is de Regering gehouden de internatio-
nale oorkonden, aangenomen door de jaarlijkse algemene
Conferenties, aan het Parlement mede te delen, binnen de
termijn van één jaar na de sluiting van de zitting der
Conferentie of, uitzonderlijk van anderhalf jaar.

Een verslag over de toepassing, in ons land, van die
bepaling wordt jaarlijks aan het Internationaal Arbeids-
bureau gericht.

Deze Verklaring heeft betrekking op de houding welke
de Regering van zins is aan te nemen ten opzichte van de
teksten, die werden aangenomen tijdens de 47^e Zitting,
gehouden te Genève van 5 tot 26 juni 1963.

(1) De tekst van het Verdrag en van de Aanbevelingen is ter Griffie
van de Kamer neergelegd.

Ces textes sont :

- la Convention internationale du travail n° 119 sur la protection des machines;
- la Recommandation n° 118 sur la protection des machines;
- la Recommandation n° 119 sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

* * *

La Convention internationale du travail n° 119 sur la protection des machines.

Cette Convention a été adoptée par 201 voix, sans opposition et avec une abstention.

L'objet de celle-ci est d'interdire la vente, la location et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés ou de les empêcher par d'autres mesures tout aussi efficaces.

La partie I définit ce qu'il y a lieu de considérer comme « machines » aux fins de l'application de la Convention.

La partie II traite de la vente, de la location, de la cession à tout autre titre et de l'exposition des machines.

La partie III traite de l'utilisation des machines et de certaines obligations des employeurs et travailleurs.

* * *

Sur le plan de la législation nationale, la loi du 11 juillet 1961 relative aux garanties de sécurité indispensables que doivent présenter les machines, les parties de machines, le matériel, les outils, les appareils et les récipients stipule, en son article 1, que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir, pour être importés, fabriqués, détenus, offerts en vente, cédés même à titre gratuit, délivrés après réparation, loués, prêtés, manipulés, exportés, transportés ou employés : les machines, les parties de machines, le matériel, les outils, les appareils et les récipients de nature dangereuse.

Cette loi n'interdit pas explicitement la vente et la location de machines dangereuses, telles que définies à la Convention, mais elle permettra, grâce à ses arrêtés d'exécution, d'atteindre le même but.

L'utilisation de machines dont l'un quelconque des éléments dangereux, y compris la partie travaillante, est dépourvue de dispositifs de protection appropriés est empêchée par l'observation des prescriptions du Règlement général pour la protection du travail pris en exécution de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

En ce qui concerne les devoirs des employeurs et travailleurs prévus aux articles 10 et 11 de la Convention, le Règlement général pour la protection du travail devrait être complété, ce qui ne présente aucune difficulté.

Quant à la consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, elle est prévue tant à la loi du 11 juillet 1961 qu'à celle du 10 juin 1952.

Le Gouvernement envisage, en conséquence, de proposer la ratification de la Convention n° 119.

* * *

Die teksten zijn :

- het Internationaal Arbeidsverdrag n° 119 betreffende de beveiliging van machines;
- de Aanbeveling n° 118 betreffende de beveiliging van machines;
- de Aanbeveling n° 119 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever.

* * *

Het Internationaal Arbeidsverdrag n° 119 betreffende de beveiliging van machines.

Dit Verdrag werd aangenomen met 201 stemmen, zonder verzet en met een onthouding.

Het verdrag heeft tot doel de verkoop, het verhuren en het gebruik te verbieden van machines waarvan de gevaarlijke onderdelen niet voorzien zijn van aangepaste beveiligingsmiddelen of ze door andere even doeltreffende maatregelen te voorkomen.

Deel I bepaalt wat dient te worden aangemerkt als « machines » in de zin van het Verdrag.

Deel II handelt over de verkoop, de huur, de overdracht krachtens andere titel en de tentoonstelling van machines.

Deel III heeft betrekking op het gebruik van de machines en op sommige verplichtingen van de werkgevers en werknemers.

* * *

Op het plan van de nationale wetgeving, bepaalt de wet van 11 juli 1961 betreffende de onontbeerlijke veiligheidswaarborgen welke de machines, de onderdelen van machines, het materieel, de werktuigen, de toestellen, en de recipiënten moeten bieden, in artikel 1, dat de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de veiligheidsvereisten kan vaststellen waaraan moeten voldoen, om te worden ingevoerd, gefabriceerd, voorhanden gehouden, te koop aangeboden, afgestaan, zij het onder kosteloze titel, geleverd na reparatie, verhuurd, uitgeleend, behandeld, uitgevoerd, vervoerd en gebruikt : de machines, de onderdelen van machines, het materieel, de werktuigen, de toestellen en de recipiënten van gevaarlijke aard.

