

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1980-1981

28 APRIL 1981

WETSVOORSTEL

tot oprichting en organisatie van een werknemers-
raad en hervorming van de ondernemingsraad

(Ingediend door de heren Lenssens en Van den Brande)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Op een ogenblik waarop aan de werknemers gevraagd wordt op verschillende wijzen in te leveren en een inspanning tot matiging te doen, is een nieuwe consensus omtrent de essentiële rol van de onderneming in de economische ontwikkeling noodzakelijk.

In het raam van de economische politiek dient een groot belang te worden gehecht aan het statuut van de onderneming en haar finaliteit. Deze finaliteit is drievoudig.

Vanuit economisch oogpunt heeft de onderneming tot doel goederen en diensten voort te brengen om de behoeften in de maatschappij te bevredigen. De produktie binnen de onderneming komt tot stand door de gecombineerde inbreng van leiding, arbeid en kapitaal.

De inbreng van deze verschillende factoren dient op evenwaardige en normale wijze vergoed te worden.

Dit is één van de voorwaarden die het duurzaam voortbestaan van de onderneming waarborgen.

De onderneming heeft als leef- en werkgemeenschap eveneens een sociale opdracht.

Zij draagt een morele verantwoordelijkheid voor de tewerkstelling en staat in voor de vergoeding van haar leden.

Zij moet arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden waarborgen die de ontplooiing van haar leden en hun gezin bevorderen.

Zin voor verantwoordelijkheid bij de uitoefening van het werk, ontwikkeling van vaardigheden, scheppingsdrang, moeten in de onderneming tot uiting komen.

De onderneming heeft ten slotte ook structurele banden met de gemeenschap.

De welvaart en het welzijn van de gemeenschap hangen in grote mate van de productie binnen de onderneming af. In dit opzicht draagt de leiding van de onderneming een bijzondere verantwoordelijkheid.

Chambre des Représentants

SESSION 1980-1981

28 AVRIL 1981

PROPOSITION DE LOI

instituant et organisant un conseil des travailleurs
et réformant le conseil d'entreprise

(Déposée par MM. Lenssens et Van den Brande)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

A un moment où divers sacrifices financiers sont demandés aux travailleurs et où un effort de modération est réclamé de leur part, un nouveau consensus sur le rôle essentiel de l'entreprise dans l'évolution économique est nécessaire.

Dans le cadre de la politique économique, il faut attacher une grande importance au statut de l'entreprise et à la finalité de celle-ci, laquelle est triple.

D'un point de vue économique, l'entreprise a pour objet de produire des biens et services en vue de satisfaire aux besoins de la société. La production de l'entreprise est réalisée grâce à l'apport combiné de la direction, du travail et du capital.

L'apport de ces divers facteurs doit être rétribué de manière équivalente et normale.

C'est l'une des conditions qui garantissent une longue existence à l'entreprise.

L'entreprise a également une mission sociale en tant que communauté de vie et de travail.

Elle porte une responsabilité morale dans le domaine de l'emploi et il lui incombe de rémunérer ceux qu'elle occupe.

Elle doit garantir des conditions et un contexte de travail qui favorisent l'épanouissement des membres de son personnel et de leur famille.

Il faut que le sens des responsabilités dans l'accomplissement du travail, le développement des aptitudes et la volonté de création s'expriment dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise a également des liens structurels avec la société.

La prospérité et le bien-être de la collectivité dépendent dans une large mesure de la production de l'entreprise. A cet égard, la direction de l'entreprise porte une responsabilité particulière.

Dit geldt onder meer voor de informatie die zij aan de gemeenschap moet verstrekken en voor de aandacht en vrijwillige medewerking die zij aan het plan verleent.

Wil men de economische, sociale en maatschappelijke finaliteit van de onderneming waar maken, dan is het noodzakelijk om een aantal hervormingen door te voeren.

Het zal immers hoofdzakelijk op het vlak van de onderneming zijn dat de participatie van allen aan het economisch leven moet worden nagestreefd.

Hoewel reeds bij herhaling, en overigens ook steeds in de laatste regeerakkoorden, de noodzaak tot hervormingen werd onderstreept, werd tot op heden hiertoe, sedert 1948, geen enkele belangrijke stap in die richting gezet.

Om het huidige voorstel tot oprichting van een werknemersraad en hervorming van de ondernemingsraad te plaatsen in een meer algemene en historische context, is het nuttig om, los van de huidige economische en sociale crisis, de hiernavermelde gegevens en evolutie te vermelden.

Hoewel mei 1968 nog slechts een nauwelijks toegelaten herinnering is, zij er aan herinnerd dat de maatschappelijke en economische structuren van de westelijke wereld op een vrij plotse en brutale wijze in deze periode in vraag gesteld werden.

Ook in ons land was het een periode van sociale onrust en veelvuldige spontane stakingen en werd op een kritische en agressieve wijze gereageerd tegen ons systeem van industriële relaties.

De sociale vrede en de samenwerking in het bedrijfsleven leken plots zoek te zijn.

Veelvuldige wetenschappelijke onderzoeken in alle Europese landen naar de oorzaken van de onrust en de maatschappelijke crisis, de analyses die door de verantwoordelijken in het economisch, sociaal en politiek leven werden gemaakt, wezen naar één van de belangrijke oorzaken: het niet aan bod komen van een groot gedeelte van de werknemersgroep.

De ondernemings- en organisatiestructuren waren — en zijn nog steeds niet — aangepast aan de snelle maatschappelijke evolutie en in het bijzonder aan het groeiend aspiratie-, vormings- en bewustzijnsniveau van de werknemersgroep.

Het ondernemingsrecht steunde — en steunt nog steeds — op juridische structuren van de XIX^e eeuw die totaal voorbijgingen aan de problematiek van de mens in het industrieel proces.

Dit systeem, met al zijn afwijkingen, devalueerde in feite de menselijke arbeid.

De sociale onrust bij de werknemersgroep bleek dan ook zijn diepste oorsprong te vinden in de meestal onbewuste reactie tegen de bestaande structuur.

Het gebrek aan invloed op het leven van de onderneming en het gevoel weinig te betekenen, werden soms vertaald in onverschilligheid, stille weerstand tegen leiding en gezag, absentisme, personeelsverloop, soms in emotionele en irrationele acties die het economisch leven binnen en buiten de onderneming verstoorden.

Vastgesteld werd dat deze gang van zaken noch voordelig was voor de werknemersgroep, noch voor het economisch leven dat eerder nood had aan een bundeling van alle menselijke krachten en mogelijkheden om een waardevol antwoord te kunnen geven op de zich anmeldende nieuwe economische uitdaging.

Alle betrokken partijen gingen dan ook op zoek naar de gepaste remedies voor het gebrek aan invloed van de werknemers op de gang van zaken in de onderneming en voor de vervreemding die ontstaan was.

De vakbonden die niet gewacht hadden tot 1968 om de democratisering van het economisch leven in hun programma in te schrijven maar, onder druk van de omstandigheden, zich voornamelijk bekommerden om de verhoging

Cela vaut notamment pour l'information qu'elle doit fournir à la collectivité et pour l'attention et la collaboration volontaire qu'elle apporte au plan.

Si l'on entend réaliser la finalité économique et sociale de l'entreprise, il est nécessaire d'opérer un certain nombre de réformes.

En effet, c'est principalement au niveau de l'entreprise qu'il faudra chercher à réaliser la participation de tous à la vie économique.

Bien que la nécessité de réformes ait été soulignée à diverses reprises et notamment dans chacun des derniers accords de gouvernement, aucun pas important dans cette voie n'a été accompli de 1948 à ce jour.

Pour replacer la présente proposition instituant un conseil des travailleurs et réformant le conseil d'entreprise dans un contexte historique et plus général, il est utile de rappeler les éléments et l'évolution ci-après, en faisant abstraction de la crise économique et sociale actuelle.

Bien que mai 1968 ne soit plus qu'un souvenir que l'on ose à peine évoquer, il convient de rappeler que les structures économiques et sociales du monde occidental ont été mises en cause à cette époque, de manière assez soudaine et brutale.

Dans notre pays également, cette période a été celle des troubles sociaux et des multiples grèves spontanées et notre système de relations industrielles a fait l'objet de réactions critiques et agressives.

La paix sociale et l'esprit de collaboration dans la vie économique ont semblé soudain disparus.

Les multiples recherches scientifiques effectuées dans tous les pays européens sur les causes des troubles et de la crise sociale, les analyses faites par les responsables de la vie économique, sociale et politique ont toutes fait ressortir une des causes les plus importantes: le fait qu'une partie importante des travailleurs ne pouvait pas s'exprimer.

Les structures de l'entreprise et de l'organisation n'étaient pas et ne sont toujours pas adaptées à l'évolution rapide de la société et, en particulier, au niveau toujours plus élevé d'aspiration, de formation et de conscience des travailleurs.

Le droit de l'entreprise reposait et continue de reposer sur des structures juridiques du dix-neuvième siècle, totalement étrangères aux problèmes de l'homme dans le processus industriel.

Ce système, avec toutes ses déviations, a en fait dévalué le travail de l'homme.

Les troubles sociaux chez les travailleurs semblent, dès lors, trouver leur origine la plus profonde dans la réaction la plus souvent inconsciente contre les structures actuelles.

Le manque d'influence sur la vie de l'entreprise et le sentiment de ne pas représenter grand-chose se traduisent parfois par indifférence, résistance passive contre la direction et l'autorité, absentisme, départs et parfois des actions émotionnelles et irrationnelles qui troublent la vie économique dans et en dehors de l'entreprise.

On a constaté que cet état des choses n'était favorable ni aux travailleurs, ni à la vie économique, laquelle demandait plutôt la conjonction des efforts et des possibilités de chacun pour pouvoir répondre pleinement au nouveau défi économique qui s'annonce.

Toutes les parties concernées ont dès lors recherché les remèdes adéquats à ce manque d'influence des travailleurs sur la marche de l'entreprise et à l'aliénation qui en résultait.

Les syndicats, qui n'ont pas attendu 1968 pour inscrire à leur programme la démocratisation de la vie économique, mais, sous la pression des circonstances se sont principalement intéressés à l'amélioration de la prospérité, à la sécu-

van de welvaart, de werkzekerheid, behoud van en inkomen koopkracht, gingen nu met meer nadruk ageren voor meer democratische ondernemingsvormen. Hiertoe werden concrete programma's voorgesteld.

Ook bij de werkgevers — voornamelijk in de Noord-Europese landen — komen ideeën en voorstellen naar voor om de onderneming op een meer democratische wijze te organiseren. Hoewel de benaderingswijze en voorstellen van de werkgevers voorzichtiger en niet zo verregaand waren als die van de vakbonden, bleek toch duidelijk dat ook zij de weg naar een grotere economische democratie als enig menswaardig alternatief zagen om uit een scheefgegroeide situatie te geraken.

Vele regeringen in Europa lieten zich niet onbetuigd en trachtten door wetgeving of steun aan experimenten het democratiseringsproces te versnellen.

Ook op Europees vlak werd hieraan de grootste aandacht besteed.

Op 9 oktober 1972 legde de Europese Commissie aan de Ministerraad een voorstel van vijfde richtlijn voor waarvan de discussie het voorwerp geweest is van een witboek (*Tijdschrift van de Europese Gemeenschap*, supplement 8/75). Met als didactische samenvatting de uitgave « Een grotere rol in de onderneming voor de Europe werknemers » — *Europese documentatie* 1977/3.

Hoewel het voorstel van vijfde richtlijn slechts een zekere harmonisering van de wetgeving op de naamloze vennootschappen beoogt en, strikt gezien, geen sluitend voorstel formuleert voor de medezeggenschap aan de basis, vindt men een aantal aanduidingen in het voorstel van statuut van de Europese N. V. waarin de oprichting van een Europese ondernemingsraad wordt voorzien in de vennootschappen met een zekere omvang.

Hierbij is duidelijk dat de Europese ondernemingsraad een instantie is, homogeen door werknemers samengesteld; dit orgaan is evenwel geenszins geïsoleerd binnen de onderneming: zijn verhoudingen met het directiecomité zijn goed omlijnd, zelfs al hebben zij geen plaats in een gemeenschappelijk orgaan.

Het Europees Parlement beklemtoonde in zijn advies ten aanzien van het instellen van een Europees vennootschapsrecht dat de economische, sociale en politieke solidariteit in Europa niet denkbaar is, zonder een bevredigende vorm van inspraak van de werknemersgroep in de onderneming.

Met dit advies steunde het Europees Parlement ten volle de Europese Commissie die tot het inzicht was gekomen dat de werknemers een reële invloed dienden te krijgen op het beleid van hun onderneming.

Opvallend hierbij is dat de christen-democraten in het Europees Parlement trouwens op een positieve wijze tot de voormelde stellingname hebben bijgedragen.

In de afgelopen jaren hebben bovendien de christen-democraten de democratisering van de onderneming prioritair gesteld.

Terzake volstaat het te verwijzen naar het congres « Voorspoed door Moed » van december 1977 en de actualisering hiervan in 1979, waarbij de noodzaak tot hervorming onverminderd werd vooropgesteld, ook rekening gehouden met de aanslepende economische crisis en de sterk gestegen werkloosheid die, mede door een nieuw ondernemingsklimaat, gesteund op een fundamentele hervorming, een oplossing zal kunnen vinden.

De verscheidene democratiseringsvoorstellen uitgewerkt door hogergenoemde organisaties en instanties situeren zich op vier niveau's:

rité du travail ainsi qu'au maintien des revenus et du pouvoir d'achat, vont maintenant entreprendre des actions plus nettes en faveur d'une plus grande démocratisation de l'entreprise; ils ont élaboré des programmes concrets dans ce but.

Du côté des employeurs également — principalement dans les pays du Nord de l'Europe — des idées et des propositions sont formulées en vue d'organiser l'entreprise de manière plus démocratique. Bien que l'approche et les propositions des employeurs soient plus prudentes et de moindre portée que celles des syndicats, il est toutefois apparu clairement qu'ils considèrent eux aussi qu'une démocratisation économique plus grande est, du point de vue humain, la seule alternative qui permette de sortir d'une situation gravement altérée.

De nombreux gouvernements européens se sont préoccupés de cette question et se sont efforcés d'accélérer le processus de démocratisation en adoptant des lois ou en soutenant des expériences.

Ce problème a également bénéficié de la plus grande attention sur le plan européen.

Le 9 octobre 1972, la Commission européenne a soumis au Conseil des ministres une proposition de cinquième directive, dont la discussion a fait l'objet d'un livre blanc (*Bulletin des Communautés européennes*, supplément 8/75). Un résumé didactique en a été donné dans la *Documentation européenne* n° 1977/3 sous le titre « Un rôle accru dans l'entreprise pour les travailleurs européens ».

Bien que la proposition de cinquième directive n'ait pour objet qu'une certaine harmonisation de la législation relative aux sociétés anonymes et, à strictement parler, ne formule aucune proposition globale concernant la participation à la base, on retrouve un certain nombre d'indications dans la proposition de statut de la S. A. européenne, dans lequel l'institution d'un Comité européen d'entreprise est prévue dans les sociétés d'une certaine importance.

Il est clair que le Comité européen d'entreprise est une instance composée de manière homogène par les travailleurs; cet organe n'est toutefois nullement isolé dans l'entreprise: ses relations avec le comité de direction sont bien délimitées, même si elles n'ont pas pour cadre un organe commun.

Le Parlement européen a souligné dans son avis relatif à la mise en place d'un droit européen des sociétés que la solidarité économique, sociale et politique en Europe n'est pas concevable sans une forme satisfaisante de participation des travailleurs dans l'entreprise.

