

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

12 JUNI 1952.

WETSVOORSTEL
strekkende tot opschorsing
van de uitvoering van het bediendencontract
in geval van staking.

VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾,
UITGEBRACHT DOOR DE HEER D'HAESELEER.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Onderhavig wetsvoorstel heeft voor doel de uitvoering van het bediendencontract te schorsen in geval van staking onder nauwkeurig bepaalde voorwaarden.

Het houdt rekening met de huidige stand van wetgeving, rechtsleer en rechtspraak en bekrachtigt reeds bestaande gebruiken van ons steeds evoluerend arbeiders- en bediendenstatuut.

Wetgeving.

In tegenstrijd met Frankrijk waar het in de inleiding tot de Grondwet van 27 October 1926 is geschreven, erkent onze Grondwet het stakingsrecht niet uitdrukkelijk. Het is nochtans het logisch gevolg van het recht van vereniging.

De vroegere al te conservatieve en individualistische wetgever bekommerde zich om de vereniging der werknemers op strafrechtelijk gebied.

De Franse revolutie zelf schafte door de wet van 2 Maart 1791 de Corporaties af. Hetzelfde jaar werd op 17 Juni het stichten van verenigingen van burgers van één en zelfde beroep en onder welke vorm ook, verboden. Het Strafwetboek van 1810 versterkte deze wetgeving.

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

Zie :

56 (B. Z. 1950) : Wetsvoorstel.
459 : Amendementen.

12 JUIN 1952.

PROPOSITION DE LOI
tendant à la suspension
de l'exécution du contrat d'emploi
en cas de grève.

RAPPORT
FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M. D'HAESELEER.

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi tend à suspendre, dans des conditions bien déterminées, l'exécution du contrat d'emploi en cas de grève.

Elle tient compte de l'état actuel de la législation, de la doctrine et de la jurisprudence et confirme des usages déjà en vigueur du statut, en constante évolution, des ouvriers et employés.

Législation.

A l'encontre de la France, qui l'a inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1926, notre Constitution ne reconnaît pas explicitement le droit de grève. Il est pourtant la conséquence logique du droit d'association.

Le législateur d'autrefois, trop conservateur et individualiste, ne se préoccupait de l'association des travailleurs que du point de vue pénal.

La Révolution Française elle-même abolit les corporations par la loi du 2 mars 1791. La même année, le 17 juin, la création d'associations de citoyens appartenant à une seule et même profession était interdite sous toutes ses formes. Le Code pénal de 1810 renforça cette législation.

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

Voir :

56 (S. E. 1950) : Proposition de loi.
459 : Amendements.

Bij decreet van 10 October 1830 (Voorlopig Bewind) werd de vrijheid van vereniging wederom ingesteld, en werd aldus de basis van artikel 20 onzer Grondwet gelegd.

Men wachtte tot 8 Juni 1867 om de vereniging van arbeiders met het doel betere loons- en werkvoorwaarden te bekomen opnieuw toe te laten.

Artikel 310 van het Strafwetboek werd nochtans behouden: Het voorziet strafrechtelijke sancties tegen diegene, die, met het doel de lonen te doen stijgen toevlucht nemen tot beledigingen, bedreigingen en geweld, of zouden optreden tegen diegene die werk nemen of werk bezorgen.

De wet van 4 Mei 1892 verstevigde de draagkracht van artikel 310 en dit laatste werd eindelijk afgeschaft door de wet van 24 Mei 1921.

Op strafgebied kwam het aldus langzaam tot rechteoening.

Wat echter de Burgerlijke gevolgen der staking betreft, is er noch in ons Burgerlijk wetboek, noch in onze sociale wetgeving weinig te vinden.

Ons Burgerlijk Recht heeft opzettelijk het stakingsrecht geweerd.

Ons arbeidsrecht is even arm alhoewel het zich, af en toe, met de staking onrechtstreeks heeft ingelaten.

Zo hebben wij bijvoorbeeld:

Het besluit van 12 Maart 1946, houdende de bepalingen der voorwaarden en der pleegvormen voor het bekomen, in geval van staking en lock-out, van toelagen voor onvrijwillige werkloosheid;

De besluitwet van 25 Februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor 10 feestdagen per jaar;

De wet van 19 Augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd;

De wet van 27 Maart 1951 op de kinderbijslag;

De wet van 10 Juli 1951 op het herstel der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen.

Men mag dus beweren dat, alhoewel de staking op zich zelf én haar burgerlijke gevolgen door geen enkele wet uitdrukkelijk werd geregeld ze ten slotte toch door een zeker aantal andere wetten werd omschreven, zij het slechts door het beperken der nadelen die uit de staking voor de werknemer kunnen voortvloeien.

