(N° 397.)

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 22 AOUT 1913.

Projet de loi sur l'institution des Commissions des conflits du travail et l'intervention des tiers dans les grèves et les renvois collectifs.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESSIEURS,

Nous savons tous quelles conséquences funestes les conflits du travail entraînent pour les chefs d'entreprise et les ouvriers. Pour ne citer qu'un exemple, la grève des ouvriers verriers en 1900-1901 occasionna une perte de salaires d'au moins dix millions de francs, en même temps qu'elle plongea l'industrie en cause dans un marasme qui persista pendant plusieurs années. Mais les différends économiques lèsent bien d'autres intérêts encore ; ils portent notamment atteinte au commerce local, en diminuant le pouvoir d'achat d'une partie de la clientèle, ainsi qu'au trésor public, par suite de leur répercussion sur les recettes des chemins de fer et des frais que nécessitent la protection des propriétés et le maintien de l'ordre ; les conflits graves affectent même souvent d'une manière fort sensible, bien qu'indirecte, un certain nombre d'autres branches de production et, en tous cas, ne laissent pas de créer dans le pays un état de malaise éminemment nuisible à la bonne marche des affaires.

Aussi bien, lorsque éclate une grève ou un renvoi collectif de quelque importance, l'opinion ne manque-t-elle pas de s'émouvoir. La presse s'empare de l'événement ; on organise des souscriptions et des collectes ; des personnes bien intentionnées, mais qui trop souvent ne se rendent qu'un compte imparfait de la situation, consentent des dons relativement élevés ; les autorités locales viennent en aide aux ouvriers sous des formes diverses. Enfin, pour peu que le chômage se prolonge, des interpellations se produisent au Parlement ; on demande au ministre compétent ce qu'il compte faire en vue de rétablir la paix entre les deux facteurs de la production et, comme des voix s'élèvent sur tous les bancs de la Chambre pour le presser d'intervenir, il ne peut guère que se rendre à ces instances unanimes, soit en s'interposant personnellement, soit en constituant une commission de conciliation.

Il serait oiseux d'épiloguer sur l'opportunité de cette action médiatrice. Comme

le parlement et l'opinion pubique sont d'accord pour la désirer, tout le monde comprendra qu'elle s'impose. Mais que faut-il en penser, si l'on se place à un point de vue objectif? Pouvons-nous la considérer comme efficace et en tous points irréprochable? A notre avis, la réponse à cette question n'est pas douteuse. Ce qui se pratique actuellement ne constitue qu'un pis-aller, un simple expédient.

D'abord, il est à remarquer que les parties sont complètement abandonnées à elles-mêmes, tant que le différend n'a pas dégénéré en grève ou en renvoi collectif; alors qu'il serait évidemment souhaitable d'empêcher de telles extrémités par une médiation préventive.

D'autre part, l'intervention personnelle d'un membre du Gouvernement ne laisse pas de présenter des inconvénients. Sans compter que le temps d'examiner d'une manière approfondie l'objet du désaccord lui fait fréquemment défaut, un ministre, par là même qu'il est mêlé à la politique, n'a pas toujours la certitude de n'éveiller aucune arrière-pensée chez l'une ou l'autre des parties. Il importe d'ailleurs que les intéressés agissent en toute liberté. Or, n'est il pas à craindre, tout au moins dans certains cas, que l'ingérence directe d'un représentant du pouvoir puisse exercer une certaine pression?

Si, sous l'influence de ces motifs, on se résoud à constituer une commission, on se heurte à d'autres objections :

Il faut, pour commencer, se résigner à une nouvelle perte de temps. Le ministre compétent n'a pas seulement à choisir les conciliateurs, tâche toujours épineuse et souvent ingrate; il doit en outre les faire agréer par les parties, s'assurer de leur propre acceptation, enfin régler les conditions de leur intervention. Et tout cela, somme toute, pour n'aboutir qu'à créer une commission de fortune! Car il est à noter que par la force des choses, on est amené à varier la composition des comités de médiation à chaque différend. Comment, dès lors, les membres pourraient-ils posséder le doigté, la souplesse, la dextérité que seule peut donner la pratique et qui, cependant, sont nécessaires pour débrouiller les complexités, voire les dessous d'un conflit du travail? Faute d'expérience, on perd un temps précieux en tâtonnements inévitables, trop heureux si l'on ne finit par échouer complètement là, où avec plus d'acquis et plus de méthode, il aurait été possible d'aboutir à un bon résultat.

La conclusion, c'est qu'il y a lieu de renoncer à des errements qui, sous tant de rapports, prêtent le flanc à la critique. Comme, à plusieurs reprises, nous eûmes l'honneur de le faire remarquer à la Chambre, il est urgent d'envisager le problème de la prévention et de l'aplanissement des grèves et des renvois collectifs dans toute son ampleur et de lui donner une solution rationnelle et véritablement organique.