Par cet avis, le Parlement européen appuyait pleinement le point de vue de la Commission européenne qui avait estimé que les travailleurs devaient obtenir une influence effective sur la gestion de leur entreprise.

Il convient de souligner que les démocrates chrétiens ont joué un rôle important dans cette prise de position.

Au cours des dernières années, les démocrates chrétiens ont d'ailleurs fait de la démocratisation de l'entreprise une de leurs options prioritaires.

Il suffit de rappeler à ce propos le congres « Voorspoed door Moed », de décembre 1977, dont les options ont été actualisées en 1979. A ces deux occasions, la nécessité de réformes a été soulignée clairement dans le contexte de la crise économique qui se prolonge et de l'aggravation considérable du chômage. L'organisation, au sein des entreprises, de relations nouvelles qui seraient fondées sur une réforme fondamentale, pourrait contribuer à résoudre ces problèmes.

Les propositions de démocratisation élaborées par les organisations précitées se situent à quatre niveaux.

1. *Op het niveau van het algemeen beleid*

Het zijn de voorstellen die de invloed van de werknemer op het algemeen beleid willen vergroten door de hervorming van het vennootschapsrecht in een ondernemingsrecht. Dit ondernemingsrecht moet de verhoudingen arbeid-kapitaal-directie, op een andere wijze vastleggen.

2. *Op het niveau van het dagelijks beleid*

Het zijn de voorstellen die tot doel hebben de relaties tussen directie en arbeid op een betere wijze te organiseren en de invloed van de werknemers te versterken op het dagelijks beleid, inzonderheid op het tewerkstellings-, personeels- en technisch-organisatorisch vlak. Hier situeren zich de voorstellen tot hervorming van de ondernemingsraad.

3. *Op het niveau van de werkplaats*

Deze voorstellen hebben tot doel de arbeidsorganisatie te humaniseren en te democratiseren en aldus de invloed van de werknemers zelf op hun eigen arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden te vergroten. Hier kan verwezen worden naar de voorstellen in verband met het werkoverleg.

4. *Op het niveau van de informatie*

Het betreft voorstellen die tot doel hebben om de informatie van de werknemers te verbeteren.

* * *

Dit wetsvoorstel situeert zich op het niveau van het dagelijks beleid en moet gezien worden in samenhang met andere noodzakelijke hervormingen, inzonderheid in relatie tot de hervorming van het vennootschapsrecht.

Hoewel elk onderdeel van de hervorming van de onderneming onvermijdelijk nauw verband houdt met de algemeen gestelde doelstellingen van werknemersparticipatie komt het de indieners zinvol voor, bij wijze van afzonderlijk voorstel, de oprichting en de organisatie van een werknemersraad en de hervorming van de ondernemingsraad te regelen, vooreerst omdat het toezicht en de controle op het algemeen beleid van de onderneming en de tussenkomst in de grote momenten van de onderneming duidelijk kan onderscheiden worden van de dagelijkse medezeggenschap aan de basis en vervolgens omdat de oprichting en de organisatie van terzake aangepaste structuren tot hervorming anders liggen naargelang de omvang en de grootte van de ondernemingen.

Waar bovendien thans het globale regeringsontwerp tot hervorming van de vennootschapswetgeving (Stuk Kamer n° 387/1, 1979-1980) werd neergelegd en in bespreking gebracht, is het aangewezen op basis van dit ontwerp de nodige wijzigingsvoorstellen te doen met betrekking tot de deelneming van de werknemersgroep op het vlak van de raad van toezicht.

De indieners van dit voorstel nemen zich dan ook voor op dat vlak en te gelegener tijd de nodige initiatieven te nemen.

* * *

Het huidig wetsvoorstel beoogt de instelling van een werknemersraad en een ondernemingsraad in ondernemingen die gemiddeld 100 werknemers tewerkstellen.

Reden tot wijziging van de huidige ondernemingsraad moet gezocht worden in het feit dat deze structuur niet meer beantwoordt aan de verwachtingen die erin gesteld werden.

1. *Au niveau de la gestion générale*

Il s'agit des propositions visant à renforcer l'influence des travailleurs sur la gestion générale de l'entreprise en remplaçant le droit des sociétés par un droit des entreprises modifiant les relations entre le travail, le capital et la direction.

2. *Au niveau de la gestion courante*

Il s'agit des propositions visant à améliorer l'organisation des relations entre la direction et le travail et à renforcer l'influence des travailleurs sur la gestion courante, notamment dans les domaines de l'emploi, du personnel et de l'organisation technique. C'est à ce niveau que se situent les propositions visant à réformer le conseil d'entreprise.

3. *Au niveau du lieu du travail*

Il s'agit des propositions visant à humaniser et à démocratiser l'organisation du travail et, ainsi, à renforcer l'influence des travailleurs sur l'organisation et sur les conditions de leur travail. On peut se référer en cette matière aux propositions relatives à la concertation du travail.

4. *Au niveau de l'information*

Il s'agit des propositions visant à améliorer l'information des travailleurs.

* * *

La présente proposition de loi se situe au niveau de la gestion courante et doit être envisagée en corrélation avec d'autres réformes nécessaires, notamment avec la réforme du droit des sociétés.

Malgré la relation étroite qui existe entre chaque volet de la réforme de l'entreprise et les objectifs généraux relatifs à la participation des travailleurs, les auteurs estiment opportun de déposer une proposition distincte relative à la création et à l'organisation d'un conseil des travailleurs et à la réforme du conseil d'entreprise. Ils estiment en effet que le contrôle de la gestion générale de l'entreprise et l'intervention aux moments importants de la vie de l'entreprise peuvent se distinguer nettement de la participation journalière à la base. Par ailleurs, la création et l'organisation de structures de réformes adéquates sont fonction de la taille des entreprises.

Le Gouvernement ayant déposé un projet de loi modifiant les lois coordonnées sur les sociétés commerciales (Doc. n° 387/1, 1979-1980), il convient de présenter en fonction de ce projet les propositions de modification nécessaires en ce qui concerne la participation des travailleurs au niveau du conseil de surveillance.

Les auteurs de la présente proposition prendront en temps opportun les initiatives nécessaires en la matière.

* * *

La présente proposition de loi prévoit la création d'un conseil des travailleurs et d'un conseil d'entreprise dans les entreprises occupant habituellement en moyenne 100 travailleurs.

Les modifications qui sont apportées au conseil d'entreprise sont justifiées par le fait que cette structure ne répond plus à ce que l'on en attend.

De ondernemingsraad heeft ongetwijfeld in de na-oorlogse periode een onvervangbare bijdrage geleverd tot verbetering van de verhoudingen binnen de onderneming, tot de praktische vorming van duizenden werknemers en tot betere arbeidsomstandigheden.

De feiten toonden echter aan dat de ondernemingsraad geen centrum van vruchtbaar overleg werd en dat de invloed van de ondernemingsraad op het ondernemingsbeleid eerder marginaal was.

De werkgevers klaagden dat de grote inspanningen in vergaderingen, informatie en tijd, eerder vruchteloos leken. De werknemersafgevaardigden voelden zich machteloos in de ondernemingsraad en waren veelal ontmoedigd door de geringe resultaten; de werknemers stonden in het algemeen vrij sceptisch of onverschillig tegenover een orgaan waar zij zich zo weinig en reëel bij betrokken voelden.

Het voorstel tot oprichting van de werknemersraad spruit voort uit de vaststelling dat de ondernemingsraad er in het algemeen niet in gelukt is het overleg tussen arbeid en directie optimaal te organiseren.

Deze mislukking wordt voornamelijk toegeschreven aan de volgende factoren :

- het feitelijk overwicht van de werkgeversafvaardiging (vorming, informatie, mogelijkheden, voorzitterschap, informatierecht) is zo groot dat van een evenwichtig overleg moeilijk sprake kan zijn;

- daarenboven spelen in de ondernemingsraad de gezagsverhoudingen door die in de onderneming aanwezig zijn, zodat de grote meerderheid van de werknemersafgevaardigden niet durven of kunnen uitdrukken hoe zij de werkelijke problemen ervaren en welke oplossingen zij zien.

Aldus worden problemen en conflicten niet « bespreekbaar » gemaakt en kunnen zij evenmin in overleg tot een vruchtbare oplossing worden gebracht;

- de machteloosheid en de ontmoediging van de werknemersafgevaardigden wordt nog versterkt door het feit dat de wetgever hen alleen de « macht tot praten » heeft gegeven ten overstaan van de feitelijke en juridische macht van de werkgever.

Dit groot verschil in machtspositie bevordert het overleg niet en leidt bij de zwakke partij vrij vlug tot ongelof in eigen kunnen en in de wettelijke organen;

- tenslotte leiden onder meer de paritaire structuur en de paritaire verslagen tot een vrij gesloten orgaan, waarin de werknemers zichzelf niet herkennen, noch zien dat hun problemen ernstig aan bod komen, zodat de werknemersafgevaardigden veelal ook de actieve steun en medewerking van de werknemers missen om aan de ondernemingsraad de nodige impulsen te geven.

Daaruit werden de volgende besluiten getrokken :

- alleen een homogene werknemersraad kan waarborgen dat de werknemers op een vrije en duidelijke wijze hun problemen, conflicten en bekommernissen en voorstellen ten aanzien van het dagelijks beleid kunnen formuleren; deze juiste formulering conform aan de ervaren werkelijkheid is de basisvoorwaarde voor een rijk en goed overleg, dat wil gericht zijn op echte oplossingen;

- de werknemersraad moet een duidelijk in de wet omschreven bevoegdheid krijgen, zodat de werkgever ertoe gehouden is en er bovendien alle belang bij heeft de werknemersraad juist te informeren en het overleg met de werknemersraad ernstig te nemen.

Bij het opstellen van dit wetsvoorstel werd nuttig gebruik gemaakt van de analyses en de voorstellen die gedaan wer-

Le conseil d'entreprise a apporté une contribution inestimable à l'amélioration des relations au sein des entreprises, à la formation pratique de milliers de travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Le conseil d'entreprise n'est toutefois pas devenu un centre de concertation fructueuse et il n'a exercé qu'une influence minime sur la gestion des entreprises.

Les employeurs estiment que les efforts importants et que le temps consacrés aux réunions et à l'information sont improductifs. Les délégués des travailleurs estiment qu'ils n'ont aucun pouvoir et sont souvent découragés par la minceur des résultats. Les travailleurs sont en général sceptiques et indifférents à l'égard d'un organe par lequel ils se sentent aussi peu concernés.

La proposition visant à créer un conseil des travailleurs est fondée sur la constatation que le conseil d'entreprise n'est pas parvenu à organiser de la meilleure manière la concertation entre le travail et la direction.

Les causes principales de cet échec sont les suivantes :

- la prédominance effective de la délégation patronale (formation, information, possibilités, présidence, droit à l'information) est telle que toute concertation équilibrée est impossible;

- les rapports d'autorité qui existent au sein de l'entreprise continuent à jouer au conseil d'entreprise et la plupart des délégués des travailleurs ne peuvent ou n'osent exprimer leur conception des problèmes et les solutions qu'ils entrevoient.

Il est dès lors impossible de discuter des problèmes et des conflits et d'y apporter une solution heureuse par le biais de la concertation;

- les délégués des travailleurs se sentent d'autant plus impuissants et découragés que le législateur ne leur a accordé que « le pouvoir de parler » alors que les employeurs détiennent le pouvoir de fait et le pouvoir juridique.

Cette inégalité dans le rapport des forces ne favorise pas la concertation et amène assez rapidement la partie la plus faible à douter de ses capacités et des organes légaux;

- la structure et les rapports paritaires confèrent au conseil d'entreprise un caractère hermétique qui fait que les travailleurs ne s'identifient pas à cet organe et ont le sentiment que leurs problèmes n'y sont pas traités sérieusement, de sorte que les délégués des travailleurs ne bénéficient généralement pas du soutien actif, ni de la collaboration des travailleurs pour donner les impulsions nécessaires au conseil d'entreprise.

Ces constatations aboutissent aux conclusions suivantes :

- seul un conseil homogène des travailleurs peut garantir la possibilité pour les travailleurs d'exposer librement et clairement leurs problèmes, conflits et préoccupations, ainsi que leurs propositions relatives à la gestion journalière. Cette présentation précise et conforme à la réalité vécue est la condition essentielle d'une concertation fructueuse visant à apporter des solutions effectives;

- la mission du conseil des travailleurs doit être définie clairement dans la loi de manière à ce que l'employeur soit tenu de fournir des informations exactes au conseil d'entreprise, qu'il y ait même intérêt et qu'il prenne au sérieux la concertation avec le conseil des travailleurs.

La présente proposition de loi a été élaborée en tenant compte des analyses et des propositions présentées par les

den door verschillende terzake bevoegde instanties die ook voor een groot deel op de ervaring van de ondernemingswerkelijkheid gesteund waren.

* * *

Naar de inhoud van het huidige voorstel toe, is het voor een goed begrip aangewezen, eerst de werknemersraad te behandelen.

* * *

1. De werknemersraad bestaat uit werknemers gekozen door het personeel op lijsten voorgedragen door de meest representatieve vakbondsorganisaties.

2. Wat de oprichting, de wijze van voordracht en stemming en de bescherming van kandidaten en verkozenen betreft, wensen de auteurs het te houden bij de huidige wettelijke bepalingen.

Wel wordt aan de Koning de mogelijkheid geboden andere minderheidscategorieën te voorzien of de vertegenwoordiging van deze categorieën anders te regelen.

3. Het nieuwe orgaan moet op een duidelijke en formele wijze de bekommernissen, behoeften, voorstellen van de werknemersgemeenschap formuleren op terreinen die niet — of op een andere wijze — bestreken worden door de syndicale delegatie.

Aan de werknemersraad worden volgende bevoegdheden toegekend :

- 1) een beslissende bevoegdheid inzake sociale aangelegenheden;
- 2) een bevoegdheid tot voorafgaand akkoord inzake regelen betreffende het personeelsbeleid;
- 3) een bevoegdheid inzake voorafgaand advies i.v.m. het technisch en organisatorisch beleid;
- 4) een bevoegdheid tot informatie en controle omtrent het economisch en financieel beleid.

Voor de concretisering en de interpretatie van deze bevoegdheden wordt verwezen naar de commentaar bij de artikelen.

Alhoewel op sociaal terrein en op het gebied van personeelsbeleid en tewerkstelling de werknemersraad een aantal vergaande bevoegdheden krijgt, mag het uitoefenen van deze bevoegdheden niet leiden tot een situatie waarbij de organen van beheer en bestuur hun algemene beleidsverantwoordelijkheid niet kunnen waar maken. Daarom moet de directie de mogelijkheid geboden worden van beroep, wanneer beslissingen of wegeringen van akkoord de uitoefening van deze algemene verantwoordelijkheid door de organen van beheer en bestuur zouden aantasten. De geschillenprocedure die in deze tekst voorkomt moet in die geest worden opgevat.

Tevens is duidelijk gesteld dat dit voorstel geen vorm van medebeheer wil invoeren en de beheersverantwoordelijkheid bij de werkgever laat.

Om elk misverstand te vermijden, beklemtonen de auteurs ook dat dit voorstel niet wenst te raken aan de rol en de bevoegdheid van de syndicale delegatie.

diverses instances compétentes, qui sont d'ailleurs fondées dans une large mesure sur l'expérience vécue dans les entreprises.

* * *

Par souci de clarté, il convient de présenter en premier lieu les dispositions relatives au conseil des travailleurs.

* * *

1. Le conseil des travailleurs se compose des travailleurs élus par le personnel sur des listes qui sont présentées par les organisations syndicales les plus représentatives.