Weliswaar werd op de Nationale Arbeidsconferentie van 30 Maart 1948 akte genomen van het voornemen der Regering, aan de bedienden het recht te verlenen in geval van geschil met hun werkgever, na uitputting van alle verzoeningspogingen en mits een opzeg van 15 dagen, het bediendencontract te schorsen.

Op 24 Juni 1948 werd door de Regering een wetsontwerp betreffende de opschorsing van het dienstverhuiscontract in geval van staking neergelegd en later, met toepassing op de bedienden alléén, licht gewijzigd, opnieuw ingediend. Zodat ten slotte de goedkeuring van huidig wetsvoorstel, aan alle verdere uitstel, een einde stellen zou.

Rechtsleer en rechtspraak.

Bij gebrek van in de Grondwet, ons Burgerlijk Recht en Arbeidsrecht nauw omschreven teksten, zijn de Rechtsleer en de Rechtspraak noodgedwongen uiteenlopend.

In tegenspraak met de Franse rechtsleer, was men hier in België, tot in de laatste jaren geneigd, de staking als een formele wilsuiting van de werknemer te beschouwen tot onmiddellijke verbreking van zijn dienstcontract.

Par décret du 10 octobre 1830 (Gouvernement provisoire), la liberté d'association fut rétablie et ainsi furent jetées les bases de l'article 20 de notre Constitution.

Ce ne fut que le 8 juin 1867 que fut admise à nouveau l'association des travailleurs en vue d'obtenir de meilleures conditions de salaire et de travail.

L'article 310 du Code pénal fut toutefois maintenu. Il prévoyait des sanctions pénales contre quiconque aura, dans le but de forcer la hausse des salaires, proféré des injures ou des menaces ou commis des violences, ou sévi contre ceux qui travaillent ou qui font travailler.

La loi du 4 mai 1892 renforça la portée de l'article 310, et ce dernier fut finalement abrogé par la loi du 24 mai 1921.

En matière pénale, on en arriva ainsi lentement à établir la justice.

Quant aux conséquences civiles de la grève, on ne trouve guère d'indications, ni dans notre Code civil, ni dans notre législation sociale.

Notre Droit civil a délibérément écarté le droit de grève.

Notre législation du travail est tout aussi réticente, bien que de temps en temps elle se soit indirectement intéressée à la grève.

Nous avons, par exemple:

L'arrêté du 12 mars 1946 déterminant les conditions et la procédure pour l'obtention, en cas de grève et de lock-out, des allocations de chômage involontaire;

L'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant 10 jours fériés par an;

La loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix;

La loi du 27 mars 1951 relative aux allocations familiales;

La loi du 10 juillet 1951 relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

On peut donc affirmer, bien que la grève et ses effets civils n'aient été formellement réglementés par aucune loi, qu'elle a néanmoins été réglée par un certain nombre d'autres lois, ne fût-ce qu'en limitant les inconvénients pouvant résulter de la grève pour les travailleurs.

Il est vrai que la Conférence Nationale du Travail du 30 mars 1948 a pris acte de l'intention du Gouvernement de reconnaître aux employés le droit, en cas de différend avec leur employeur, de résilier le contrat d'emploi, après avoir épuisé tous les efforts de conciliation et moyennant un préavis de 15 jours.

Le 24 juin 1948, le Gouvernement avait déposé un projet de loi tendant à la suspension du contrat d'emploi en cas de grève, projet qui fut redéposé par après, légèrement amendé et s'appliquant uniquement aux employés. Dès lors, le vote de la présente proposition de loi mettrait fin à tout nouveau retard.

Doctrine et jurisprudence.

A défaut de textes précis tant dans la Constitution que dans notre Droit civil ou notre législation du travail, la doctrine et la jurisprudence sont nécessairement divergentes.

Contrairement à la doctrine française, il y avait en Belgique, jusqu'à ces dernières années, une tendance à considérer la grève comme une manifestation de la volonté formelle du travailleur de résilier immédiatement son contrat d'emploi.

Deze leer werd stilaan door een hele reeks juristen bekampt. Zij beschouwen de staking als een eenvoudige schorsingswil van de arbeidsovereenkomst en niet als een duidelijke omschreven wilsbetuiging tot verbreking. Deze dienswijze wordt o.m. gedeeld door :

R. ROCH : *La grève rompt-elle ou suspend-elle les contrats de travail ou d'emploi ?*

S. DAVID : *Les effets de la grève sur les contrats de louage de services.*

Volgens hen zou de staking geen uitdrukkelijke wil zijn een definitief einde te stellen aan de contractuele verplichtingen en ligt het door de staking in het inzicht van de stakende arbeider of bediende het contract te behouden, en het eenvoudig te schorsen zolang gegronde eisen van verbetering of aanpassing niet vervuld zijn.