Deze wet verbiedt niet uitdrukkelijk de verkoop en het verhuren van gevaarlijke machines, zoals bepaald in het Verdrag, maar dank zij de uitvoeringsbesluiten ervan zal hetzelfde doel kunnen worden bereikt.

Het gebruik van machines waarvan een of ander gevaarlijk onderdeel, met inbegrip van de bewegende delen, niet voorzien is van de aangepaste beveiligingsmiddelen, wordt verhinderd door de inachtneming van de voorschriften van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, genomen ter uitvoering van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Ten aanzien van de plichten der werkgevers en werknemers, bepaald bij de artikelen 10 en 11 van het Verdrag, zou het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming moeten worden aangevuld, wat geen enkele moeilijkheid medebrengt.

Wat de raadpleging van de betrokken meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers betreft, hierin voorziet zowel de wet van 11 juli 1961 als deze van 10 juni 1952.

De Regering is, bijgevolg, voornemens de bekrachtiging van het Verdrag n° 119 voor te stellen.

* * *

**La Recommandation n° 118
concernant la protection des machines.**

Cette Recommandation a été adoptée par 204 voix, sans opposition et avec une abstention.

Celle-ci reprend dans ses grandes lignes les dispositions de la convention concernant la protection des machines. Elle concerne toutefois également la fabrication des machines.

La loi du 11 juillet 1961 s'étend elle aussi, à la fabrication.

Le Gouvernement est donc en état d'accepter la recommandation.

* * *

**La Recommandation n° 119 sur la cessation de la relation
du travail à l'initiative de l'employeur.**

Cette Recommandation a été adoptée par 196 voix contre 14, avec 10 abstentions.

En autorisant, quant à l'application de ses dispositions, toute méthode conforme à la pratique nationale, elle fixe des normes générales à respecter en cas de cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, ainsi que des dispositions additionnelles relatives à la réduction du personnel.

La recommandation pose le principe général essentiel qu'aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ne constituent pas des motifs valables de licenciement : l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail; le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentant des travailleurs; le fait d'avoir de bonne foi déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur accusé d'avoir contrevenu à la législation; la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Elle comporte des dispositions relatives au droit de recourir contre une mesure de licenciement injustifiée devant un organisme institué en vertu d'une convention collective ou devant un organisme tel qu'un tribunal, un arbitre, une commission d'arbitrage ou un organe similaire. Ces organismes devraient être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances se rapportant au cas et à se prononcer sur le bien-fondé du licenciement, étant entendu qu'une telle disposition ne devrait pas être interprétée comme signifiant que l'organisme impartial serait habilité à intervenir dans la fixation de l'importance numérique du personnel. Si cet organisme arrive à la conclusion que le licenciement était injustifié, il devrait être habilité à ordonner que le travailleur intéressé obtienne — à moins qu'il n'ait été réintégré, avec paiement du salaire non perçu — soit une indemnisation adéquate, soit telle autre forme de réparation, soit une combinaison de l'une et de l'autre.

Les travailleurs qui vont faire l'objet d'une mesure de licenciement devraient avoir droit à un préavis d'une durée suffisante ou à une indemnité compensatoire équivalente; ils devraient avoir le droit de se faire délivrer un certificat et être assurés d'une certaine protection de leur revenu, qui pourrait comprendre une assurance-chômage, des indemnités de départ, ou encore une combinaison de ces prestations. En cas de licenciement pour faute grave, la période de préavis ou l'indemnité compen-

**De Aanbeveling n° 118
betreffende de beveiliging van machines.**

Deze Aanbeveling werd aangenomen met 204 stemmen, zonder verzet en met een onthouding.

De Aanbeveling neemt in haar grote trekken de bepalingen van het verdrag over. Zij heeft nochtans eveneens betrekking op de fabricage van machines.

De wet van 11 juli 1961 is, eveneens, van toepassing op de fabricage.

De Regering is dus in staat de aanbeveling aan te nemen.

* * *

**De Aanbeveling n° 119 betreffende beëindiging van het
dienstverband op initiatief van de werkgever.**

Deze Aanbeveling werd aangenomen met 196 stemmen tegen 14, en met 10 onthoudingen.