2. En ce qui concerne la création des conseils des travailleurs, le mode de présentation des candidats et les modalités du scrutin, ainsi que la protection des candidats et des élus, les auteurs désirent s'en tenir aux dispositions légales existantes.

Cependant, la faculté est donnée au Roi de prévoir d'autres sous-catégories ou de régler autrement la représentation de ces catégories.

3. Le nouvel organe doit formuler de manière claire et formelle les préoccupations, les besoins et les propositions de la communauté des travailleurs dans les domaines qui ne sont pas englobés dans le champ d'activité de la délégation syndicale ou que celle-ci aborde dans une autre perspective.

Le conseil des travailleurs est investi des pouvoirs suivants :

- 1) un pouvoir de décision pour les matières sociales;
- 2) le droit de donner son accord préalable sur les règles relatives à la politique en matière de personnel;
- 3) le droit d'émettre des avis préalables sur la politique en matière technique et en matière d'organisation;
- 4) un droit d'information et de contrôle en ce qui concerne la politique économique et financière.

Pour ce qui est de la définition concrète et de l'interprétation de ces pouvoirs, il y a lieu de se reporter au commentaire des articles.

Bien que le conseil des travailleurs reçoive un certain nombre de compétences très larges dans le domaine social et en ce qui concerne la politique en matière de personnel et d'emploi, l'exercice de ces compétences ne peut mener à une situation dans laquelle les organes de gestion et de direction se trouvent dans l'incapacité d'exercer leur responsabilité générale au niveau de la définition de la politique à suivre. C'est pourquoi la direction doit avoir une possibilité de recours lorsqu'une décision ou un refus d'accord du conseil des travailleurs risque de porter atteinte à l'exercice de cette responsabilité générale par les organes visés. La procédure de règlement des litiges qui est définie par le présent texte doit être conçue dans cet esprit.

Les auteurs de la présente proposition tiennent par ailleurs à préciser qu'ils n'entendent pas instaurer une forme de cogestion et qu'ils entendent laisser à l'employeur sa responsabilité dans le domaine de la gestion.

Afin d'éviter tout malentendu, les auteurs soulignent également qu'ils ne veulent modifier ni le rôle ni les compétences de la délégation syndicale.

4. De mogelijkheid is voorzien om, onder bepaalde voorwaarden, aan de werknemersraad ook de opdrachten van het comité voor veiligheid en gezondheid toe te vertrouwen wat het aantal inspraakorganen zou kunnen verminderen.

5. De werkingsmodaliteiten zullen in grote mate door de Koning worden bepaald op advies van de Nationale Arbeidsraad, zodanig dat alle sociale partners bij de uitwerking grondig kunnen betrokken worden.

* * *

De meest gestelde vraag omtrent de werknemersraad is de wijze waarop het overleg tussen werkgever en werknemersraad zal verlopen.

Het algemeen overleg moet volgens de auteurs kunnen verlopen binnen de ondernemingsraad en hoofdzakelijk naar aanleiding van de informatie omtrent het economisch, financieel en tewerkstellingsbeleid van de onderneming. De ongeveer 80 uren tussen twee verkiezingen in, die in de huidige ondernemingsraad moeten besteed worden aan de economische en financiële informatie zouden blijven, zodat de overlegmogelijkheid in de nieuwe ondernemingsraad reeds in grote mate verzekerd is. Daarenboven kan elk van de partijen nog het initiatief nemen tot samenroeping van de ondernemingsraad wanneer er werkelijk behoefte is aan overleg.

Wanneer er een geschil ontstaat omtrent de beslissing of het voorafgaand akkoord van de werknemersraad, is voorzien in een instrument dat meer geschikt is dan een grote vergadering om een oplossing te trachten uit te werken. Het meer specifiek overleg zal dan plaatsgrijpen in het verzoeningscomité.

* * *

De ondernemingsraad — die zal bestaan uit de werkgever en/of zijn afgevaardigde samen met de werknemersraad — en het verzoeningscomité zijn een waarborg dat het overleg met goed gevolg zijn beslag kan krijgen.

Ook dient gewezen op het specifiek karakter van de geschillenprocedure. Het verzoeningscomité zal niet in naam van de partijen kunnen beslissen, zodat in feite niet aan arbitrage wordt gedaan. De enige uitzondering hierop is de aanduiding van een bedrijfsrevisor.

Het verzoeningscomité kan alleen de beslissing of de weigering van voorafgaand akkoord nietig verklaren wanneer zij de beleidsverantwoordelijkheid van de directie in het gedrang brengen. De partijen behouden hun vrijheid om over de betwiste materies te onderhandelen.

* * *

De auteurs van het wetsvoorstel zijn er van overtuigd dat de instelling van een werknemersraad naast de ondernemingsraad een bijdrage kan zijn tot een betere wisselwerking en samspraak tussen de leiding en de werknemersgroep.

Zij menen dat deze structuren op een betere wijze én de problemen én de conflicten die leven in elke onderneming « bespreekbaar » zullen maken en dat deze door een evenwichtig overleg tot een oplossing kunnen worden gebracht zodat zowel de werknemers als de onderneming daar baat bij vinden. Aldus kan de mogelijkheid gegeven worden om te komen tot een nieuw ondernemingsmodel en een nieuwe ondernemingsdynamiek. Zij zijn bovendien van oordeel dat hier een belangrijke stap kan gezet worden naar evenwaardigheid van allen die betrokken zijn bij het ondernemingsleven.

4. La proposition prévoit la possibilité de confier, dans certaines conditions, les missions du comité de sécurité et d'hygiène au conseil des travailleurs, ce qui pourrait réduire le nombre d'organes de participation.

5. Les modalités de fonctionnement du conseil seront déterminées dans une large mesure par le Roi, sur avis du Conseil national du Travail, de telle sorte que tous les partenaires sociaux seront étroitement associés à la définition des modalités d'application de la loi.

* * *

La question la plus fréquente que suscite la création de conseils des travailleurs concerne la manière dont se déroulera la concertation entre l'employeur et ce conseil.

Les auteurs de cette proposition estiment que la concertation doit pouvoir se dérouler au sein du conseil d'entreprise, principalement à l'occasion de l'examen des informations relatives à la politique économique et financière de l'entreprise et à sa politique dans le domaine de l'emploi. Les 80 heures environ que le conseil d'entreprise actuel doit consacrer aux informations économiques et financières entre deux élections seraient maintenues, de sorte que la possibilité pour les parties de se concerter au sein du conseil d'entreprise est déjà assurée dans une large mesure. En outre, chacune des parties peut encore prendre l'initiative de convoquer le conseil d'entreprise quand la concertation s'avère réellement nécessaire.

Pour tenter de résoudre les litiges éventuels à propos de la décision ou de l'accord préalable du conseil des travailleurs, la présente proposition prévoit un instrument plus adéquat qu'une imposante réunion. La concertation nécessaire au règlement de ces litiges aura lieu au sein du comité de conciliation.

* * *

L'intervention du conseil d'entreprise — composé de l'employeur et/ou de son délégué et du conseil des travailleurs — et du comité de conciliation constitue une garantie de la réussite de la concertation.

Il faut également souligner le caractère spécifique de la procédure de règlement des litiges. Le comité de conciliation ne pourra pas décider au nom des parties, de sorte qu'il ne s'agit pas, en fait, d'arbitrage. La seule exception à cette règle concerne la désignation d'un réviseur d'entreprise.

Le Comité de réconciliation ne peut annuler la décision ou le refus d'un accord préalable que si ceux-ci compromettent la responsabilité de gestion de la direction. Les parties gardent la liberté de négocier les matières contestées.

* * *

Les auteurs de la proposition de loi sont convaincus de ce que l'institution d'un conseil des travailleurs, à côté du conseil d'entreprise, peut contribuer à améliorer l'interaction et le dialogue entre la direction et le groupe des travailleurs.

Ils estiment que ces structures rendront plus aisément « négociables » et les problèmes et les conflits qui se font jour dans toute entreprise et que ces derniers peuvent être résolus par une concertation équilibrée, qui profite tant aux travailleurs qu'à l'entreprise. De la sorte, il sera possible d'aboutir à un nouveau modèle d'entreprise et à une nouvelle dynamique en la matière. En outre, ils considèrent que cette proposition signifiera un pas important vers l'équivalence de tous ceux qui participent à la vie de l'entreprise.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Hierin wordt de oprichting van de raden omschreven. Vooreerst wordt bepaald dat het gaat om alle ondernemingen, of deze al dan niet een industriële of commerciële finaliteit hebben, met ten minste 100 werknemers.

Bij de bepaling van het begrip « onderneming » is op de eerste plaats uitgegaan van de technische bedrijfseenheid, als werkelijk sociaal-economisch gegeven, onverminderd de verplichting over te gaan tot de oprichting van een ondernemingsraad en een werknemersraad wanneer zij als juridische entiteit ten minste 100 werknemers tewerkstelt.

Art. 2

Handelt over de oprichting van de centrale ondernemingsraad en centrale werknemersraad en behoeft geen verdere commentaar.

Artt. 3 en 4

Handelen over de samenstelling en de bevoegdheden van de ondernemingsraden.

De ondernemingsraad, samengesteld uit de werkgever en/of zijn afgevaardigde met algemene beheersbevoegdheid enerzijds en de werknemersraad anderzijds, is de kern van het overleg in de onderneming op al deze domeinen waar werkgever en werknemers verplicht zijn elkaars standpunt te horen teneinde naar een beslissing te groeien. Vanzelfsprekend hangen de bevoegdheden van de ondernemingsraad onafscheidelijk samen met deze welke in dit voorstel gegeven worden aan de werknemersraad. Dit alles wordt vermeld in de §§ 1 tot 3 van artikel 4.

Bovendien is de ondernemingsraad het orgaan in de huidige stand van de vennootschapswetgeving, waarin afdoende en gestaafe informatie gegeven wordt, over de economische en financiële situatie van de onderneming, alsook over het personeels- en tewerkstellingsbeleid.

Vanzelfsprekend behoort het ook tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad om, buiten deze aangegeven in dit voorstel, bijkomende bevoegdheden toe te kennen aan de werknemersraad.

Artt. 5 tot 10

Hierin worden de samenstelling en de bevoegdheden van de werknemersraad vermeld.

Een minimum van vier leden is vanzelfsprekend; de aanduiding van een maximum aantal leden is eveneens aangewezen om reden van de functionele werking van de raad.

Waar op dit ogenblik de discussie over de wijze van vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel (arbeiders, bedienden, kaders) nog volop aan gang is, leek het de indieners niet opportuun hierover een standpunt in te nemen in het voorstel.

In artikel 6 wordt het algemeen recht gepreciseerd van de werknemersraad om voorstellen te formuleren en adviezen te geven omtrent alle aspecten van het ondernemingsleven.

Buiten artikel 10, welke een verwijzing inhoudt naar het adviesrecht vervat in artikel 4, § 4, behelzen de artikelen 7, 8 en 9 de gedetailleerde reeksen eigenlijke bevoegdheden

Commentaire des articles

Artikel 1

Cet article concerne la création des conseils. Il dispose tout d'abord que toutes les entreprises ayant ou non une finalité industrielle ou commerciale et occupant au moins 100 travailleurs sont visés par la proposition.

La définition de la notion d'« entreprise » est basée en premier lieu sur l'unité technique d'exploitation en tant qu'élément socio-économique réel, sans préjudice de l'obligation de créer un conseil d'entreprise et un conseil des travailleurs lorsque, en tant qu'entité juridique, l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs.

Art. 2

Cet article, qui concerne la création du conseil central d'entreprise et du conseil central des travailleurs, n'appelle aucun commentaire.

Art. 3 et 4

Ces articles concernent la composition et les compétences des conseils d'entreprise.

Le conseil d'entreprise, qui est composé de l'employeur et/ou de son délégué ayant compétence générale de gestion, d'une part, et du conseil des travailleurs, d'autre part, est l'instrument central de la concertation dans l'entreprise dans tous les domaines où employeur et travailleurs doivent connaître leurs points de vue réciproques afin de parvenir à une décision. Il est évident que les compétences du conseil d'entreprise concourent indissolublement avec celles que la proposition octroie au conseil des travailleurs. Ce point fait l'objet des §§ 1 à 3 de l'article 4.

D'autre part, dans l'état actuel de la législation sur les sociétés, le conseil d'entreprise est l'organe dans lequel des informations suffisantes et justifiées sont données sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique du personnel et sur celle de l'emploi.

Il est évident qu'il entre dans les attributions du conseil d'entreprise d'accorder au conseil des travailleurs des compétences supplémentaires, en dehors de celles qui lui sont accordées par la présente proposition.

Art. 5 à 10

Ces articles ont trait à la composition et aux compétences du conseil des travailleurs.

Un minimum de quatre membres est une évidence. La fixation d'un nombre maximum de membres est également indiquée en vue d'assurer le fonctionnement rationnel du conseil.

Alors que le débat sur le mode de représentation des différentes catégories du personnel (ouvriers, employés, cadres) bat actuellement son plein, les auteurs n'ont pas estimé opportuun de prendre position sur ce point dans la proposition.

L'article 6 a trait au droit général du conseil des travailleurs de formuler des propositions et d'émettre des avis sur tous les aspects de la vie de l'entreprise.

Alors que l'article 10 concerne le droit d'avis prévu à l'article 4, § 4, les articles 7, 8 et 9 énoncent dans le détail les compétences proprement dites du conseil des travailleurs,

van de werknemersraad, t.w. naar gelang de materie: beslissingsrecht, voorafgaandelijk te geven akkoord en adviesrecht.

Hierbij ligt steeds de grondbedoeling van het algemeen belang als sociaal-economische eenheid van de onderneming voorop.

Artikel 7 geeft een opsomming van de materies waarin de werknemersraad beslissingsbevoegdheid heeft; het betreffen alle aangelegenheden welke direct en uitsluitend verbonden zijn met de leef- en werksfeer alsmede met de arbeids-toestand en -zekerheid van de werknemers; tevens wordt het beroep voorzien van de werkgever tegen beslissingen welke zijn beheersverantwoordelijkheid in het gedrang kunnen brengen.

Artikel 8 bepaalt de maatregelen welke de werkgever niet kan doorvoeren zonder het voorafgaandelijk akkoord van de werknemersraad; het zijn alle maatregelen welke eveneens een rechtstreekse invloed hebben op de werknemersgroep. Op dezelfde wijze als in artikel 7, § 3, is beroepsmogelijkheid voorzien voor de werkgever tegen een door de werknemersraad ingenomen standpunt.

Artikel 9 stelt het voorafgaand advies in waar het gaat om belangrijke te nemen beslissingen welke het algemeen beleid van de onderneming betreffen.

Art. 11

Dit artikel handelt over de aanstelling en de taken van de bedrijfsrevisor(en). De werknemersraad dient eveneens een voorafgaand akkoord uit te brengen over zijn aanstelling.

In het bijzonder wordt zijn taak benadrukt ten aanzien van de ondernemingsraad en meer bepaald ten aanzien van zijn waarmerking van de economische en financiële informatie voor de ondernemingsraad waarvan hij de desbetreffende vergaderingen dient bij te wonen.

Art. 12

Hierin wordt de mogelijkheid voorzien van communicatie tussen de ondernemingsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de betrokken bedrijfsraad.

Art. 13

Wanneer zou blijken — en dit lijkt niet uitgesloten — dat de werknemersraad door zijn werking en zijn functies, hiertoe best wordt aangewezen, dan kan hij de bevoegdheden toebedeeld krijgen van het comité voor veiligheid en gezondheid. Het zou o.m. als voordeel kunnen hebben dat hierdoor een vereenvoudiging van de structuren wordt tot stand gebracht.