Overigens is artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Tenware het in het arbeiderscontract klaar en uitdrukkelijk bedongen was dat welkdanige staking onmiddellijke verbreking betekent — kan een wederkerige overeenkomst van rechtswege door de niet-uitvoering der verplichtingen van één der partijen, door de andere partij niet verbroken worden.

De verbreking behoort aan de rechtbanken — d.i. de Werkrechtshraden — die alleen bevoegd zijn aan de overeenkomst door vonnis in kracht van gewijsde getreden een einde te stellen. Zodat in ieder geval, tot intreden ener rechterlijke beslissing het dienstcontract blijft bestaan.

Zo komt het ook dat de Werkrechtshraden het feit van staking op zich zelf als contractbreuk weigeren te beschouwen.

Integendeel wordt in elk geval afzonderlijk geoordeeld en vonnis geveld op grond der feiten die aan de basis liggen der staking.

Huidige-toestanden.

De staking is een middel ten behoeve van de werknemer tot verdediging zijner belangen en het stakingsrecht wordt niet meer betwist.

Het is een sociaal feit geworden en het logisch gevolg van het verenigingsrecht. Indien de staking collectief beschouwd, onder de volle verantwoordelijkheid der representatieve erkende vakverenigingen, en volgens de door de Wet bepaalde en door beide partijen op voorhand vastgelegde en aangenomen vormen, ontstaat, kan niemand betwisten dat deze weg maar normaal is tot vreedzame beslechting van betwistingen die tussen werkgevers en verenigde werknemers kunnen ontstaan ter gelegenheid van het dienstcontract.

Naarmate de sociale organisatie van ons land vorderingen maakte, hebben én werkgevers én werknemers niet gewacht ter gelegenheid van een arbeidsgeschil, gewoon ten en gedragslijnen vast te leggen in afwachting dat ze door een wet bekrachtigd worden.

In de bediendestakingen van Verviers, in December 1949; van Herstal in Augustus 1949; van Charleroi in November 1950; van Antwerpen, Luik, Gent, Verviers, Brussel, Charleroi en La Louvière in Maart 1951, werd op grond van de resoluties van de Nationale Arbeidsconferentie van 30 Maart 1948, vóór het uitbreken der staking een opzegging van 15 dagen gegeven en deze opzeg werd door de werkgevers telkenmale aangenomen en aanvaard.

Cette doctrine fut petit à petit combattue par de nombreux juristes. Ils considèrent la grève comme un simple désir de suspendre l'exécution du contrat de travail et non comme une manifestation formelle de la volonté de résiliation. Ce point de vue est partagé notamment par :

S. ROCH : *La grève rompt-elle ou suspend-elle les contrats de travail ou d'emploi ?*

S. DAVID : *Les effets de la grève sur les contrats de louage de services.*

A leur avis, la grève n'impliquerait pas la volonté formelle de mettre fin définitivement aux obligations contractuelles, et en se mettant en grève, l'ouvrier ou l'employé n'a pas l'intention de résilier le contrat, mais simplement de le suspendre jusqu'à ce qu'il soit fait droit à des revendications légitimes en vue d'une amélioration ou d'une adaptation.

D'ailleurs, l'article 1184 du Code civil est applicable. A moins que le contrat de travail stipule clairement et expressément qu'une grève quelconque entraîne la résolution immédiate, un contrat synallagmatique ne peut être résolu de plein droit par l'une des parties, parce que l'autre partie ne satisfait point à son engagement.

La résolution appartient aux tribunaux — c.à.d. les Conseils de Prud'hommes — qui sont seuls compétents pour mettre fin au contrat, par une décision coulée en force de chose jugée. En tout cas, le contrat de louage de services reste en vigueur jusqu'à l'intervention d'une décision judiciaire.

C'est pourquoi les Conseils de Prud'hommes refusent de considérer la grève en soi comme une rupture de contrat.

Au contraire, chaque cas est jugé séparément, et la décision est fondée sur les faits qui sont à la base de la grève.

Situation actuelle.

La grève est, pour le travailleur, un moyen de défendre ses intérêts, et le droit de grève n'est plus contesté.

Il est devenu un fait social, conséquence logique du droit d'association. Lorsque la grève, dans son aspect collectif, intervient sous la pleine responsabilité des syndicats représentatifs reconnus, suivant les normes fixées par la loi et préalablement établies et adoptées par les deux parties, personne ne peut contester que c'est là la voie normale vers une solution pacifique des conflits qui peuvent surgir entre employeurs et travailleurs syndiqués au sujet du contrat de louage de services.