Hoewel, voor de toepassing van de bepalingen, elke methode in overeenstemming met de nationale praktijk is toegelaten, stelt de aanbeveling algemene normen vast welke in geval van beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever dienen in acht te worden genomen, alsmede aanvullende bepalingen betreffende de vermindering van personeel.

In de aanbeveling wordt het algemene hoofdprincipe gesteld, dat geen ontslag mag worden gegeven zonder dat daarvoor een geldige reden aanwezig is, welke verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of gesteund is op de behoeften voor de werking van de onderneming. Als geldige redenen voor ontslag komen niet in aanmerking: de aansluiting bij een vakvereniging of deelneming aan vakverenigingsactiviteiten buiten de werkuren of, als de werkgever daarin toestemt, gedurende de werkuren; het dingen naar, het uitoefenen of uitgeoefend hebben van de functie van werknemersvertegenwoordiger; het feit te goeder trouw een klacht te hebben ingediend of te hebben deelgenomen aan procedures tegen een werkgever om reden van beweerde schending van de wet; ras, kleur, kunne, huwelijkse staat, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afkomst of maatschappelijke origine.

In de aanbeveling komen ook bepalingen voor betreffende het recht om tegen een ongerechtvaardigde ontslagmaatregel op te komen bij een krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst ingesteld orgaan, zoals een rechtbank, een scheidsrechter, een arbitragecommissie of een soortgelijk orgaan. Die organen dienen bevoegd te zijn om de ter rechtvaardiging van het ontslag aangevoerde motieven, alsmede andere ter zake dienende omstandigheden, te onderzoeken en zich uit te spreken over de rechtmatigheid van het ontslag, met dien verstande dergelijke bepaling niet mag worden geïnterpreteerd alsof zij inhoudt dat het onpartijdige orgaan bevoegd zou zijn om tussenbeide te komen bij het bepalen van de personeelssterkte van de onderneming. Indien dit orgaan tot het besluit komt dat het ontslag onrechtmatig is, dient het bevoegd te zijn te gelasten dat de betrokken werknemer, tenzij hij weder in dienst is genomen met betaling van het niet ontvangen loon, voldoende schadeloosstelling ontvangt of wel een andere vorm van vergoeding ontvangt of een combinatie van beide.

De werknemers die bij een ontslagmaatregel zijn betrokken, dienen recht te hebben op een termijn van opzegging van redelijke duur, of wel op een gelijkwaardige in de plaats tredende vergoeding; zij dienen het recht te hebben in het bezit te worden gesteld van een getuigenschrift en de zekerheid te hebben van een zekere bescherming van hun inkomen, welke kan bestaan in een werkloosheidsverzekering, in ontslagvergoedingen of ook nog in een combinatie van die prestaties. Ingeval van ontslag wegens ern-

satoire équivalente et, là où elle est applicable, l'indemnité de départ, pourraient être supprimées. Toutefois, avant qu'il soit donné effet à une décision de licencier un travailleur pour faute grave, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de se défendre, avec l'assistance dans les cas appropriés d'un représentant des travailleurs.

Les dispositions additionnelles concernant la réduction du personnel laissent aux pays ratifiant l'instrument le soin de décider si les employeurs doivent consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive en cas de réduction du personnel.

L'instrument recommande d'entreprendre une action positive pour prévenir ou limiter les réductions de personnel, de consulter aussi longtemps d'avance que possible les représentants des travailleurs sur toutes les questions pertinentes, d'informer les pouvoirs publics avant de procéder à d'importantes réductions du personnel, d'appliquer des critères précis, fixés autant que possible d'avance, pour choisir les travailleurs qui seront compris dans le licenciement collectif, d'accorder par la suite une priorité de réembauchage à ces travailleurs et d'utiliser pleinement les services publics de l'emploi pour en assurer le reclassement.

Outre les travailleurs engagés pour une période déterminée ou pour une tâche déterminée, les travailleurs effectuant une période d'essai et les travailleurs engagés à titre occasionnel, il est possible, en vertu du nouveau texte, d'exclure également du champ d'application de la recommandation les fonctionnaires publics qui travaillent dans l'Administration de l'Etat, mais seulement dans la mesure où les dispositions constitutionnelles empêchent l'application dans leur cas d'une ou de plusieurs dispositions de la recommandation.

* * *

Dans l'ensemble, il est permis d'affirmer que les principes qui ont guidé la conférence, inspirent déjà, dans une large mesure et depuis maintes années, la pratique nationale belge.