Artt. 14 en 15

Handelen over de centrale ondernemingsraad en de centrale werknemersraad.

Artikel 14 geeft de samenstelling aan van de centrale ondernemingsraad en houdt hierbij rekening met het feit dat de juridische en de economische eenheid niet samenvallen. In § 2 wordt de verplichting ingelast tot samenroeping door de werkgever, minstens tweemaal per jaar, terzake de informatie over het financieel, economisch, tewerkstellings- en personeelsbeleid van de groep. Wanneer de helft van de leden of alle leden van één werknemersraad erom vragen, dient eveneens tot bijeenroeping te worden overgegaan.

à savoir, selon les matières, le droit de décision, l'accord préalable et le droit d'avis.

Dans ce domaine, il est toujours tenu compte d'un objectif principal: l'intérêt général de l'entreprise en tant qu'unité socio-économique.

L'article 7 énumère les matières dans lesquelles le conseil des travailleurs a compétence de décision. Il s'agit de toutes les matières qui sont directement et exclusivement liées à l'ambiance de vie et de travail ainsi qu'aux conditions de travail et à la sécurité du travail; le recours de l'employeur contre les décisions qui portent atteinte à sa responsabilité dans le domaine de la gestion est également réglé à cet article.

L'article 8 détermine les mesures que l'employeur ne peut appliquer sans l'accord préalable du conseil des travailleurs; il s'agit de toutes les mesures qui ont une incidence directe pour la catégorie des travailleurs. Comme à l'article 7, § 3, une possibilité de recours de l'employeur contre le point de vue adopté par le conseil des travailleurs est prévue.

L'article 9 instaure l'avis préalable lorsqu'il s'agit de décisions importantes qui concernent la politique générale de l'entreprise.

Art. 11

Cet article a trait à la désignation et à la mission du ou des réviseur(s) d'entreprises. Le conseil des travailleurs doit également marquer son accord préalable sur sa désignation.

L'accent est mis en particulier sur sa mission vis-à-vis du conseil d'entreprise et plus particulièrement pour ce qui est de sa certification des informations économiques et financières destinées au conseil d'entreprise aux réunions duquel il doit assister lorsqu'elles portent sur ces points.

Art. 12

Cet article prévoit la possibilité de communication entre le conseil d'entreprise et le Conseil central de l'économie ou le conseil professionnel concerné.

Art. 13

Le conseil des travailleurs peut se voir attribuer les compétences du comité de sécurité et d'hygiène, s'il s'avère — et cela ne semble pas exclu — que, de par son fonctionnement et ses fonctions, il est le mieux indiqué pour cette tâche. Cette solution pourrait avoir comme avantage une simplification des structures.

Art. 14 et 15

Ces articles concernent le conseil central d'entreprise et le conseil central des travailleurs.

L'article 14 détermine la composition du conseil central d'entreprise en tenant compte de ce que l'entité juridique et l'entité économique ne coïncident pas. Le § 2 prévoit que l'employeur est tenu de le convoquer au moins deux fois par an aux fins d'information sur la politique financière, économique, de l'emploi et du personnel du groupe. Si la moitié des membres ou tous les membres d'un conseil des travailleurs le demandent, il convient également de procéder à une convocation.

Artikel 15 bepaalt dat de centrale werknemersraad wordt samengesteld uit de werknemersafgevaardigden van de verschillende werknemersraden. Het principe van de evenredige vertegenwoordiging lijkt aangewezen en wordt dan ook voorgesteld.

De verplichting wordt ingelast tot samenroeping door de voorzitter, minstens tweemaal per jaar en eveneens op vraag van de helft van de leden of alle afgevaardigden van één werknemersraad.

§ 3 van dit artikel voorziet het voorafgaand advies van de centrale werknemersraad over de economische, financiële, tewerkstellings- en personeelsinformatie welke betrekking heeft op het geheel en op de structuurwijzigingen die een weerslag hebben op één of meer eenheden.

Artt. 16 tot 23

Beschrijven de werking van de raden.

Artikel 16 geeft de mogelijkheid tot oprichting van één of meer werkgroepen in het kader van de werknemersraad. Dit is noodzakelijk ter voorbereiding van adviezen of voorstellen betreffende specifieke problemen; deze werkgroepen kunnen aldus de levenskracht en de dynamiek van de werknemersraad in de hand werken.

Artikel 17 bepaalt dat de werknemersraad minstens éénmaal per maand dient samen te komen, onverminderd de bijzondere vergaderingen terzake informatie.

Artikel 18 omschrijft de belangrijke opdracht tot informatie aan en contact met de werknemers vanwege de werknemersraad. Deze informatie geldt enerzijds de noodzakelijke toelichting over genomen beslissingen of gedane voorstellen alsmede voorafgaandelijke adviezen en akkoorden. Tevens dient de informatie verstrekt op de ondernemingsraad doorgespeeld te worden. Dit alles dient goed zichtbaar en bereikbaar voor het personeel uitgehangen te worden.

Artikel 19 handelt over de wijze van beslissing of beraadslaging. De beslissingen worden genomen bij gewone meerderheid; een voorafgaand akkoord is slechts geldig wanneer de meerderheid van de aanwezige leden van de werknemersraad zich hierover uitsprekt.

Belangrijk is dat bij de voorstellen en de voorafgaande adviezen, zoals bepaald in de artikelen 6 en 9, melding wordt gemaakt van het meerderheids- en minderheidsstandpunt.

Artikel 20 voorziet in de aanstelling van een voorzitter en een secretaris en behoeft geen verdere commentaar.

Artikel 21 bepaalt dat de werknemersraad een huishoudelijk reglement opstelt welke het ook kan wijzigen. In dit artikel worden de verplichte punten van dit huishoudelijk reglement opgesomd, dit teneinde tot een normale en functionele werking te kunnen komen binnen de werknemersraad; het betreft samenstelling van de agenda, oproeping, orde van de vergadering en verloop ervan, notulen, voorlichting van het personeel over de werkzaamheden, bewaren van het archief, procedure tot wijziging van het reglement.

Teneinde de werknemersraad de nodige ontplooiingskansen te geven en voldoende mogelijkheden tot werking, bepaalt artikel 22 dat door de onderneming de nodige infrastructuur, w.o. lokalen, materieel, secretariaat en hulpmiddelen, wordt ter beschikking gesteld; de werkingskosten terzake vallen uiteraard eveneens ook ten laste van de onderneming.

De tijd bestemd voor de vergaderingen, ook buiten de normale werkuren, wordt als werkelijke arbeidstijd beschouwd en derhalve bezoldigd; evenzo worden de verplaatsingskosten in een zeker aantal gevallen terugbetaald.

L'article 15 dispose que le conseil central des travailleurs est composé des délégués des travailleurs des divers conseils de travailleurs. Le principe de la représentation proportionnelle semble indiqué et est dès lors retenu.

Il prévoit également que le président est tenu de convoquer le conseil au moins deux fois par an, ainsi qu'à la demande de la moitié des membres ou de tous les délégués d'un conseil des travailleurs.

Le § 3 de cet article a trait à l'avis préalable du conseil central des travailleurs sur toutes les informations économiques, financières, en matière d'emploi et de personnel qui concernent l'entité entière et les modifications de structure qui ont une incidence sur une ou plusieurs unités.

Art. 16 à 23

Ces articles concernent le fonctionnement des conseils.

L'article prévoit la possibilité de créer un ou plusieurs groupes de travail dans le cadre du conseil des travailleurs. Cette formule est nécessaire pour permettre la préparation des avis ou propositions concernant des problèmes spécifiques. La création de ces groupes de travail peut être favorable à l'efficacité et au dynamisme du conseil des travailleurs.

L'article 17 dispose que le conseil des travailleurs se réunit au moins une fois par an, sans préjudice des réunions spéciales convoquées aux fins d'information.

L'article 18 définit la mission importante d'information des travailleurs et de contact avec ceux-ci qu'exerce le conseil des travailleurs. Cette information concerne les explications nécessaires sur les décisions prises ou les propositions formulées ainsi que sur les accords et avis préalables. D'autre part, les informations fournies au conseil d'entreprise doivent être transmises. Ces informations doivent être affichées de manière visible et être accessibles au personnel.

L'article 19 concerne le mode de décision ou de délibération. Les décisions sont prises à la majorité simple; tout accord préalable n'est valable que si la majorité des membres présents du conseil des travailleurs s'est prononcée à ce sujet.

Il est important de mentionner les points de vue de la majorité et de la minorité dans les propositions et les avis préalables prévus aux articles 6 et 9.

L'article 20, qui prévoit la désignation d'un président et d'un secrétaire, n'appelle pas de commentaire.

L'article 21 dispose que le conseil des travailleurs établit un règlement d'ordre intérieur, auquel il peut également apporter des modifications. Cet article énumère les points obligatoires que doit comporter ce règlement d'ordre intérieur en vue de permettre un fonctionnement normal et rationnel du conseil des travailleurs; il s'agit de la fixation de l'ordre du jour, de la convocation, de l'ordre au cours de la réunion et du déroulement de celle-ci, du procès-verbal, de l'information du personnel sur les travaux, de la conservation des archives, de la procédure de modification du règlement.

En vue de donner au conseil d'entreprise les chances nécessaires de bon fonctionnement ainsi que des possibilités suffisantes à cet égard, l'article 22 dispose que l'entreprise mettra à sa disposition l'infrastructure requise, notamment des locaux, du matériel, un secrétariat et ses accessoires; les frais de fonctionnement sont également à charge de l'entreprise.

Le temps consacré aux réunions, même en dehors des heures normales de travail, est considéré comme faisant partie des prestations de travail effectives et est dès lors rémunéré; de même, les frais de déplacement sont rem-

Dit alles moet ertoe leiden dat de werknemersraad niet zomaar een vrijblijvend orgaan is, doch een wezenlijk onderdeel van inspraak en zeggenschap van de werknemersgroep in de onderneming.

Artikel 23 bepaalt de modaliteiten volgens welke zowel de ondernemingsraad als de werknemersraad beroep kunnen doen op deskundigen, welke al dan niet deel kunnen uitmaken van het personeel en onder het beroepsgeheim vallen. Wanneer de meerderheid van stemmen verworven is in één der raden, vallen de kosten ten laste van de onderneming; in de andere gevallen zijn de kosten ten laste van hetzij de personeelsafvaardiging, hetzij van de werkgever.

Rekening gehouden met de techniciteit van een aantal problemen, is het noodzakelijk dat een beroep moet kunnen gedaan worden op deskundigen.

Artt. 24 tot 27

Handelen over de sociale verkiezingen en de bescherming.

Deze artikelen zijn geïnspireerd op de gangbare regelen en voorwaarden inzake sociale verkiezingen en op de bestaande bepalingen betreffende de bescherming van de gekozenen en de kandidaten. Deze worden thans toepasselijk gemaakt op de leden van de werknemersraad. Zij behoeven dan ook geen verdere toelichting.

Artt. 28 tot 30

Betreffent de geschillen die rijzen tussen de werkgever en de werknemersraad naar aanleiding van de beslissing genomen door de werknemersraad zoals bepaald in artikel 7 of van de weigering tot voorafgaand akkoord zoals bepaald in artikel 8.

In een eerste fase zal een verzoening op gang gebracht worden tussen werkgever en delegatie van de werknemersraad.

Wanneer dit geen resultaat oplevert zal het geschil voorgelegd worden aan een college van 5 personen, twee van werkgeverszijde, twee van de kant van de werknemersraad en een vijfde lid gemeenschappelijk aan te duiden; wanneer over dit vijfde lid geen overeenstemming kan gevonden worden, wordt om aanduiding hiervan gevraagd aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Evenveel plaatsvervangers worden aangeduid uit een lijst opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Deze geschillencommissie beslist bij meerderheid van stemmen en wordt onmiddellijk opgericht bij de installatie van de werknemersraad, dit ten einde geen tijd te verliezen wanneer zich een geschil voordoet en niet op dat ogenblik te moeten overgaan tot de oprichting van deze geschillencommissie wanneer er reeds zekere spanningen ontstaan zijn.

De voorgestelde procedure heeft het voordeel dat men niet dient te wachten op een wellicht lang aanslepende procedure voor de rechtbank teneinde een oplossing te bekomen voor het gerezen geschil.

Artikel 29 bepaalt dat het geschillencollege dient na te gaan of de beslissing of de weigering van het voorafgaand akkoord de beheersverantwoordelijkheid van de werkgever in het gedrang brengt, zoals nader omschreven. Indien dit wel het geval is dient de werkgever geen rekening te houden met de beslissing en herneemt elk der partijen opnieuw zijn vrijheid.

Artikel 30 handelt over het verhaal van de werkgevers, de werknemers en hun representatieve organisaties bij de arbeidsrechtbanken voor alle geschillen voortspuitend uit de

boursés dans un certain nombre de cas; ces dispositions ont pour objet de faire du conseil des travailleurs, non pas un simple organe consultatif, mais un élément réel de participation de la catégorie des travailleurs dans l'entreprise.

L'article 23 détermine les modalités selon lesquelles aussi bien le conseil d'entreprise que le conseil des travailleurs sont admis à faire appel à des experts, qui peuvent faire partie ou non du personnel et sont liés par le secret professionnel. Lorsque la majorité des voix est obtenue dans un des conseils, les frais sont à charge de l'entreprise; dans les autres cas, les frais sont à charge de la délégation du personnel ou du travailleur.

Compte tenu de la technicité d'un certain nombre de problèmes, il est nécessaire de pouvoir faire appel à des experts.

Art. 24 à 27

Ces articles concernent les élections sociales et la protection.

Ils sont inspirés des règles et des conditions relatives aux élections sociales ainsi qu'à la protection des élus et des candidats, dont ils étendent l'application aux membres des conseils des travailleurs. Tout autre commentaire est dès lors superflu.

Art. 28 à 30

Ces articles concernent les conflits qui surgissent entre l'employeur et le conseil des travailleurs à la suite d'une décision prise par le conseil des travailleurs conformément à l'article 7 ou du refus de l'accord préalable prévu à l'article 8.

Dans une première phase, l'employeur et la délégation du conseil des travailleurs s'efforceront d'aboutir à un accord par la conciliation.

En cas d'échec, le conflit sera porté devant un collège composé de cinq membres, dont deux représentent l'employeur et deux le conseil des travailleurs, le cinquième membre étant désigné de commun accord. A défaut d'accord, il sera demandé au président du tribunal du travail de procéder à cette désignation. Un nombre égal de suppléants sera désigné sur une liste établie par le Conseil central de l'Economie. Cette commission des conflits se prononce à la majorité de voix. Elle est constituée immédiatement dès l'installation du conseil d'entreprise de manière à éviter toute perte de temps en cas de conflit. Il serait en effet plus malaisé de constituer cette commission après l'apparition de certaines tensions.

L'avantage de la formule proposée est qu'elle permet de résoudre un conflit en évitant une longue procédure devant le tribunal du travail.

L'article 29 prévoit que le collège des conflits doit établir si la décision ou le refus de l'accord préalable met en cause la responsabilité de gestion de l'employeur telle qu'elle est définie. Dans l'affirmative, l'employeur ne doit pas tenir compte de la décision et chaque partie reprend sa liberté.

L'article 30 concerne le recours des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations représentatives devant les tribunaux du travail, pour tous les conflits résultant de la

wet of haar toepassing alsmede terzake artikel 27, § 1 en § 2, tweede lid.

Artt. 31 tot 39

Handelen over het normale toezicht op de werking van de raden alsmede over de strafsancities bij inbreuken op de wet of de toepassing ervan.