A mesure des progrès de l'organisation sociale dans notre pays, ni les employeurs, ni les travailleurs n'ont hésité, à l'occasion d'un conflit ouvrier, à fixer des usages et des lignes de conduite en attendant leur entérinement par une loi.

Lors des grèves d'employés à Verviers, en décembre 1949; à Herstal, en août 1949; à Charleroi, en novembre 1950; à Anvers, Liège, Gand, Verviers, Bruxelles, Charleroi et La Louvière en mars 1951, il a été donné, conformément aux résolutions de la Conférence nationale du Travail du 30 mars 1948, un préavis de 15 jours avant le déclenchement de la grève, préavis qui a toujours été adopté et accepté par les employeurs.

Economie van het wetsvoorstel.

Zoals gezegd luidt art. 1 als volgt :

« De uitvoering van het bediendencontract wordt geschorst in geval van staking, op voorwaarde dat deze uitbreke onder de bij onderhavige wet opgesomde voorwaarden. »

Het is enkel van toepassing op de collectieve conflicten; verplicht de meestgerede partij de bevoegde Minister op de hoogte te brengen met beschrijving van het geschil en met melding dat de rechtstreekse onderhandelingen mislukt zijn; voorziet de door de Minister te volgen procedure; voorziet ook bij gebrek aan verzoening de schriftelijke en betekende opzegging aan de betrokken werkgevers door de afgevaardigden der representatieve erkende vakverenigingen der bedienden; stelt de duur der bijzondere opzegging op vijftien dagen ingaande op de dag die de opzeg volgt, vast; machtigt de Koning de beslissingen van de paritaire commissies waarbij een andere opzeggingstermijn wordt vastgesteld, van kracht te maken.

Ontzegt de werknemers die zonder wettige reden binnen de 48 uren van de vastgelegde werkhervattingsdatum het werk niet hervat hebben, de voordelen der opschorsing en behoudt de bevoegdheid der Werkrechterstraden of bij ontstentenis de vrederechters voor de betwistingen betreffende de toepassing der huidige wet.

Bespreking der artikelen.

Een lid van de Commissie stelde voor de beschikkingen van het wetsvoorstel samen te ordenen met de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, waarop Uw Commissie is ingegaan en een amendement in die zin heeft voorgesteld dat eenstemmig werd aangenomen (zie art. 7).

Uw Commissie is niet ingegaan op het voorstel van een harer leden, de wet terugwerkende kracht te geven tot oplossing der thans hangende geschillen, daar in de meeste dezer, een opzeg van 15 dagen werd betekend en het contract volgens de bestaande gebruiken, tijdelijk geschorst werd en niet als verbroken door de werkgevers beschouwd.

Ingevolge een amendement strekkende tot de uitbreiding van de beschikkingen van onderhavig wetsvoorstel tot de arbeiders, ontstond in de schoot van Uw Commissie een bespreking omtrent het principie of de voorwaarden tot schorsing van het bediendencontract en het arbeidscontract door éézelfde wettelijke bepaling dienen geregeld.

Terwijl zekere leden van oordeel waren dat er voor wat het begrip van het stakingsrecht betreft, er geen onderscheid diende gemaakt, tussen het arbeids- en bediendencontract, waren andere leden de mening toegedaan dat het wenselijk zou zijn én voor de bedienden én voor de arbeiders een afzonderlijke wetgeving te voorzien.

Uw Commissie heeft aan de heer Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg de vraag gericht dat de Regering het initiatief zou nemen een wetsontwerp strekkende tot opschorsing van het arbeidscontract in geval van staking in te dienen;

Artikel één van het amendement n° 459 werd hierop ingetrokken.

Artikel 2 van het wetsvoorstel werd door Uw Commissie als volgt geamendeerd en eenstemmig aangenomen : Alinéa één wordt vervangen door : « Zodra er tussen de werkgevers en de door een bediendencontract verbonden

Economie de la proposition de loi.

Comme il a été dit, l'article premier est libellé comme suit :

« L'exécution du contrat d'emploi est suspendue en cas de grève, pour autant que celle-ci intervienne dans les conditions énumérées par la présente loi. »

Celle-ci ne s'applique qu'aux conflits collectifs; elle impose à la partie la plus diligente l'obligation d'aviser le Ministre compétent en exposant le conflit et en mentionnant l'échec des négociations directes; elle prévoit la procédure à suivre par le Ministre; elle prévoit aussi, à défaut de conciliation, le préavis signifié par écrit aux employeurs intéressés, par les délégués des organisations syndicales les plus représentatives des employés; elle fixe la durée du préavis spécial à quinze jours à compter du lendemain du préavis; elle autorise le Roi à mettre en vigueur les résolutions des commissions paritaires fixant un autre délai de préavis.

