

Chambre des Représentants

SESSION 1963-1964.

25 JUIN 1964.

PROJET DE LOI instituant les règlements de travail.

PROJET
AMENDE PAR LE SENAT (1).

CHAPITRE I^{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°.

(1) Voir:

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1963-1964.

25 JUNI 1964.

WETSONTWERP tot instelling van de arbeidsreglementen,

ONTWERP
DOOR DE SENAAT GEWIJZIGD (1).

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.

(1) Zie:

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° 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. Ior.

Dispositions générales.

AUT.4.

Les employeurs visés, à l'article L" doivent établir un règlement de travail.

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 familie-onderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, anverwanten 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;

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 1.

Algemene bepalingen.

ART.4.

De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

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.

AnT.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.

AnT.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.

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;

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,

AnT.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 aanvang 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, graveerijen 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 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 hepalen 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° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement gélit l'al 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 il 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'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 e par le Conseil national du Travail lorsque le règlement relève de la compétence de plusieurs commissions ou organes paritaires ou il défaut de tels Organes ou commissions.

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

ART.8.

Le règlement de travail doit, 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,

3° de plauts waal' dl' DITSOON te bereikcn is, die overeenkomstig het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezcn om de eerste hulp te verlenen ;

4° de plauts waal' de hij hetzelfde reglement verraste verhandkist zich bevindt ;

5° de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie ;

6° de namen van de leden van de ondernemingsraad ;

7° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfruiing van de werkplaatsen ;

8° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging ;

9° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffen 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 ;

10° het adres van de inspectiedienst 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 werknemers bepalen dat andere dan de hij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritaire comité of van het betrokken paritaire 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 paritaire samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités,

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen 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 krachtens de wetten en beschrijven in het arbeidsreglement moeten voorkomen ;

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

ART.9.

Le règlement qui 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; 1) relatif à la simplification des documents dont la tenue (si 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.

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 approprié 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.

ART.9.

Het arbeidsreglement hoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgerechtigde moet instellend 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.

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 aanbrenner 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 aangehangen gemaakt.

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

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig, wanneer zij ten minste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgedrukt, heeft bevestigd.

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 d'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 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 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,

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 van de werknemers, waarin zij individueel of door te doen van een personeelsafvaardiging of door te doen 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 de 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.

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 se prononcer sur le 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.

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;

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

Indien het daarin niet slaagt, 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.

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 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.

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 werkdag, 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) 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 (lui 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) 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 l'on peut atteindre 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.

b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbij-slag 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 getroffen 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 getroffen zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

l) 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 plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich 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 hij 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.

Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sous 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.

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 10, 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.

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage 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 arbeidscglement' 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 aangeestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen.

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 beambten 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, 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.

Le Hoi 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^o.

ART.21.

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

Anr. 22.

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

1^o pénétrer librement, à tout moment 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^o 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, 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.

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

AnT.21.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op 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^o 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^o 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;

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 beambten 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 hewijskracht 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-verhaal worden betekend.

ART.24.

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

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.

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 4 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.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

ART.25.

Onvorminderd 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,

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 SlTafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met Inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij de 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 hestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

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*.

Bruxelles, le 21 juin 1964.

Le Président du Sénat,

P. STRUYE.

Les Secrétaires, De Secretarissen,

A. DEMAHNEFFE.

L. DESMET.

ART. 32.

De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 11 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.

Brussel, 24 juni 1964.

De Voorzitter van de Senaat,