Artt. 40 tot 43

Behelzen de overgangs en slotbepalingen, waaronder artikel 43 dient vermeld dat bepaalt dat de koninklijke besluiten ter uitvoering van deze wet dienen genomen te worden binnen het jaar na de bekendmaking van de wet.

J. LENSSENS
L. VAN den BRANDE

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Oprichting van de raden

Artikel 1

§ 1. Een ondernemingsraad en werknemersraad worden opgericht in elke onderneming met of zonder industriële of commerciële finaliteit die gewoonlijk een gemiddelde van 100 werknemers tewerkstelt.

§ 2. Onder « onderneming » moet worden verstaan; de technische bedrijfseenheid; onder « werknemers » : degenen die arbeid verrichten krachtens een arbeids- of leerovereenkomst.

De Koning schrijft na advies van de Nationale Arbeidsraad een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip « technische bedrijfseenheid » te bepalen.

§ 3. De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad en werknemersraad op te richten wanneer zij als juridische entiteit ten minste 100 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in het eerste lid, en welk ook het aantal werknemers is, tewerkgesteld in ieder van haar zetels.

Art. 2

§ 1. Een centrale ondernemingsraad en een centrale werknemersraad worden opgericht voor :

a) de juridische eenheid die diverse technische bedrijfseenheden telt en niet behoort tot een economische groep;

b) de economische groep.

§ 2. De Koning bepaalt, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, wat onder economische groep moet worden verstan.

loi ou de son application ou se rapportant à l'article 27, § 1 et § 2, 2^e alinéa.

Art. 31 à 39

Ces articles concernent le contrôle normal du fonctionnement des conseils ainsi que les sanctions en cas d'infraction à la loi ou d'infraction commise dans le cadre de son application.

Art. 40 à 43

Ces articles contiennent les dispositions transitoires et finales. L'article 43 prévoit que les arrêtés royaux d'exécution doivent être pris dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I

Institution des conseils

Article 1

§ 1. Il est institué un conseil d'entreprise et un conseil des travailleurs dans toutes les entreprises ayant ou non une finalité industrielle ou commerciale et occupant habituellement en moyenne 100 travailleurs.

§ 2. Il faut entendre par : 1^o entreprise : l'unité technique d'exploitation; 2^o travailleurs : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Le Roi prescrit, après avis du Conseil national du travail, une procédure à suivre pour déterminer la notion d'« unité technique d'exploitation ».

§ 3. L'entreprise est également tenue d'instituer un conseil d'entreprise et un conseil des travailleurs lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 100 travailleurs dans le sens prévu au § 1 et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Art. 2

§ 1. Un conseil central d'entreprise et un conseil central des travailleurs sont institués pour :

a) l'entité juridique qui compte diverses unités techniques d'exploitation et qui n'appartient pas à un groupe économique;

b) le groupe économique.

§ 2. Le Roi définit, après avis du Conseil central de l'économie, ce qu'il y a lieu d'entendre par groupe économique.

HOOFDSTUK II

Samenstelling en bevoegdheid van de raden

AFDELING I

De ondernemingsraad

Art. 3

De ondernemingsraad is samengesteld uit :

- a) de werkgever en/of zijn afgevaardigde met algemene beheersbevoegdheid;
- b) de werknemersraad.

Art. 4

§ 1. De ondernemingsraad komt samen om alle maatregelen te onderzoeken die overleg tussen werkgever en werknemers kunnen bevorderen.

§ 2. De ondernemingsraad komt samen op initiatief van de werkgever om wanneer de werkgever het noodzakelijk acht, zijn standpunt uiteen te zetten betreffende aangelegenheden voor dewelke de werknemersraad een beslissingsrecht of een vetorecht heeft.

§ 3. De ondernemingsraad komt samen op vraag van de werknemersraad om :

a) meer informatie te vragen betreffende aangelegenheden waarover de werknemersraad een beslissing zal nemen of een advies of een akkoord zal geven zoals bepaald in artikel 7, 8 en 9 van deze wet;

b) de werkgever te horen verklaren om welke reden hij geen gevolg heeft gegeven aan een advies, dat hij verplicht was bij de werknemersraad in te winnen, zoals bepaald in artikel 9, of aan een voorstel van de werknemersraad.

§ 4. De ondernemingsraad komt samen om ingelicht te worden over de economische en financiële situatie van de onderneming, alsook over het personeels- en tewerkstellingsbeleid.

De werkgever verstrekt deze inlichtingen en geeft toelichting bij de overhandigde documentatie.

§ 5. De ondernemingsraad kan de bevoegdheden van de werknemersraad zoals bepaald in afdeling II uitbreiden.

§ 6. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten van samenroeping van de ondernemingsraad.

De aard, de vorm en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, de mede te delen verslagen en bescheiden, alsook de tijd die aan deze informatie besteed wordt, worden bepaald door de Koning, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

AFDELING II

Werknemersraad

Art. 5

§ 1. De werknemersraad is samengesteld uit werknemersafgevaardigden, verkozen op lijsten voorgedragen door de representatieve vakorganisaties.

CHAPITRE II

Composition et compétences des conseils

SECTION I

Du conseil d'entreprise

Art. 3

Le conseil d'entreprise se compose de :

- a) l'employeur et/ou de son délégué ayant une compétence générale en matière de gestion;
- b) du conseil des travailleurs.

Art. 4

§ 1. Le conseil d'entreprise se réunit en vue d'examiner toutes les mesures qui sont de nature à promouvoir la concertation entre l'employeur et les travailleurs.

§ 2. Le conseil d'entreprise se réunit à l'initiative de l'employeur, lorsque ce dernier estime opportun d'exposer son point de vue au sujet de matières dans lesquelles le conseil des travailleurs dispose d'un droit de décision ou de veto.

§ 3. Le conseil d'entreprise se réunit à la demande du conseil des travailleurs lorsque ce dernier le souhaite :

a) obtenir un complément d'information au sujet de matières à propos desquelles le conseil des travailleurs est appelé à prendre une décision, à émettre un avis ou à donner un accord conformément aux articles 7, 8 et 9 de la présente loi;

b) être informé par l'employeur au sujet de la raison pour laquelle il n'a pas donné suite à un avis qu'il était tenu de demander au conseil des travailleurs conformément à l'article 9, ou à une proposition du conseil des travailleurs.

§ 4. Le conseil d'entreprise se réunit en vue d'être informé au sujet de la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que de la politique du personnel et de l'emploi.

L'employeur fournit ces informations et commente la documentation qu'il transmet.

§ 5. Le conseil d'entreprise peut étendre les compétences du conseil des travailleurs, prévues à la section II.

§ 6. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, les modalités de la convocation du conseil d'entreprise.

Le Roi détermine, après avis du Conseil central de l'économie, la nature, la forme et la portée des informations, rapports et documents à fournir, ainsi que le temps qui est consacré à cette information.

SECTION II

Du conseil des travailleurs

Art. 5

§ 1. Le conseil des travailleurs est composé de délégués des travailleurs élus sur des listes présentées par les organisations syndicales représentatives.

Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan 4 en niet hoger zijn dan 25.

Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat onder representatieve vakorganisaties moet worden verstaan.

§ 2. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, het aantal vertegenwoordigers alsook de wijze van vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven.

Art. 6

De werknemersraad heeft een algemeen recht om, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies, voorstellen te formuleren en adviezen te geven omtrent het economisch, financieel, commercieel en sociaal beleid, de werking van de onderneming en alle problemen die verband houden met de tewerkstelling in de onderneming, onverminderd de bevoegdheden van het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing en van de syndicale delegatie.

Art. 7

§ 1. De werknemersraad heeft beslissingsrecht over volgende materies :

- a) het beheer van de maatschappelijke werken;
- b) het bepalen van de data van de jaarlijkse vakantie alsmede de procedure van toekenning en het invoeren van een beurtsysteem;
- c) het bevorderen van sociale promotie en kredieturen evenals het vastleggen van de modaliteiten van toekenning;
- d) de vervanging van betaalde feestdagen;
- e) het onthaal van de nieuwelingen en de organisatie ervan;
- f) het opstellen en wijzigen van het huishoudelijk reglement van de werknemersraad en alle nodige maatregelen om het personeel dienaangaande voor te lichten;
- g) het bepalen van het begrip « collectieve afdanking »;
- h) het bepalen van de te volgen procedure bij afdanking om individuele redenen;
- i) het bepalen van de criteria inzake afdanking en wederaanwerving om economische en technische redenen;
- j) de instelling van een beroepsclassificatie in zover ze niet is vastgelegd in een C. A. O. op het vlak van de onderneming of de sector.

§ 2. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten inzake uitvoering van § 1.

§ 3. De werkgever wordt schriftelijk in kennis gesteld van elke beslissing genomen door de werknemersraad en tekent « voor ontvangst ».

De werkgever kan tegen een beslissing die zijn beheersverantwoordelijkheid in het gedrang brengt in beroep gaan volgens de in de artikelen 28 en 29 bepaalde procedure.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de termijn en de modaliteiten van het beroep.

De beslissing wordt van kracht zodra de werkgever geen beroep heeft aangetekend binnen hoger genoemde termijn.

Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à 4, ni supérieur à 25.

Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il convient d'entendre par « organisations syndicales représentatives ».

§ 2. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, le nombre de représentants ainsi que le mode de représentation des diverses catégories du personnel pour l'ensemble des entreprises ou pour certaines entreprises.

Art. 6

Le conseil des travailleurs peut, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise, formuler des suggestions et des avis concernant la politique économique, financière, commerciale, sociale de l'entreprise ainsi qu'au sujet de son fonctionnement et de tous les problèmes se rapportant à l'emploi dans l'entreprise, sans préjudice des compétences du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement et de la délégation syndicale.

Art. 7

§ 1. Le conseil des travailleurs dispose d'un droit de décision dans les matières suivantes :

- a) la gestion des œuvres sociales;
- b) la fixation des dates des vacances annuelles ainsi que la procédure d'octroi des congés et l'instauration d'un roulement;
- c) l'encouragement de la promotion sociale et la promotion des crédits d'heures ainsi que la fixation des modalités d'octroi de ces avantages;
- d) le remplacement des jours fériés payés;
- e) l'accueil des nouveaux travailleurs et l'organisation de cet accueil;
- f) la rédaction et la modification du règlement d'ordre intérieur du conseil des travailleurs ainsi que toutes les mesures visant à informer le personnel à ce sujet;
- g) la définition de la notion de « licenciement collectif »;
- h) la fixation de la procédure de licenciement individuel;
- i) la fixation des critères de licenciement et de réintégration pour des raisons d'ordre économique ou technique;
- j) l'instauration d'une classification professionnelle, pour autant qu'elle ne soit pas fixée dans une convention collective de travail applicable à l'entreprise ou au secteur.

§ 2. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les modalités d'exécution du § 1.

§ 3. L'employeur est informé par écrit de toute décision prise par le conseil des travailleurs et signe « pour réception ».

L'employeur peut introduire un recours, conformément à la procédure prévue aux articles 28 et 29, contre toute décision qui met en cause sa responsabilité de gestion.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, le délai et les modalités du recours.

La décision entre en vigueur si l'employeur n'a pas introduit de recours dans le délai fixé ci-dessus.

Art. 8

§ 1. De werkgever kan de hieronder opgesomde maatregelen niet doorvoeren zonder voorafgaand akkoord van de werknemersraad :

- a) het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement;
- b) het doorvoeren van collectieve afdankingen;
- c) het sluiten van afdelingen of van de onderneming;
- d) het invoeren of wijzigen van regels inzake personeelsbeleid;
- e) het instellen of opschorten van maatschappelijke werken;
- f) de inrichting en keuze van de bedrijfsgeneeskundige dienst;
- g) de aanduiding van de arts die de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid nagaat;
- h) de keuze van de ongevalverzekeringsmaatschappij;
- i) de aansluiting bij een kas voor kinderbijslagen;
- j) het laten verrichten van werken die rechtstreeks verband houden met het maatschappelijk doel van de onderneming, door personen die geen personeelslid zijn van de onderneming of door een andere firma, onderaannemers of verkoopinstellingen. Deze bepaling geldt niet voor de maatregelen om aan onvoorziene situaties het hoofd te bieden of om werkpieken op te vangen die niet met een normale aanwerving op te lossen zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten inzake uitvoering van § 1.

§ 3. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de termijn binnen dewelke de werknemersraad een standpunt moet innemen.

De werkgever wordt schriftelijk in kennis gesteld van de uitspraak van de werknemersraad en tekent « voor ontvangst ».

De werkgever kan, volgens de in de artikelen 28 en 29 bepaalde procedure in beroep gaan tegen de weigering van akkoord door de werknemersraad, indien de weigering zijn beheersverantwoordelijkheid in het gedrang brengt.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de termijn en de modaliteiten van het beroep.

Art. 9

§ 1. De werkgever kan over de hieronder opgesomde maatregelen niet geldig beslissen zonder voorafgaand advies van de werknemersraad :

- a) structuurwijzigingen;
- b) wijzigingen in de arbeidsorganisatie en -omstandigheden;
- c) maatregelen inzake wedertewerkstelling, beroepsopleiding en herscholing;
- d) aanwervingen om economische en technische redenen;
- e) vragen tot overheidssteun en de modaliteiten ervan.

§ 2. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten van uitvoering van § 1.

Art. 8

§ 1. Sans l'accord préalable du conseil des travailleurs, l'employeur ne peut mettre à exécution les mesures ci-après :

- a) la rédaction ou la modification du règlement de travail;
- b) les licenciements collectifs;
- c) la fermeture de départements ou de l'ensemble de l'entreprise;
- d) l'instauration ou la modification de règles relatives à la politique du personnel;
- e) l'instauration ou la suspension d'œuvres sociales;
- f) l'organisation et le choix du service médical d'entreprise;
- g) la désignation du médecin chargé de contrôler les absences pour cause d'incapacité de travail;
- h) le choix de la compagnie d'assurance contre les accidents;
- i) l'affiliation à une caisse d'allocations familiales;
- j) la commande de travaux qui ont un rapport direct avec l'objet social de l'entreprise à des personnes qui ne font pas partie du personnel de l'entreprise ou à une autre firme, des sous-traitants ou des organismes de vente. La présente disposition ne vaut pas pour les mesures destinées à faire face à des situations imprévisibles ou à des pointes de travail qui ne peuvent être résorbées par un recrutement normal.

§ 2. Le Roi détermine les modalités d'application du § 1, après avis du Conseil national du travail.

§ 3. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, le délai dans lequel le conseil des travailleurs doit prendre position.

L'employeur est informé par écrit de la décision du conseil des travailleurs et il signe « pour réception ».

L'employeur peut, conformément à la procédure définie aux articles 28 et 29, introduire un recours contre le refus d'accord du conseil des travailleurs si ce refus compromet sa responsabilité en matière de gestion.

Le Roi détermine le délai et les modalités du recours, après avis du Conseil national du travail.

Art. 9

§ 1. L'employeur ne peut, sans avis préalable du conseil des travailleurs, prendre aucune décision valable au sujet :

- a) de modifications de structures;
- b) de modifications en matière d'organisation du travail et de conditions de travail;
- c) de mesures relatives à la réintégration de travailleurs ainsi qu'à la formation et à la réadaptation professionnelles;
- d) de recrutements pour raisons d'ordre économique et technique;
- e) de demandes d'aides publiques et des modalités de celles-ci.

§ 2. Le Roi détermine les modalités d'application du § 1^{er}, après avis du Conseil national du travail.

Art. 10

De werknemersraad beraadslaagt en geeft zijn advies omtrent de economische, financiële, personeels- en tewerkstellinginformatie die door de werkgever aan de ondernemingsraad verstrekt wordt zoals bepaald in artikel 4, § 4, en eveneens omtrent de noodzaak of mogelijkheid van overheidsparticipaties of tussenkomsten.