Aux travailleurs qui, sans motif légitime, n'ont pas repris le travail dans les 48 heures de la date fixée pour la reprise du travail, elle enlève le bénéfice de la suspension et conserve leur compétence aux Conseils de prud'hommes, ou à leur défaut, aux juges de paix, pour l'application de la présente loi.

Examen des articles.

Un membre de la Commission propose de coordonner les dispositions de la proposition de loi avec la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi; votre Commission s'est ralliée à cette suggestion et elle propose un amendement en ce sens qui est admis à l'unanimité (cf. art. 7).

Votre Commission n'a pas suivi un de ses membres qui proposait de donner à la loi un effet rétroactif jusqu'à la solution des conflits actuellement en cours; étant donné que dans la plupart de ceux-ci, il fut signifié un préavis de 15 jours et que le contrat, suivant l'usage, a été temporairement suspendu, sans être considéré comme résilié par les employeurs.

Un amendement tendant à étendre aux travailleurs les dispositions de la présente proposition de loi, a donné lieu, au sein de votre Commission, à une discussion au sujet du point de savoir s'il fallait régler par une seule et même disposition légale le principe ou les conditions de résiliation du contrat d'emploi et du contrat de travail.

Alors que certains membres estiment que pour la notion du droit de grève, il n'y a lieu de faire aucune distinction entre contrat de travail et contrat d'emploi, d'autres pensent qu'il serait opportun de prévoir une législation distincte pour les employés et pour les travailleurs.

Votre Commission a demandé au Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale que le Gouvernement prenne l'initiative du dépôt d'un projet de loi tendant à la suspension du contrat de travail en cas de grève.

L'article premier de l'amendement n° 459 fut ensuite retiré.

L'article 2 de la proposition de loi est approuvé à l'unanimité, après avoir été amendé comme suit par votre Commission : Le premier alinéa est remplacé par ce qui suit : « Dès que surgit, entre employeurs et travailleurs engagés

werknemers een collectief conflict ontstaat dat geen oplossing heeft gekregen door de bevoegde paritaire commissie(s) en tot een staking kan aanleiding geven, brengt de meestgerede partij en per aangetekend schrijven de Minister die het Departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft op de hoogte. »

In lid 3, artikel 2, worden de woorden « vijf volle dagen » en « arbeiders » vervangen door : « zeven dagen » en « bedienden ».

Het laatste lid van artikel 2 wordt vervangen door : « De mislukking van de procedure wordt in de door de bemiddelaar ondertekende notulen vastgesteld ».

Dit amendement dat eenstemmig werd aangenomen heeft enerzijds tot doel de paritaire commissies deelachtig te maken in de onderhandelingen en verzoeningspogingen en beoogt anderzijds een aanpassing van de tekst.

Artikel 2 van het amendement (Stuk n° 459) werd ingetrokken.

Artikel 3 waarbij voorzien wordt dat in geval van niet-verzoening en voor zoveel verschillende ondernemingen gelijktijdig in éénzelfde conflict betrokken worden, een geldige schriftelijke opzegging mag worden betekend aan de personen die de werkgevers tijdens de verzoeningsprocedure vertegenwoordigd hebben, gaf aanleiding tot een gedachtenwisseling.

Men is inderdaad van mening dat in éénzelfde conflict waarin verschillende werknemers betrokken zijn het in de praktijk zeer moeilijk is, om niet te zeggen onmogelijk, aan ieder werkgever een afzonderlijke schriftelijke opzegging te betekenen.

Zo komt het dat de gedachte werd vooropgezet de collectieve opzegging te betekenen aan de voorzitter(s) van de paritaire commissie(s) die op zijn (hun) beurt de betrokken werkgevers van de opzegging op de hoogte moeten brengen.

Een lid van de Commissie liet opmerken dat deze procedure op juridisch gebied aanleiding zou kunnen geven tot betwistingen vanwege de werkgevers omtrent de rechtsgeldigheid van de betekende opzegging en voor de bedienden nadelig zou kunnen uitvallen.

De Regering heeft een amendement ingediend bij de artikelen 3 en 4 waarbij deze worden samengevoegd en luidend als volgt : « Zo de verzoening onmogelijk blijkt wordt in principe de opzegging aan elke werkgever afzonderlijk betekend.

» De Koning kan bepalen in welke voorwaarden door de representatieve erkende vakverenigingen van de bedienden een geldige collectieve vooropzeg kan worden gegeven.

» Het representatief karakter van de vakvereniging wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 20 van de wet van 20 September 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en van haar uitvoeringsbesluiten. »

Dit amendement werd eenstemmig aangenomen.