La faculté pour le chef d'entreprise de licencier des membres de son personnel, selon ses convenances personnelles est déjà limitée en vertu de certaines dispositions légales (ex. celles relatives à la protection des délégués des travailleurs au sein du Conseil d'entreprise ou du Comité de sécurité et d'hygiène, à la liberté syndicale, à la protection des travailleurs à la veille de leur service militaire, etc...).

Par ailleurs, la jurisprudence belge tend à admettre qu'un licenciement peut, soit en raison de circonstances de temps, soit en raison de la façon incorrecte ou injurieuse dont il est donné, soit en raison de l'intention qui l'inspire, constituer une faute dans le chef de l'employeur et, partant, donner lieu, dans ce cas, à des dommages-intérêts (voir jurisprudence citée par A. Lagasse dans un commentaire du jugement du 22 novembre 1955 du C. P. d'Ypres — R. D. S. 1958, p. 72; en outre: C. P. Mouscron 18 janvier 1962 — R. D. S. 1962, p. 121; C. P. Bruxelles 27 octobre 1961, J. T. 1962, p. 639).

L'observance d'une période de préavis, ou le paiement d'une indemnité de rupture sont, en cas de cessation de l'exécution du contrat, obligatoires en ce qui concerne la majorité des travailleurs. Il en est de même quant à l'octroi d'un congé, avec maintien du salaire, en vue de la recherche d'un nouvel emploi pendant la période de préavis, quant à la délivrance d'un certificat ne pouvant comporter aucune mention défavorable, quant à la protection du revenu du travailleur licencié, quant aux conséquences de la faute

stige tekortkoming is geen opzeggingstermijn of daarvoor in de plaatsredende vergoeding vereist en in voorkomend geval hoeft de ontslagvergoeding niet te worden toegekend. Alvorens een beslissing tot ontslag van een werknemer wegens ernstige tekortkoming ten uitvoer wordt gelegd, dient de betrokken arbeider gelegenheid te worden gegeven zich te verdedigen en in passende gevallen met bijstand van een werknemersvertegenwoordiger.

De aanvullende bepalingen betreffende de personeelsvermindering laten aan de ratificerende landen de beslissing over, of de werkgevers dienen in overleg te treden met de werknemersvertegenwoordigers alvorens een eindbeslissing tenemen in geval van personeelsvermindering.

Het instrument bevat een aanbeveling om een positieve actie te ondernemen ten einde personeelsvermindering zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken, zolang tevoren als mogelijk is de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen over alle vraagstukken ter zake, de overheid in te lichten alvorens aan belangrijke personeelsverminderingen te doen, precieze criteria toe te passen, welke zoveel mogelijk vooraf zijn vastgesteld met het oog op de selectie van werknemers op wie een collectieve ontslagmaatregel van toepassing wordt, ten einde achteraf aan die werknemers een voorrecht op wedertewerkstelling te verlenen en met het oog op die wedertewerkstelling volle gebruik te maken van openbare arbeidsvoorzieningsbureaus.

Behalve de werknemers die voor een bepaald tijdvak of voor een bepaalde taak zijn in dienst genomen, alsook de werknemers die een proeftijd doormaken en de werknemers die als losse arbeiders zijn te werk gesteld, kunnen krachtens de nieuwe tekst, van de werkingssfeer der aanbeveling worden uitgesloten de rijksambtenaren, doch alleen in zoverre grondwettelijke bepalingen de toepassing, in hun geval, van een of meer bepalingen van deze aanbeveling verhinderen.

* * *

In het algemeen mag worden gezegd dat de principes die aan de conferentie ten grondslag lagen, sinds vele jaren reeds en in ruime mate de eigene Belgische praktijk geleiden.

Het recht van het ondernemingshoofd om leden van zijn personeel te ontslaan uit persoonlijke belangen, is reeds beperkt krachtens sommige wettelijke bepalingen (onder meer deze betreffende de bescherming van de werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad of in het Comité van veiligheid en hygiëne, betreffende de vakbondsvrijheid, de bescherming van de werknemers aan de vooravond van hun militaire dienst, enz...).

Anderzijds, in de Belgische rechtspraak komt een streven tot uiting om aan te nemen dat een ontslag wegens tijdsomstandigheden of wegens de onbehoorlijke of beledigende manier waarop het ontslag is gegeven, of ook nog wegens de bedoeling die hieraan ten grondslag ligt, een tekortkoming van de werkgever kan zijn en bijgevolg in dat geval tot schadeloosstelling aanleiding kan geven (zie rechtspraak die wordt aangehaald door A. Lagasse in een commentaar op het vonnis van 22 november 1955 van de W. R. te Ieper — T. S. R. 1958, p. 72; bovendien, W. R. Moeskroen 18 januari 1961 — T. S. R. 1962, p. 121; W. R. Brussel 27 oktober 1961, J. T. 1962, p. 639).