Art. 11

§ 1. Op initiatief van de werkgever, geeft de werknemersraad zijn voorafgaand akkoord over de bedrijfsrevisor die daarna zal voorgesteld worden aan de algemene vergadering. Het voorafgaand akkoord is ook vereist voor de vernieuwing van het mandaat of indien de werkgever voorstelt het mandaat niet te hernieuwen.

Het mandaat wordt toegekend voor een periode van drie jaar en stilzwijgend hernieuwd, wanneer de werkgever geen voorstel doet of de werknemersraad geen gebruik maakt van zijn recht tot voorafgaand akkoord. Wanneer een economische groep zoals bepaald in artikel 2 of een juridische eenheid meerdere werknemersraden telt, is de centrale werknemersraad bevoegd.

§ 2. Wanneer een geschil optreedt tussen de werkgever en de werknemersraad of de centrale werknemersraad, wordt dit verwezen voor verzoening naar het college voorzien in de artikelen 28, b), en 29.

Komt het college niet tot een akkoord, dan wordt met meerderheid van stemmen beslist over de al of niet hernieuwing van het mandaat en gebeurlijk over een voorstel van nieuwe bedrijfsrevisoren.

§ 3. De bedrijfsrevisor waarmerkt niet alleen de jaarrekening, maar alle economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad wordt verschaft.

De bedrijfsrevisor moet aanwezig zijn op de vergaderingen van de ondernemingsraad waar economische en financiële informatie wordt verschaft.

§ 4. De uitvoeringsmodaliteiten van dit artikel, en inzonderheid de bevoegdheid en taak van de bedrijfsrevisor ten aanzien van de bij hoofdstuk I opgerichte raden, worden bepaald door de Koning, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Art. 12

De Koning voorziet, na advies van de Nationale Arbeidsraad, in een systeem van communicatie tussen enerzijds de ondernemingsraad en anderzijds de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de betrokken bedrijfsraad.

Art. 13

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, en onder de voorwaarden die hij bepaalt, de werknemersraden bevoegd maken om de functies te vervullen verleend aan de comités voor veiligheid en gezondheid, opgericht bij de wet van 10 juni 1952.

Art. 10

Le conseil des travailleurs délibère et donne son avis sur les informations économiques et financières et sur les informations relatives au personnel et à l'emploi que l'employeur fournit au conseil d'entreprise conformément à l'article 4, § 4, ainsi que sur la nécessité ou la possibilité de participations des pouvoirs publics ou d'interventions.

Art. 11

§ 1. A l'initiative de l'employeur, le conseil des travailleurs donne son accord préalable sur la personne du réviseur d'entreprise qui sera proposé ensuite à l'assemblée générale. Cet accord préalable est également requis pour le renouvellement du mandat du réviseur d'entreprise ou lorsque l'employeur propose de ne pas renouveler ce mandat.

Le mandat du réviseur d'entreprise est conféré pour une période de trois ans et est renouvelé tacitement en l'absence de proposition de l'employeur ou quand le conseil des travailleurs ne fait pas usage de son droit en matière d'accord préalable. Quand un groupe économique visé à l'article 2 ou une entité juridique compte plusieurs conseils des travailleurs, c'est le conseil central des travailleurs qui est compétent.

§ 2. Si un litige oppose l'employeur et le conseil des travailleurs ou le conseil central des travailleurs, ce litige est déferé pour conciliation au collège visé aux articles 28, b), et 29.

A défaut d'accord au sein du collège, il est statué à la majorité des suffrages sur le renouvellement éventuel du mandat du réviseur d'entreprise et, le cas échéant, sur une proposition de désignation de nouveaux réviseurs d'entreprise.

§ 3. Le réviseur d'entreprise certifie non seulement les comptes annuels, mais aussi toutes les informations économiques et financières qui sont fournies au conseil d'entreprise.

Le réviseur d'entreprise doit assister aux réunions du conseil d'entreprise au cours desquelles des informations économiques et financières sont fournies.

§ 4. Le Roi détermine, après avis du Conseil central de l'économie, les modalités d'application du présent article et, notamment, les compétences et la mission dont le réviseur d'entreprise est investi à l'égard des conseils créés en vertu du chapitre I^{er}.

Art. 12

Le Roi prévoit, après avis du Conseil national du travail, un système de communication entre, d'une part, le conseil d'entreprise et, d'autre part, le Conseil central de l'économie ou le conseil professionnel concerné.

Art. 13

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail et aux conditions qu'il détermine, donner compétence aux conseils des travailleurs pour accomplir les missions qui sont confiés aux comités de sécurité et d'hygiène créés par la loi du 10 juin 1952.

AFDELING III

Centrale ondernemingsraad.

Art. 14

§ 1. De centrale ondernemingsraad is samengesteld uit :

a) de werkgever van de juridische eenheid of van de economische eenheid of groep en/of zijn afgevaardigde met algemene beheersbevoegdheid;

b) de centrale werknemersraad.

§ 2. De centrale ondernemingsraad komt minstens twee maal per jaar op initiatief van de werkgever samen om ingelicht te worden over het financieel, economisch, tewerkstellings- en personeelsbeleid dat betrekking heeft op de economische eenheid of groep.

De werkgever is er eveneens toe verplicht de centrale ondernemingsraad samen te roepen indien minstens de helft van de leden of alle leden van één werknemersraad hem hierom verzoeken.

AFDELING IV

Centrale werknemersraad

Art. 15

§ 1. De centrale werknemersraad wordt samengesteld uit werknemersafgevaardigden van de verschillende werknemersraden.

De vertegenwoordiging in de centrale werknemersraad is evenredig met het aantal verkozen mandaten bij de verkiezing van de werknemersraden in de verschillende ondernemingen.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten, de samenstelling, de vertegenwoordiging, de stemming en de werking in de centrale werknemersraad.

§ 2. De voorzitter roept minstens twee maal per jaar de centrale werknemersraad samen. Hij is eveneens verplicht de centrale werknemersraad samen te roepen indien minstens de helft van de leden of alle afgevaardigden van minstens één werknemersraad hem hierom verzoeken.

§ 3. Onverminderd de bevoegdheden van de afzonderlijke werknemersraden, brengt de centrale werknemersraad een voorafgaand advies uit over de economische, financiële en tewerkstellings- en personeelsinformatie die betrekking heeft op het geheel en op de structuurwijzigingen die een weerslag hebben op één of meerdere eenheden.

HOOFDSTUK III

Werking van de raden

Art. 16

De werknemersraad heeft het recht om een aantal werkgroepen op te richten, die de beslissingen, adviezen of voorstellen van de werknemersraad voorbereiden omtrent specifieke problemen.

SECTION III

Du conseil central d'entreprise

Art. 14

§ 1. Le conseil central d'entreprise se compose :

a) de l'employeur qui dirige l'entité juridique ou l'entité ou le groupe économique et/ou de son délégué ayant un pouvoir général de gestion;

b) du conseil central des travailleurs.

§ 2. Le conseil central d'entreprise se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'employeur, pour être informé de la politique financière et économique et de la politique en matière d'emploi et de personnel qui concernent l'entité ou le groupe économique.

L'employeur est également tenu de convoquer le conseil central d'entreprise si la moitié au moins des membres ou tous les membres d'un conseil des travailleurs le demandent.

SECTION IV

Du conseil central des travailleurs

Art. 15

§ 1. Le conseil central des travailleurs se compose de délégués des travailleurs siégeant dans les différents conseils des travailleurs.

La représentation au conseil central des travailleurs est proportionnelle au nombre de mandats conférés par élection lors de l'élection des conseils des travailleurs dans les différentes entreprises.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les modalités d'application de la présente disposition, la composition et les modalités de fonctionnement du conseil central des travailleurs ainsi que les règles régissant la représentation et le vote au sein de ce conseil.

§ 2. Le président convoque le conseil central des travailleurs au moins deux fois par an. Il est également tenu de convoquer le conseil central des travailleurs si la moitié des membres ou tous les délégués d'un conseil des travailleurs le demandent.

§ 3. Sans préjudice des compétences de chaque conseil des travailleurs, le conseil central des travailleurs émet un avis préalable sur les informations économiques et financières et les informations relatives à l'emploi et au personnel qui concernent l'ensemble, ainsi que sur les modifications de structures qui ont une incidence sur une ou plusieurs unités.

CHAPITRE III

Fonctionnement des conseils

Art. 16

Le conseil des travailleurs a le droit de créer un certain nombre de groupes de travail chargés de préparer les décisions, les avis et les propositions du conseil des travailleurs concernant des problèmes spécifiques.

Art. 17

Onverminderd de bijzondere vergaderingen voorzien voor financiële, technische en tewerkstellingsinformatie, vergadert de werknemersraad minstens eenmaal per maand.

Art. 18

De werknemersraad neemt alle initiatieven die hij nodig acht om het personeel voor te lichten en contact te onderhouden.

Meer bepaald zal hij het personeel inlichten over :

- a) alle voorstellen en beslissingen die hij genomen heeft alsook over alle voorafgaandelijke adviezen en akkoorden die hij gegeven heeft;
- b) de economische, financiële, tewerkstellings- en personeelsinformatie die gegeven wordt in de ondernemingsraad.

Bovendien zullen op goed zichtbare plaatsen de notulen van de vergaderingen en de geschreven voorstellen, beslissingen, adviezen en akkoorden worden uitgehangen.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, hoeveel tijd aan deze informatie kan worden besteed.

Art. 19

§ 1. De beslissingen van de werknemersraad, zoals bepaald in artikel 7, worden genomen met een gewone meerderheid der aanwezige leden.

§ 2. Het voorafgaand akkoord, zoals bepaald in artikel 8, is slechts geldig indien de meerderheid van de aanwezige leden van de werknemersraad zich hiervoor uitspreekt.

§ 3. De voorstellen en voorafgaande adviezen, zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 6 en 9, vermelden het meerderheids- en minderheidsstandpunt zoals het geformuleerd werd door de werknemersraad.

Art. 20

De werknemersraad duidt een voorzitter en een secretaris aan.

Art. 21

De werknemersraad en de centrale werknemersraad stellen een huishoudelijk reglement op en kunnen het wijzigen.

Het huishoudelijk reglement dient minstens volgende punten te bevatten :

- 1° termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;
- 2° termijn voor de oproeping tot de vergadering;
- 3° inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;
- 4° taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;
- 5° taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van vervanging;
- 6° na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;

Art. 17

En plus des réunions spéciales prévues pour les informations financières et techniques et les informations relatives à l'emploi, le conseil des travailleurs se réunit au moins une fois par mois.

Art. 18

Le conseil des travailleurs prend toutes les initiatives qu'il juge nécessaires pour informer le personnel et entretenir les contacts requis.

Il renseignera le personnel notamment sur :

- a) toutes les propositions et décisions qu'il a formulées ou prises, ainsi que sur tous les avis et accords préalables qu'il a donnés;
- b) les informations économiques et financières et les informations relatives à l'emploi et au personnel qui sont fournies au conseil d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions et les propositions, décisions, avis et accords écrits seront, en outre, affichés à des endroits bien visibles.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, le temps qui peut être consacré à ces informations.

Art. 19

§ 1. Les décisions du conseil des travailleurs visées à l'article 7 sont prises à la majorité simple des membres présents.

§ 2. L'accord préalable visé à l'article 8 n'est valable qu'à la condition que la majorité des membres présents du conseil des travailleurs se prononce en sa faveur.

§ 3. Les propositions et les avis préalables visés respectivement à l'article 6 et à l'article 9 mentionnent les points de vue de la majorité et de la minorité tels qu'ils ont été formulés par le conseil des travailleurs.

Art. 20

Le conseil des travailleurs désigne un président et un secrétaire.

Art. 21

Le conseil des travailleurs et le conseil central des travailleurs élaborent un règlement d'ordre intérieur, qu'ils peuvent modifier.

Le règlement d'ordre intérieur doit comporter au moins les points suivants :

- 1° délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un membre du conseil d'entreprise;
- 2° délai de convocation aux réunions;
- 3° contenu de la convocation mentionnant les points portés à l'ordre du jour;
- 4° rôle du président et modalités de son remplacement;
- 5° rôle du secrétaire et modalités de son choix et de son remplacement;
- 6° règles à observer quant au déroulement des réunions;

7° modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;

8° wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;

9° wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad;

10° procedure tot wijziging van het reglement.

Art. 22

§ 1. De vergaderingen van de raden, opgericht bij hoofdstuk I, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd.

De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raden gesteld.

§ 2. De werkgever draagt eveneens de bijkomende verplaatsingskosten van de werknemersafgevaardigden wanneer zij :

- interzetelvergaderingen bijwonen;
- buiten hun arbeidstijd zich met eigen vervoermiddelen naar de vergadering moeten begeven;
- onmogelijk gebruik kunnen maken van hun normaal vervoerbewijs.

§ 3. Alle werkingskosten die voortspruiten uit de werking en de voorbereiding van de in hoofdstuk I opgerichte raden worden door de onderneming gedragen.

De raden beschikken eveneens over een volwaardig secretariaat en over de nodige hulpmiddelen.

Art. 23

§ 1. De raden, opgericht in hoofdstuk I, kunnen zich laten bijstaan door deskundigen voor alle vergaderingen.

§ 2. Indien de raad met meerderheid van stemmen beslist zich te laten bijstaan door deskundigen, worden de kosten door de onderneming gedragen.

Indien een personeelsafvaardiging of de werkgever zich wenst te laten bijstaan door een deskundige zonder akkoord van de raad, kan hij dit doen op eigen kosten.

§ 3. De deskundigen kunnen al of niet deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

Zij zijn door het beroepsgeheim gebonden op dezelfde wijze als de leden van de raad.

§ 4. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten en voorwaarden waaronder de partijen deskundigen kunnen wraken.

HOOFDSTUK IV

Sociale verkiezingen en bescherming

Art. 24

De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

7° modalités de rédaction et d'approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du conseil;

8° mode d'information du personnel et mode de communication à celui-ci des activités du conseil d'entreprise;

9° mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil d'entreprise;

10° procédure de modification du règlement.

Art. 22

§ 1. Les réunions des conseils créés en vertu du chapitre I, même celles qui ont lieu en dehors des heures de travail, sont considérées comme du temps de travail réel et rétribuées comme tel.

Le chef d'entreprise mettra à la disposition des conseils les locaux et le matériel nécessaires à la tenue de leurs réunions.

§ 2. L'employeur supporte également les frais de déplacement supplémentaires des délégués des travailleurs, lorsque ceux-ci :

- assistent aux réunions des différents sièges;
- sont obligés de se rendre à la réunion en dehors des heures de travail et par leurs propres moyens de transport;
- sont dans l'impossibilité d'utiliser leur titre normal de transport.

§ 3. L'entreprise supporte tous les frais de fonctionnement résultant du fonctionnement et de la préparation des conseils créés en vertu du Chapitre I.

Les conseils disposent également d'un secrétariat à part entière et des instruments de travail nécessaires.

Art. 23

§ 1. A toute réunion tenue par les conseils créés en vertu du chapitre I, ceux-ci peuvent se faire assister par des experts.

§ 2. Si le conseil, à la majorité des voix, décide de se faire assister par des experts, les frais y afférents sont à charge de l'entreprise.

Toute délégation du personnel ou l'employeur qui désireraient se faire assister par un expert, sans avoir l'accord du conseil, peuvent le faire à leurs frais.

§ 3. Les experts peuvent faire partie ou non du personnel de l'entreprise.