Lid 1 van artikel 5 werd door de Regering als volgt geamendeerd : « De bijzondere opzegging gaat in de dag volgende op die waarop zij gegeven werd. De duur ervan bedraagt vijftien dagen. Zij kan met de instemming van de betrokken partijen verlengd worden mits vermelding in de notulen en zulks voor een bepaalde termijn, indien nieuwe verzoeningspogingen worden ondernomen. »

Aan het einde van lid 2 van artikel 5 bijvoegen : « maar die minstens vijftien dagen moet bedragen ».

Deze wijzigingen werden zonder opmerkingen aangenomen.

dans les liens d'un contrat d'emploi, un conflit collectif qui n'a pas été résolu par (les) commission(s) paritaire(s) compétente(s) et qui peut donner lieu à une grève, la partie la plus diligente en avise, par lettre recommandée, le Ministre qui a le Département du Travail dans ses attributions. »

A l'alinéa 3 de l'article 2, les mots « cinq jours francs » et « travailleurs » sont respectivement remplacés par les mots : « sept jours » et « employés ».

Le dernier alinéa de l'article 2 est remplacé par : « L'échec de la procédure est consigné dans le procès-verbal signé par le conciliateur ».

Cet amendement est approuvé à l'unanimité; il vise d'une part à faire participer les commissions paritaires aux négociations et aux tentatives de conciliation et il tend, d'autre part, à adapter le texte.

L'article 2 de l'amendement (Doc. n° 459) est retiré.

L'article 3, qui prévoit que si la conciliation s'est révélée impossible lorsque plusieurs entreprises sont simultanément impliquées dans le même conflit, un préavis peut être valablement donné par écrit aux personnes qui ont représenté les employeurs au cours de la procédure de conciliation, a donné lieu à un échange de vues.

En effet, on estime que dans un même conflit où sont impliqués plusieurs employeurs, il sera pratiquement très malaisé, sinon impossible, de notifier un préavis par écrit à chaque employeur individuellement.

Aussi, il est suggéré que le préavis collectif serait notifié au(x) président(s) de la (des) commission(s) paritaire(s) qui, à son (leur) tour, doit (doivent) aviser du préavis les employeurs intéressés.

Un membre de la Commission fait observer que, juridiquement, semblable procédure pourrait donner lieu à des contestations de la part des employeurs, quant à la validité du préavis, et cela au détriment des employés.

Le Gouvernement propose aux articles 3 et 4 un amendement coordonnant ces articles en les libellant comme suit : « Si la conciliation se révèle impossible, le préavis est en principe notifié à chaque employeur individuellement.

» Le Roi peut déterminer dans quelles conditions un préavis collectif peut être valablement donné par les organisations syndicales reconnues comme représentatives des employés.

» Le caractère représentatif de l'organisation syndicale est déterminé conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'Economie, et de ses arrêtés d'exécution. »

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

L'alinéa 1^{er} de l'article 5 a été modifié par le Gouvernement comme suit : « Le préavis spécial prend cours le jour suivant celui où il a été donné. Son délai est de quinze jours. Il peut être prolongé avec l'accord des parties, moyennant mention au procès verbal, et pour un délai déterminé, si de nouvelles tentatives de conciliation sont entamées. »

Ajouter *in fine* de l'article 5 : « mais qui doit être au moins de quinze jours ».

Ces modifications sont adoptées sans observations.

In artikel 6 wordt het woord « arbeiders » vervangen door het woord « bedienden ».

Bij de besprekingen van artikel 7 heeft een lid van Uw Commissie de vraag gesteld of in geval van staking het bediendencontract als verbroken zal aanzien worden indien de beschikkingen van onderhavig wetsvoorstel niet nageleefd worden.

In dit verband verwijzen wij naar de inleiding van ons verslag onder de rubriek « Rechtsleer en rechtspraak », bladzijden 2 en 3.

Artikel 7 voorziet ten andere dat alle betwistingen die uit de toepassing van deze wet mochten ontstaan, dienen beslecht door de Werkrechtssraad van de werkplaats of, bij ontstentenis dezes, door de vrederechter.

Artikel 3 van het amendement (*Stuk n° 459*) werd in twee delen gesplitst.

Het eerste deel stelt voor dat de vooropzeg tot staking niet zal worden voorgelegd dan na raadpleging, bij geheime stemming, van al de werknemers of zij al dan niet aangesloten zijn bij een Vakvereniging.

De steller van het amendement is van mening dat indien de vrijheid van vereniging in een democratisch stelsel wordt gehuldigd, men niet uit het oog mag verliezen dat zij zelf de vrijheid insluit zich niet te verenigen.

Indien de ene of andere actie een weerslag kan hebben op de uitwerking van het arbeidscontract, dat een uiteraard private akte is en de contractsluitende partijen betreft, dan moet ook logischerwijze elke werknemer worden geraadpleegd en moet hij in alle vrijheid uiting kunnen geven aan zijn mening, aldus de redenering van de steller van het amendement.