De inachtneming van een opzeggingstermijn of de uitbetaling van een vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging zijn, in geval van beëindiging van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, verplicht gesteld voor het merendeel der werknemers. Hetzelfde geldt wat betreft de toekenning van verlof met behoud van loon om gedurende de opzeggingstermijn een nieuwe betrekking te zoeken, de afgifte van een getuigschrift waarop geen enkele ongunstige vermelding mag

grave dans le chef du travailleur, quant à l'interdiction de licencier le travailleur sans préavis après un délai raisonnable après la faute commise.

Il existe, par ailleurs, dans la pratique sociale belge une tendance manifeste à combattre de manière particulière les conséquences préjudiciables aux travailleurs, résultant de licenciements massifs et simultanés de groupes importants de travailleurs. Elle s'est manifestée notamment dans la législation relative à l'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprises (loi du 28 juin 1966).

Celle-ci vise notamment à déterminer des méthodes selon lesquelles doit être organisée l'information préalable des autorités et organismes intéressés et des travailleurs, ainsi que celles selon lesquelles doit être organisé le remplacement des travailleurs. Elle accorde, en outre, aux travailleurs, remplissant les conditions d'octroi y afférentes, une indemnité de licenciement, se cumulant avec les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat de louage de travail.

Par ailleurs, plusieurs commissions paritaires ont déjà prévu, dans des décisions rendues obligatoires par arrêté royal, des dispositions accordant des avantages particuliers aux travailleurs, licenciés en raison de la réduction du personnel par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

En présence des considérations rencontrées ci-dessus, il est permis de conclure, que la recommandation peut — vu les dispositions de son article 20 — être considérée comme étant déjà appliquée en Belgique. Les dispositions précitées stipulent en effet que la recommandation devrait être réputée appliquée, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi est régi par un statut spécial, lorsque ce statut comporte des conditions qui, dans leur ensemble, sont au moins aussi favorables que l'ensemble de celles prévues par la recommandation.

Rien ne semble ainsi s'opposer à ce que la Belgique accepte dès à présent les dispositions de la recommandation, dont la plupart sont déjà en vigueur actuellement en Belgique.

Le Ministre des Affaires étrangères,

voorkomen, de bescherming van het inkomen van de ontslagen werknemer, de gevolgen van een ernstige tekortkoming van de werknemer, het verbod zonder opzegging de werknemer te ontslaan na een voldoende lange tijd na de begane tekortkoming.

In de eigen Belgische speciale praktijk komt bovendien een streven duidelijk tot uiting om de nadelige gevolgen tegen te gaan die de werknemers ondervinden bij massale en gelijktijdige ontslaggevingen van belangrijke groepen van werknemers. Dit streven is inzonderheid tot uiting gekomen in de wetgeving betreffende de schadeloosstelling van werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen (wet van 28 juni 1966).

Hierbij wordt inzonderheid beoogd de methoden vast te leggen volgens welke de voorafgaande informatie van de overheid en de betrokken instellingen en van de werknemers wordt geregeld, alsmede de methoden volgens welke de herplaatsing van werknemers dient te worden georganiseerd. Ook wordt bovendien aan de werknemers die aan de toekenningsvoorwaarden te zake voldoen, een vergoeding wegens ontslag toegekend welke kan samengaan met de vergoedingen wegens opzegging bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien hebben vele paritaire comités in bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissingen reeds beschikkingen getroffen waarbij bijzondere voordelen worden toegekend aan werknemers die ontslagen worden ten gevolge van personeelsvermindering door gebrek aan werk om economische redenen.

In het licht van de hierboven gehouden beschouwingen mag worden besloten dat de aanbeveling, gelet op de bepalingen van artikel 20, geacht wordt reeds van toepassing te zijn in België. Voornoemde bepalingen houden inderdaad in, dat de aanbeveling moet worden geacht van toepassing te zijn op de werknemers wier dienstbetrekking is geregeld bij een speciaal statuut, wanneer dit statuut voorwaarden bevat welke gezamenlijk op zijn minst zo gunstig zijn als in de aanbeveling gestelde voorwaarden.

Het is aldus blijkbaar dat niets zich ertegen verzet dat België nu reeds de bepalingen van deze aanbeveling aanneemt, waarvan de meest thans reeds in België van kracht zijn.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

P. HARMEL.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.