Ils sont liés par le secret professionnel, de la même manière que les membres du conseil.

§ 4. Le Roi arrête, après avis du Conseil national du Travail, les modalités selon lesquelles les parties peuvent refuser des experts, ainsi que les conditions d'une telle récusation.

CHAPITRE IV

Elections sociales et protection

Art. 25

Les représentants du personnel sont élus par les travailleurs salariés de l'entreprise.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezer te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden tot deelneming aan de verkiezingen van de vreemde of vaderlandsloze werknemers.

Art. 25

Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1) tenminste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
- 2) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch thuisarbeider zijn;
- 3) sedert tenminste zes maanden in de juridische eenheid tewerkgesteld zijn;
- 4) de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het 1^o lid, 1^o tot 4^o, moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen. De werknemer die, in strijd met de bepalingen van artikel 27, § 2, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning wat onder « leidinggevend personeel » moet worden verstaan.

Behoudens de door de Koning bepaalde afwijkingen voor sommige industrieën moeten de werknemers die onderdaan zijn van een land dat geen lid is van de Europese Economische Gemeenschap, in België tewerkgesteld zijn geweest overeenkomstig de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers.

Art. 26

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen, op door de representatieve werknemersorganisaties voorgedragen kandidatenlijsten. Elke kandidatenlijst mag niet meer kandidaten omvatten dan er effectieve en plaatsvervangende mandaten toe te kennen zijn.

Die organisaties verzekeren op die lijsten een vertegenwoordiging die evenredig is aan het numeriek belang van elke categorie van het werklieden- en bediendenpersoneel.

Bij koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, worden de vereisten bepaald waaraan de arbeidsorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend.

De kiezers mogen één stem uitbrengen aan de kop van de lijst van hun keuze of op al de lijsten samen een aantal kandidaten aanwijzen dat het aantal te begeven zetels niet mag te boven gaan.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van werklieden en bedienden.

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming

Les conditions auxquelles ceux-ci doivent satisfaire pour être électeurs sont fixées par le Roi après avis préalable du Conseil national du Travail.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, les conditions d'une participation aux élections des travailleurs étrangers ou apatrides.

Art. 25

Pour être éligibles en qualité de délégués du personnel, les travailleurs doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- 1) être âgés de 18 ans au moins. Néanmoins, les délégués des jeunes travailleurs doivent être âgés de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;
- 2) ni faire partie du personnel dirigeant, ni être des travailleurs à domicile;
- 3) être occupés depuis six mois au moins dans l'unité juridique;
- 4) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1^{er}, 1^o à 4^o, doivent être remplies à la date des élections. Il est interdit de présenter la même candidature sur plus d'une liste. Le travailleur licencié en violation des dispositions de l'article 2, § 2, peut être présenté comme candidat.

Après avis préalable du Conseil national du Travail, le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par « personnel dirigeant ».

Sous réserve des dérogations accordées par le Roi à certaines industries, les travailleurs-ressortissants d'un pays qui n'est pas membre de la Communauté économique européenne, doivent avoir été occupés en Belgique conformément à la législation relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Art. 26

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur les listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs. Aucune liste de candidats ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Ces organisations assurent sur ces listes une représentation proportionnelle à l'importance numérique de chaque catégorie du personnel ouvrier et employé.

Les conditions auxquelles doivent satisfaire les organisations des travailleurs pour être reconnues comme représentatives, seront déterminées par arrêté royal et après avis préalable du Conseil national du Travail.

Les électeurs peuvent émettre un seul vote en tête de la liste de leur choix ou désigner, sur l'ensemble des listes, un certain nombre de candidats qui ne peut être supérieur au nombre de sièges à conférer.

Les candidats sont élus dans l'ordre du nombre de voix obtenues. Les sièges sont attribués proportionnellement à l'importance de chaque catégorie d'ouvriers et d'employés.

La répartition parmi les listes se fait suivant la représentation simple. La procédure d'élection, de même que toute autre modalité d'exécution, sont fixées par arrêté royal et après avis du Conseil national du Travail.

Néanmoins, des collèges électoraux distincts seront constitués pour les ouvriers et pour les employés, si le nombre d'employés âgés de 21 ans et plus que compte une entre-

waar hoofdzakelijk werklidenpersoneel wordt tewerkgesteld, vijftientwintig overtreft. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel tewerkgesteld is, het aantal werkliden van 21 jaar en meer de vijftientwintig overtreft.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 21 jaar zo de onderneming tenminste vijftientwintig jonge werknemers beneden 21 jaar telt.

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Arbeidsraad. De Koning stelt de criteria vast waarmede rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkmán of bediende van de leden der onderneming. Het aantal werkliden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 27

§ 1. De verkiezingen voor de werknemersraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaatshebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers terzake.

Het mandaat van het lid dat het personeel vertegenwoordigt neemt een einde :

- 1) in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de werknemersraad is aangesteld;
- 2) indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- 3) in geval van ontslagneming;
- 4) indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5) in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 30 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6) indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;
- 7) zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8) in geval van overlijden.

De bepaling van het tweede lid, 6°, is evenwel niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van een gewoon lid zetelen :

- 1) in geval het gewoon lid verhinderd is;
- 2) indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om een van de bij het tweede lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Wanneer er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een vacante zetel te bezetten kan, volgens de regels die de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt,

prise occupant essentiellement du personnel ouvrier est supérieur à 25. Il en va de même lorsque le nombre d'ouvriers âgés de 21 ans et plus est supérieur à 25 dans une entreprise occupant essentiellement du personnel employé.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs en dessous de 21 ans si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs en dessous de 21 ans.

Les modalités d'application des deux alinéas précités sont arrêtées par le Roi sur avis du Conseil national du Travail. Le Roi fixe les critères à retenir pour déterminer si les membres de l'entreprise ont la qualité d'ouvrier ou d'employé. Le nombre d'ouvriers ou d'employés, requis pour l'application des deux alinéas, peut être modifié par le Roi, soit pour l'ensemble des entreprises, soit séparément pour certaines catégories d'entreprises, sur avis unanime du Conseil national du Travail.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

Art. 27

§ 1. Les élections pour le conseil des travailleurs sont organisées tous les quatre ans. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, la période où ces élections auront lieu, de même que les obligations des employeurs en la matière.

Le mandat du membre qui représente le personnel prend fin :

- 1) en cas de non-réélection en qualité de membre effectif ou suppléant, dès que le conseil des travailleurs aura été constitué;
- 2) si l'intéressé ne fait plus partie du personnel;
- 3) en cas de démission;
- 4) si l'intéressé n'est plus membre de l'organisation des travailleurs qui a présenté sa candidature;
- 5) en cas de retrait du mandat pour cause de manquement grave, retrait prononcé par la juridiction visée à l'article 30, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;
- 6) si l'intéressé ne fait plus partie de la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait au moment des élections, à moins que l'organisation qui a présenté sa candidature ne sollicite le maintien du mandat par lettre recommandée adressée à l'employeur;
- 7) dès que l'intéressé devient membre du personnel dirigeant;
- 8) en cas de décès.

La disposition prévue au deuxième alinéa, 6°, n'est cependant pas d'application aux membres représentant les jeunes travailleurs.

Le membre suppléant siégera en remplacement d'un membre effectif :

- 1) en cas d'empêchement du membre effectif;
- 2) si le mandat du membre effectif expire pour l'une des raisons énumérées au deuxième alinéa, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève ce mandat.

S'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper un siège vacant, un candidat de la même catégorie et de la même liste peut être désigné suivant les règles fixées par

een kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst worden aangewezen. Die kandidaat beëindigt het mandaat en geniet voor die periode van de bepalingen van § 3, eerste en tweede lid. De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, tot de vernieuwing van de werknemersraad laten overgaan zodra het aantal personeelsafgevaardigden het vereiste minimum, bepaald in artikel 5, niet meer bereikt.

Het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen, of de hoedanigheid van kandidaat, mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen voor gevolg hebben.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten voor die functies komen in aanmerking voor de normale promoties en bevorderingen van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

§ 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.

Het paritair comité moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden van de datum af van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als ontslag beschouwd :

1) elke beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met een opzegging die werd betekend gedurende de periode bedoeld bij § 3 of § 4;

2) elke beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn rechtvaardigt.

§ 3. De leden die het personeel vertegenwoordigen genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt van de dertigste dag af voorafgaande aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimum personeelsbezetting waarin artikel 1 voorziet, niet meer bereikt is en er bijgevolg geen aanleiding is tot vernieuwing van de werknemersraad, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de leden die het personeel vertegenwoordigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 4. De kandidaten die bij de bij de artikelen 26 en 27 bedoelde verkiezingen worden voorgedragen en aan de voorwaarden van kiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van § 3 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De voornoemde kandidaten genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 gedurende een periode die loopt van de dertigste dag af voorafgaande aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, en eindigt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen, zo het een volgende kandidatuur betreft.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de kandidaten die de pensioenge-

le Roi et après avis préalable du Conseil national du Travail. Ce candidat achève le mandat et bénéficie pour cette période des dispositions prévues au § 3, premier et deuxième alinéas. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, faire procéder au renouvellement du conseil des travailleurs dès que le nombre de délégués du personnel n'atteint plus le minimum requis par l'article 5.

Le mandat de membre représentant du personnel ou la qualité de candidat ne peut valoir aux intéressés, ni inconvénients, ni avantages spéciaux.

Les membres qui représentent le personnel et les candidats à ces fonctions peuvent prétendre aux promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 2. Les membres représentant le personnel et les candidats à ce mandat ne peuvent être licenciés que pour des raisons urgentes ou pour des raisons économiques ou techniques préalablement admises par le comité paritaire compétent.

Le comité paritaire est appelé à se prononcer sur l'existence ou non de raisons économiques et techniques dans les deux mois de la date de la demande formulée à ce propos par l'employeur.

Est considérée comme démission pour l'application du présent paragraphe :

1) toute résiliation du contrat par l'employeur, faite avec ou sans indemnité de préavis, sans préavis, ou avec préavis signifié pendant la période visée par les §§ 3 et 4;

2) toute résiliation du contrat par l'employeur en raison de faits qui constituent pour lui une raison justifiant la résiliation faite sans préavis ou avant l'expiration du délai de préavis.

§ 3. Les membres qui représentent le personnel bénéficient des dispositions prévues au § 2 pendant une période courant dès le trentième jour qui précède l'affichage de l'avis fixant la date de l'élection jusqu'à la date de désignation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum prévu à l'article 1^{er} n'est plus atteint et qu'il n'y a dès lors pas lieu de renouveler le conseil des travailleurs, les candidats élus lors des élections précédentes continuent de bénéficier des dispositions prévues au § 2 pendant six mois à compter du premier jour de la période des élections, telle qu'elle a été fixée par le Roi.

L'avantage des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordée aux membres représentants du personnel qui ont atteint l'âge de la retraite, à moins que l'entreprise n'ait l'habitude de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 4. Les candidats qui sont présentés lors des élections visées aux articles 26 et 27 et remplissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions prévues au § 3 s'il s'agit de leur première candidature.

Lesdits candidats bénéficient des dispositions prévues au § 2 pendant une période qui prend cours le trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et prend fin deux ans après l'affichage du résultat des élections s'il s'agit d'une candidature suivante.

Le bénéfice des dispositions prévues au deuxième paragraphe n'est plus accordé aux candidats qui ont atteint

rechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 5. Wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in overtreding van de bepalingen van de § 3 en 4, wordt de ontslagen werknemer in de onderneming herplaatst onder de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst, voor zover hijzelf of de werknemersorganisatie, waarbij hij is aangesloten, bij aangetekend schrijven hiertoe een aanvraag heeft ingediend binnen dertig dagen die volgen op :

- a) de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging zonder opzegging of
- b) de datum van de voordracht van de kandidaturen.

§ 6. De werkgever die bij toepassing van de bepalingen van § 5 de werknemer in de onderneming herplaatst, moet het loon betalen dat werd gederfd ten gevolge van het ontslag en de werkgevers- en werknemersbijdragen storten welke verband houden met dit loon.

§ 7. Wanneer de werkgever bedoeld in § 5 de ontslagen werknemer in de onderneming niet herplaatst binnen dertig dagen van de aanvraag tot herplaatsing, moet de werkgever aan de ontslagen werknemer betalen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding gelijk aan het lopende loon overeenstemmende met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen :

- 1) wanneer de werknemer de overeenkomst beëindigt onder de voorwaarden bedoeld bij § 2, derde lid, 2°;
- 2) wanneer de werkgever de werknemer wegens een dringende reden heeft ontslagen op voorwaarde dat de bij artikel 30 bedoelde rechtsmacht het ontslag ongegrond heeft verklaard.

§ 8. Het lid dat in overtreding van de bepalingen van § 3 is ontslagen en in de onderneming herplaatst wordt, herneeft zijn mandaat.

§ 9. In de ondernemingen waar een werknemersraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de werknemersraad worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de werknemersraad; zo deze niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande werknemersraad blijft gedurende die periode functioneren.

l'âge de la retraite, à moins que l'entreprise n'ait l'habitude de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 5. Si l'employeur résilie l'accord en violation des dispositions prévues aux §§ 3 et 4, le travailleur licencié est réintégré dans l'entreprise selon les clauses prévues par son contrat de travail, pour autant que lui-même ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, ait introduit à cette fin une demande par lettre recommandée dans les trente jours suivant :

- a) la date de notification du préavis ou la date de la résiliation du contrat sans préavis ou encore
- b) la date de présentation des candidatures.

§ 6. L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise, en application des dispositions prévues au § 5, est tenu de payer le salaire perdu en raison de la démission et de verser les cotisations patronales et des travailleurs afférentes audit salaire.

§ 7. Si l'employeur visé au § 5 omet de réintégrer le travailleur licencié dans l'entreprise, dans les trente jours de l'introduction de la demande de réintégration, il est tenu de payer le travailleur licencié, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due sur la base du contrat ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de payer les mêmes indemnités et avantages :

- 1) lorsque le travailleur rompt le contrat dans les conditions visées au § 2, troisième alinéa, 2°;
- 2) lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave à condition que la juridiction visée à l'article 30 ait jugé non fondé le licenciement.

§ 8. Le membre qui a été licencié en violation des dispositions du § 3 et est réintégré dans l'entreprise reprend son mandat.

§ 9. Dans les entreprises où un conseil des travailleurs doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil des travailleurs moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise lorsque celle-ci a décidé de cesser définitivement toutes ses activités.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du conseil des travailleurs; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le conseil des travailleurs existant continue à fonctionner pendant cette période.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de bij § 4, eerste lid, bedoelde kandidaten, blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de bepalingen van dit artikel.

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.

§ 10. a) Bij overgang krachtens overeenkomst van een of meer ondernemingen :

— blijven de bestaande werknemersraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;

— wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen de werknemersraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de werknemersraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze werknemersraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

b) Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die eveneens over een ondernemingsraad beschikken :

— blijven de bestaande werknemersraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;

— blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande werknemersraad fungeren in de onderneming, waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming, dat overgaat, worden toegevoegd aan de werknemersraad van de onderneming, waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

c) Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een werknemersraad naar een onderneming zonder werknemersraad :

— blijft de bestaande werknemersraad fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;

— blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de werknemersraad van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden, die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming, dat is overgegaan.

d) Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft de bestaande werknemersraad tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden, dan blijft de werknemersraad voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

e) In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden, die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in de § 2 tot 8 van dit artikel.

f) Uitsluitend voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder onderneming verstaan « de juridische entiteit ».