Dit amendement werd verworpen met 13 stemmen tegen 1.

Het tweede deel voorziet dat de opzegging van staking ondergeschikt moet zijn aan de beschikkingen betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd.

De wet van 1948 heeft voornamelijk betrekking op de beschikkingen betreffende de bewaring van het gereedschap.

De meerderheid der commissieleden hebben gemeend dat deze beschikkingen zonder doel waren voor wat het bediendencontract betreft.

Dit tweede deel van het amendement werd verworpen met 8 stemmen tegen 4.

De artikelen 3bis, 4, 5 en 6bis werden door de steller ingetrokken.

De tekst voorgesteld door de Commissie werd met 13 stemmen tegen 2 onthoudingen goedgekeurd.

Het verslag werd bij eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

De Verslaggever,
L. D'HAESELEER.

De Voorzitter,
H. HEYMAN.

A l'article 6, le mot « travailleurs » est remplacé par le mot « employés ».

Lors de l'examen de l'article 7, un membre de votre Commission a demandé si, en cas de grève, le contrat d'emploi sera considéré comme résilié si les dispositions de la présente proposition de loi ne sont pas observées.

A ce sujet, nous renvoyons à l'introduction de notre rapport, sous la rubrique « Doctrine et Jurisprudence », pages 2 et 3.

D'ailleurs, l'article 7 prévoit que toutes les contestations qui résulteraient de l'application de la présente loi doivent être tranchées par le Conseil de prud'hommes du lieu du travail ou, à défaut de cette juridiction, par le juge de paix.

L'article 3 de l'amendement (*Doc. n° 459*) est scindé en deux parties.

La première propose que le préavis de grève ne soit donné qu'après consultation au scrutin secret de tous les travailleurs, syndiqués ou non.

L'auteur de l'amendement estime que si le régime démocratique reconnaît la liberté d'association, on ne peut perdre de vue que cette même liberté implique celle de ne point s'associer.

Si l'une ou l'autre action peut avoir des répercussions sur le contrat de travail, acte essentiellement de droit privé qui concerne les parties contractantes, il faut dès lors en toute logique que chaque travailleur soit consulté et c'est en toute liberté qu'il devra pouvoir exprimer son opinion : tel est l'argument de l'auteur de l'amendement.

Cet amendement est rejeté par 13 voix contre 1.

La seconde partie prévoit que le préavis de grève doit être subordonné aux dispositions relatives aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

La loi de 1948 concerne surtout les dispositions relatives à la conservation de l'outillage.

La majorité des membres de la Commission estiment que ces dispositions sont sans objet en tant qu'elles se rapportent au contrat d'emploi.

Cette seconde partie de l'amendement est rejetée par 8 voix contre 4.

Les articles 3bis, 4, 5 et 6bis sont retirés par l'auteur.

Le texte proposé par la Commission a été adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Le présent rapport est approuvé à l'unanimité des voix.

Le Rapporteur,
L. D'HAESELEER.

Le Président,
H. HEYMAN.

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE.

Eerste artikel.

De uitvoering van het bediendencontract wordt opgeschorst in geval van staking, op voorwaarde dat deze uitbreke onder de bij onderhavige wet opgesomde voorwaarden.

Art. 2.

Zodra er tussen de werkgevers en de door een bediendencontract verbonden werknemers een collectief conflict ontstaat dat geen oplossing heeft gekregen door het (de) bevoegde paritaire comité(s) en tot een staking kan aanleiding geven, brengt de meestgerede partij er per aangetekend schrijven de Minister die het Departement van Arbeid onder zijn bevoegdheid heeft van op de hoogte.

Dit schrijven zet het voorwerp van het geschil uiteen en maakt melding dat de rechtstreekse onderhandelingen mislukt zijn.

Binnen zeven dagen na het ontvangen van dit bericht roept de door de Minister aangeduide bemiddelaar hetzij het Paritair Comité, hetzij de betrokken partijen bijeen. In dit laatste geval mogen de werkgevers en de bedienden zich door een of meer personen doen vertegenwoordigen, en, inzonderheid wat de bedienden betreft, door de afgevaardigden van de vakverenigingen die bevoegd zijn tot het betekenen van de bij artikel 3 bedoelde opzegging.

De bemiddelaar hoort de betrokken partijen en tracht het conflict op te lossen.

Hij mag een tweede vergadering beleggen : deze moet plaats hebben binnen acht dagen volgende op de eerste.

De mislukking van de procedure wordt in de door de bemiddelaar ondertekende notulen vastgesteld.

Art. 3.

Zo de verzoening onmogelijk blijkt wordt in principe de opzegging aan elke werkgever afzonderlijk betekend.