Les membres représentant le personnel et les candidats visés au § 4, premier alinéa, continuent, pendant la même période, à bénéficier de la protection accordée par les dispositions du présent article.

Le Roi fixe éventuellement la date des élections.

§ 10. a) En cas de transfert conventionnel d'une ou plusieurs entreprises :

— les conseils des travailleurs existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;

— dans les autres cas, le conseil des travailleurs de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des conseils des travailleurs qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce conseil des travailleurs fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

b) En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant également d'un conseil d'entreprise :

— si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils des travailleurs existants continuent à fonctionner;

— si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil des travailleurs existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil des travailleurs de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.

c) En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil des travailleurs à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :

— le conseil des travailleurs existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;

— si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil des travailleurs de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert.

d) En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le conseil des travailleurs existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le conseil des travailleurs continue de fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

e) Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent de bénéficier des mesures de protection prévues aux §§ 2 à 8 du présent article.

f) Pour l'application du présent paragraphe uniquement, on entend par entreprise « l'entité juridique ».

HOOFDSTUK V

Geschillen

Art. 28

Voor de geschillen die rijzen tussen de werkgever en de werknemersraad naar aanleiding van de beslissing genomen door de werknemersraad zoals bepaald in artikel 7 of van de weigering tot voorafgaand akkoord zoals bepaald in artikel 8, zal volgende procedure gevolgd worden :

a) indien de werkgever niet akkoord gaat met de beslissing van de werknemersraad of met de weigering van voorafgaand akkoord, zal een beperkte afvaardiging van de werknemersraad met de directie beraadslagen omtrent het verschil in standpunt en zal onderzocht worden hoe en onder welke voorwaarden een van beide partijen zijn beslissing kan wijzigen;

b) indien de werknemersraad zijn beslissing niet wenst te wijzigen of zijn weigering van voorafgaand akkoord handhaaft, zal het geschil worden voorgelegd aan een college bestaande uit 5 leden waarvan er twee worden aangeduid door de werknemersraad en twee door de werkgever. Er worden evenveel plaatsvervangers aangeduid. Het vijfde lid en de plaatsvervanger worden door de vier andere leden aangeduid onder de personen waarvan de naam op een lijst voorkomt die wordt opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Deze lijst wordt jaarlijks herzien in de mate dat bepaalde personen die werden aangeduid niet meer op de lijst van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voorkomen.

Het college wordt samengesteld bij de oprichting van de werknemersraad.

Indien geen akkoord wordt bereikt over de aanduiding van het vijfde lid en/of de plaatsvervanger wordt aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank gevraagd over te gaan tot die aanduiding onder de personen die op die lijst voorkomen.

De geschillencommissie beslist bij meerderheid van stemmen.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de wijze van samenroeping en de werking van de geschillencommissie.

Art. 29

§ 1. Het college bedoeld in artikel 28 b) gaat na of de beslissing of de weigering van het voorafgaand akkoord de beheersverantwoordelijkheid van de werkgever in het gedrang brengt, hetzij :

- op het vlak van de resultaten van de onderneming;
- onder het oogpunt van de economische ontplooiing van de onderneming;
- op het vlak van de veiligheid en de gezondheid.

§ 2. Indien het college van mening is dat de beheersverantwoordelijkheid van de ondernemer in het gedrang werd gebracht, moet de werkgever geen rekening houden met de beslissing of de weigering van de werknemersraad.

Deze ongeldigverklaring heeft geen enkel ander juridisch effect en laat aan de betrokken partijen de vrijheid van optreden en onderhandelen.

CHAPITRE V

Contestations

Art. 28

En ce qui concerne les contestations nées entre l'employeur et le conseil des travailleurs à l'occasion de la décision prise par ce dernier et visée à l'article 7 ou du refus d'accord préalable visé à l'article 8, la procédure à suivre est la suivante :

a) si l'employeur ne peut marquer son accord sur la décision du conseil des travailleurs ou sur le refus d'accord préalable, une délégation restreinte du conseil des travailleurs se concertera avec la direction au sujet de cette divergence de vues et étudiera les moyens et les conditions pouvant modifier la décision d'une des parties;

b) si le conseil des travailleurs ne souhaite pas modifier sa décision ou maintient son refus d'accord préalable, la contestation sera soumise à un collège composé de 5 membres dont deux sont désignés par le conseil des travailleurs et deux par l'employeur. Il est désigné un même nombre de membres suppléants. Le cinquième membre et le suppléant sont désignés par les quatre autres membres parmi les personnes dont le nom figure sur une liste établie par le Conseil central de l'Economie. Cette liste est revue chaque année dans la mesure où certaines personnes désignées entre-temps ne figurent plus sur la liste établie par le Conseil central de l'Economie.

Le collège est constitué lors de la création du conseil des travailleurs.

A défaut d'accord sur la désignation du cinquième membre et/ou suppléant il est demandé au président du tribunal du travail de désigner ceux-ci parmi les personnes figurant sur la liste précitée.

La commission du contentieux statue à la majorité des voix.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, les modalités de convocation et de fonctionnement de la commission du contentieux.

Art. 29

§ 1. Le collège visé à l'article 28, b), vérifie si la décision ou le refus d'accord préalable met en cause la responsabilité de la gestion de l'employeur, soit :

- sur le plan des résultats d'exploitation de l'entreprise;
- du point de vue du déploiement économique de l'entreprise;
- sur le plan de la sécurité et de l'hygiène.

§ 2. Si le collège estime que la responsabilité de la gestion de l'employeur a été mise en cause, celui-ci ne doit pas tenir compte de la décision ou du refus du conseil des travailleurs.

Cette invalidation ne produit aucun autre effet juridique et ne porte pas atteinte à la liberté d'action et de négociation des parties concernées.

Art. 30

De werkgevers, de werknemers en hun representatieve organisaties kunnen bij de arbeidsgerechten :

1° een vordering inleiden tot beslechting van alle geschillen in verband met de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten;

2° een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard, als bedoeld in artikel 27, § 1, eerste lid, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen de door hetzelfde artikel 27, § 2, tweede lid bepaalde termijn.

De Koning kan voor de onder § 1 bedoelde geschillen in bijzondere regelen van rechtspleging voorzien.

HOOFDSTUK V

Toezicht en strafbepalingen

Art. 31

Door de Regering aangewezen ambtenaren waken over de uitvoering van de bepalingen van deze wet.

Hun bevoegdheden worden bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit bepaald.

Art. 32

De krachtens het vorig artikel aangewezen ambtenaren hebben vrije toegang tot de vergaderingen van de bij hoofdstuk I opgerichte raden.

De ondernemingshoofden, werkgevers, directeurs, zaakvoerders, aangestelden en arbeiders, zijn gehouden hun de inlichtingen te verstrekken die ze vragen om er zich van te vergewissen of de wet wordt nageleefd.

In geval van overtreding maken deze ambtenaren proces-verbaal op, met bewijskracht tot levering van het tegenbewijs.

Afschrift van het proces-verbaal wordt binnen acht dagen, op straffe van nietigheid, aan de overtreder overgemaakt.

Art. 33

Alle beslissingen of handelingen die genomen worden door de werkgever zonder voorafgaand akkoord of advies van de werknemersraad zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 8 en 9 zijn van rechtswege nietig. Door deze nietigheid worden eveneens getroffen de beslissingen of handelingen van de werkgever die in strijd zijn met de bepalingen van artikel 7.

De werkgever is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door nietige beslissingen of handelingen ten nadele van de werknemer(s) of van derden.

Art. 34

Artikel 458 van het Wetboek van Strafrecht is van toepassing op elke secretaris of elk lid van het personeel van een secretariaat of van een van de raden opgericht bij deze wet, die inlichtingen van individuele aard, waarvan hij kennis had wegens de op grond van de bepalingen van deze wet door hem uitgeoefende functies of mandaten, wederrechtelijk heeft medegedeeld of ruchtbaar gemaakt.

Art. 30

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations représentatives peuvent saisir les tribunaux du travail :

1° d'une action tendant à trancher tout différend relatif à l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° d'une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence de raisons d'ordre économique ou technique visées à l'article 27, § 1, premier alinéa, si la commission paritaire compétente ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai prévu au même article 27, § 2, deuxième alinéa.

Le Roi peut, pour les différends visés au 1°, prévoir des règles particulières de procédure.

CHAPITRE V

Contrôle et dispositions pénales

Art. 31

Des fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l'exécution des dispositions de la présente loi.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Art. 32

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont libre accès aux réunions des conseils créés au chapitre I.

Les chefs d'entreprises, patrons, directeurs, gérants, préposés et travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi.

En cas d'infraction, ces fonctionnaires dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal est, à peine de nullité, remise dans les huit jours au contrevenant.

Art. 33

Toute décision prise par l'employeur et tout acte posé par celui-ci sans l'accord préalable ou l'avis du conseil des travailleurs, tels que prévus respectivement à l'article 8 ou 9, sont nuls de plein droit. Sont également nuls les décisions prises par l'employeur et les actes posés par celui-ci en violation de l'article 7.

L'employeur est responsable du préjudice résultant de décisions ou d'actes frappés de nullité au détriment du (des) travailleur(s) ou de tiers.

Art. 34

L'article 458 du Code pénal est applicable à tout secrétaire ou membre du personnel d'un secrétariat ou d'un des conseils créés par la présente loi, qui a communiqué ou divulgué abusivement des renseignements d'ordre individuel dont il a eu connaissance en raison de fonctions ou mandats exercés en vertu des dispositions de la présente loi.

Dezelfde straffen worden toegepast op de in het voorgaande lid bepaalde personen, die wederrechtelijk globale inlichtingen hebben medegedeeld of ruchtbaar gemaakt, die van die aard zijn, dat zij nadeel kunnen berokkenen aan de belangen van een onderneming.

Art. 35

Wordt gestraft met geldboete van 1 000 F, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, zonder dat die geldboete 10 miljoen F mag te boven gaan :

1° de werkgever die in zijn onderneming geen ondernemingsraad of centrale ondernemingsraad opricht of de oprichting verhindert van de andere in hoofdstuk I op te richten raden;

2° de werkgever die de samenroeping, of de werking van deze raden verhindert zoals bepaald in deze wet, in de uitvoeringsbesluiten en in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;

3° de werkgever die de uitoefening van de opdrachten van een raad belemmert, inzonderheid door de bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten of de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven inlichtingen niet of niet volgens de gestelde regelen te verstrekken of de voorgeschreven raadplegingen niet volgens de gestelde regelen te houden;

4° de werkgever die de beslissingen van de werknemersraad, zoals bepaald in artikel 7, niet uitvoert zonder tegen de beslissing in beroep te gaan volgens de in de artikelen 28 en 29 bepaalde procedure of zelf beslissingen neemt die strijdig zijn met de beslissing van de werknemersraad;

5° de werkgever die zich niet houdt aan het voorafgaand akkoord of niet akkoord van de werknemersraad zoals bepaald in artikel 8, zonder er tegen in beroep te zijn gegaan volgens de in de artikelen 28 en 29 bepaalde procedure;

6° de werkgever die de werknemersraad niet om voorafgaand advies verzoekt zoals bepaald in artikel 9;

7° de werkgever die de uitoefening belemmert van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, zoals bepaald door deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

De in dit artikel vermelde misdrijven worden, voor de berekening van de verjaringstermijn, als voortdurende misdrijven beschouwd.

Art. 36

De ondernemingshoofden, werkgevers, eigenaars, directeurs, zaakvoerders, aangestelden of arbeiders die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhinderd hebben, worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 F vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers of met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden, onverminderd, indien er aanleiding toe bestaat, de toepassing van de bij de artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van strafrecht gestelde straffen.

Bij herhaling, binnen een jaar te rekenen van de vorige veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 37

De ondernemingshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de straffen uitgesproken ten laste van hun directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur.

Les mêmes peines seront applicables aux personnes prévues à l'alinéa précédent qui auront communiqué ou divulgué abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice aux intérêts d'une entreprise.

Art. 35

Est puni d'une amende de 1 000 F, multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 10 millions de F :

1° l'employeur qui n'institue pas dans son entreprise un conseil d'entreprise ou un conseil central d'entreprise ou qui met obstacle à la création des autres conseils visés au chapitre I;

2° l'employeur qui met obstacle à la convocation ou au fonctionnement de ces conseils, tels qu'ils sont prévus dans la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi;

3° l'employeur qui entrave l'exercice des missions d'un conseil, notamment en ne fournissant pas les renseignements prévus par la présente loi, ses arrêtés d'exécution ou les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi ou en ne les fournissant pas selon les règles prévues ou en ne procédant pas aux consultations selon les règles prescrites;

4° l'employeur qui omet d'exécuter les décisions du conseil des travailleurs visées à l'article 7, sans introduire un recours contre celles-ci conformément à la procédure définie aux articles 28 et 29, ou qui prend lui-même des décisions qui sont contraires à la décision prise par le conseil des travailleurs;

5° l'employeur qui n'observe pas l'accord préalable ou l'accord du conseil des travailleurs qui est visé à l'article 8, sans avoir introduit un recours contre cet accord conformément à la procédure prévue aux articles 28 et 29.

6° l'employeur qui omet de demander au conseil des travailleurs l'avis préalable visé à l'article 9;

7° l'employeur qui met obstacle à l'exercice du mandat des représentants des travailleurs, tel qu'il est prévu par la présente loi, ses arrêtés d'exécution et les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

Les infractions visées au présent article sont considérées, pour le calcul du délai de prescription, comme des infractions continues.

Art. 36

Les chefs d'entreprises, patrons, propriétaires, directeurs, gérants, préposés ou travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi sont punis d'une amende de 26 à 200 F, multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, ou d'un emprisonnement de huit jours à trois mois, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive dans l'année à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée.

Art. 37

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs, gérants ou préposés à la surveillance ou à la direction.

Art. 38

De publieke vordering, die uit een misdrijf tegen de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na één jaar.

Art. 39

Al de bepalingen van Boek I van het Wetboek van strafrecht, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de hierboven bedoelde misdrijven.

HOOFDSTUK VI

Overgangs- en slotbepalingen

Art. 40

Worden opgeheven :

1° sectie IV van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, behoudens artikel 24;

2° de artikelen 32, 33 en 34 van sectie V van de onder 1° vermelde wet.

Art. 41

In artikel 30 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, vervallen in de eerste alinea de woorden « of van een ondernemingsraad » en in de tweede alinea de woorden « of van een onderneming ».

Art. 42

Alle uitvoeringsbesluiten van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven.

Art. 43

De koninklijke besluiten ter uitvoering van deze wet worden genomen binnen een termijn van één jaar te rekenen vanaf de bekendmaking van de wet.

11 maart 1981.

J. LENSSSENS
L. VAN den BRANDE
K. BLANCKAERT
R. LANGENDRIES
A. LIENARD
F. AERTS
P. BREYNE
F. CAUWENBERGHS
Tijl DECLERCQ
M. OLIVIER

Art. 38

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi est prescrite après une année.

Art. 39

Toutes les dispositions du Livre I du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions visées ci-dessus.

CHAPITRE VI

Dispositions transitoires et finales

Art. 40

Sont abrogés :

1° la section IV de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'exception de l'article 24;

2° les articles 32, 33 et 34 de la section V de la même loi.

Art. 41

Dans l'article 30 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie sont supprimés : au premier alinéa, les mots « ou d'un conseil d'entreprise »; au deuxième alinéa, les mots « ou d'une entreprise ».

Art. 42

Tous les arrêtés d'exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse.

Art. 43

Les arrêtés royaux d'exécution de la présente loi seront pris dans un délai d'un an à compter de sa publication.

11 mars 1981.