De Koning kan bepalen onder welke voorwaarden door de representatieve erkende vakverenigingen van de bedienden een geldige collectieve vooropzeg kan worden gegeven.

Het representatief karakter van een vakvereniging wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 20 van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 4.

De bijzondere opzegging gaat in de dag volgende op die waarop zij gegeven werd. De duur er van bedraagt vijftien dagen. Hij kan met de instemming van de betrokken partijen verlengd worden mits vermelding in de notulen en zulks voor een bepaalde termijn, indien nieuwe verzoeningspogingen worden ondernomen.

De Koning kan, onder de voorwaarden bepaald bij de besluitwet van 9 juni 1945 houdende vaststelling van het statuut van de paritaire comité's, de beslissingen van de paritaire comité's waarbij een bijzondere opzeggingstermijn wordt vastgesteld die verschilt van deze voorzien in lid 1, verplicht maken, maar die tenminste vijftien dagen moet bedragen.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION.

Article premier.

L'exécution du contrat d'emploi est suspendue en cas de grève, pour autant que celle-ci intervienne dans les conditions énumérées par la présente loi.

Art. 2.

Dès que surgit, entre employeurs et travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'emploi, un conflit collectif qui n'a pas été résolu par la (les) commission(s) paritaire(s) compétente(s) et qui peut donner lieu à une grève, la partie la plus diligente en avise, par lettre recommandée, le Ministre qui a le Département du Travail dans ses attributions.

Cet avis expose l'objet du différend et mentionne que les négociations directes ont échoué.

Dans les sept jours de sa réception, le conciliateur désigné par le Ministre réunit, soit la Commission paritaire, soit les parties intéressées. Dans ce dernier cas, les employeurs et les employés peuvent se faire représenter par une ou plusieurs personnes, et notamment, en ce qui concerne les employés, par les délégués des organisations syndicales ayant qualité pour notifier le préavis prévu à l'article 3.

Le conciliateur reçoit les explications des parties et tente de résoudre le conflit.

Il peut fixer une seconde réunion : celle-ci devra avoir lieu dans les huit jours qui suivent la première.

L'échec de la procédure est consigné dans le procès-verbal signé par le conciliateur.

Art. 3.

Si la conciliation se révèle impossible, le préavis est en principe notifié à chaque employeur individuellement.

Le Roi peut déterminer dans quelles conditions un préavis collectif peut être valablement donné par les organisations syndicales reconnues comme représentatives des employés.

Le caractère représentatif de l'organisation syndicale est déterminé conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'Economie, et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 4.

Le préavis spécial prend cours le jour suivant celui où il a été donné. Son délai est de quinze jours. Il peut être prolongé avec l'accord des parties, moyennant mention au procès-verbal, et pour un délai déterminé, si de nouvelles tentatives de conciliation sont entamées.

Dans les conditions déterminées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, le Roi peut rendre obligatoires les résolutions des commissions paritaires fixant un délai de préavis spécial différent de celui qui est prévu au premier alinéa mais qui doit être au moins de quinze jours.

Art. 5.

Behoudens tegenstrijdige bepalingen voorzien in de notulen waarbij aan het conflict een einde gemaakt wordt, mogen de stakende bedienden die zich binnen 48 uren na de voor de werkhervatting vastgestelde datum niet aanmelden, geen beroep meer doen op de bij het eerste artikel voorziene opschorsing, tenzij zij een wettige reden kunnen invoeren waardoor hun afwezigheid gerechtvaardigd wordt.

Art. 6.

De betwistingen welke uit de toepassing van deze wet voortvloeien vallen binnen de bevoegdheid van de Werkrechtscraad van de werkplaats of, bij gebreke van dit rechtcollege, van de Vrederechter.

Art. 7.

De Koning neemt de nodige maatregelen ter verzekering van de samenordering der bepalingen van deze wet met de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

Art. 8.

Deze wet wordt van kracht de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Art. 5.

Sauf stipulations contraires prévues dans le procès-verbal mettant fin au conflit, les travailleurs en grève qui ne se présentent pas, dans les 48 heures de la date fixée pour la reprise du travail, ne peuvent plus invoquer, à défaut d'un motif légitime justifiant leur absence, le bénéfice de la suspension prévue à l'article premier.

Art. 6.

Les contestations résultant de l'application de la présente loi sont de la compétence du Conseil de prud'hommes du lieu du travail, ou, à défaut de cette juridiction, du juge de paix.

Art. 7.

Le Roi prend les mesures nécessaires pour assurer la coordination des dispositions de la présente loi avec la loi du 7 avril 1922 relative au contrat d'emploi.

Art. 8.

La présente loi entrera en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.