Demandons-nous tout d'abord si, comme d'aucuns le prétendent, la solution la plus logique et la plus efficace ne réside pas dans l'organisation de l'arbitrage obligatoire :

Lorsqu'une contestation d'ordre juridique surgit entre deux citoyens, celui qui se prétend créancier a-t-il le droit de se rendre justice à soi-même? Peut-il appréhender son débiteur et l'obliger par la force à s'exécuter? Nullement. Il a tout simplement la faculté de s'adresser au juge. Une fois que celui-ci a statué, la partie perdante, quelle qu'elle soit, est tenue de s'incliner. — « Pourquoi,

dit-on, n'en serait-il pas de même lorsqu'un différend économique surgit entre un patron et ses ouvriers? Pourquoi leur permettre de se rendre justice à eux-mêmes par la grève et le lock-out? Ce sont là mœurs d'un autre âge. L'intérêt général exige que les grèves et les renvois collectifs soient proscrits comme le fut autrefois la guerre privée. En cas de conflit, la loi devrait obliger les chefs d'entreprise et les travailleurs à comparaître devant un tribunal spécial, dont la sentence s'imposerait aux uns et aux autres ».

Il y a beaucoup à reprendre à ce raisonnement. On peut notamment faire observer que devant les tribunaux la contestation porte sur des droits, alors que les conflits du travail ont généralement pour objet de simples intérêts. Cependant, comme, à la rigueur, rien n'empêche de soumettre des questions d'intérêt à une juridiction chargée de statuer *ex aequo et bono*, il vaut peut-être mieux ne pas insister sur cette considération.

Nous croyons d'autant moins devoir nous y arrêter qu'il existe, à notre sens, deux raisons qui s'opposent d'une manière absolue à ce que l'arbitrage soit imposé par la loi :

La première, c'est que cette mesure entraînerait logiquement le rétablissement du délit de coalition, conséquence que nous considérons comme totalement inadmissible.

La fixation des conditions du contrat de travail doit résulter du libre consentement des parties. Mais on conçoit difficilement, dans l'organisation moderne de l'industrie, que l'engagement de chaque ouvrier soit précédé d'un débat effectif portant sur les modalités de la convention. On ne peut à tout instant remettre en discussion le régime intérieure d'une grande entreprise. Ce régime dépend de facteurs techniques, économiques et sociaux qui imposent, pour ainsi dire, aux intéressés, certaines formules traditionnelles stéréotypées. Les clauses de ces formules sont à prendre ou à laisser; il y a certains taux de salaires, certains procédés de rémunération, certains horaires de travail. Si les circonstances viennent à se modifier, ces éléments, pour l'ensemble ou pour partie, devront varier à leur tour. Mais il est matériellement impossible que ces variations dépendent du fait accidentel de l'embauchage de tel ou tel ouvrier. Le débat individuel qui s'engage en pareil cas est limité aux points, généralement secondaires, qui ne sont pas déterminés par l'organisation générale du travail dans l'usine ou dans la fabrique.

Le contrat de travail n'est pourtant vraiment libre, dans la mesure qui convient au régime moderne de l'industrie, que pour autant que cette organisation même puisse être discutée entre les intéressés et réglée de leur commun accord; ce qui suppose un débat soit entre un groupe d'ouvriers et un chef d'entreprise, soit entre un groupe d'ouvriers et un groupe de chefs d'entreprise.

Mais un tel débat n'est effectif que s'il est appuyé par la sanction dernière du refus de travail, soit de la part des patrons, soit de la part des ouvriers. *L'ultima ratio* de la grève ou du lock-out est ainsi la conséquence forcée du régime du libre contrat. Le droit de coalition est donc, en bonne logique, inséparable de ce régime.

Le second motif qui nous fait rejeter l'obligation de l'arbitrage, c'est qu'il n'existe pas de sanction pouvant assurer dans tous les cas l'exécution de la sentence.

Supposons que les arbitres aient donné gain de cause aux ouvriers. Dans cette hypothèse, aucune difficulté. Le chef d'entreprise qui refuse de s'exécuter, est passible d'une amende, dont le recouvrement est chose aisée, puisqu'elle peut être poursuivie sur l'établissement.

Il n'en va pas de même, lorsque la sentence est rendue en faveur du chef d'entreprise.

En théorie, il suffit ici également de punir d'une amende les ouvriers qui refusent de reprendre le travail aux conditions fixées par les arbitres. Mais combien moins simple est la pratique! D'une part, l'ouvrier ne possède bien souvent que son mobilier. Or la loi déclare insaisissables le coucher, les habillements, les outils, les denrées. D'autre part, l'autorité ne se montrera guère empressée de faire vendre publiquement quelques indispensables objets de ménage. De semblables exécutions présentent quelque chose d'odieux et sont même de nature à susciter des effervescences et des troubles.

Aussi, dans les pays où l'arbitrage a été rendu obligatoire, ne s'en tient-on pas à l'amende. D'après la loi Australienne, la partie qui néglige de se conformer à la sentence peut être condamnée à trois mois d'emprisonnement. Mais l'expérience démontre que, vis-à-vis des ouvriers, cette sanction n'est pas plus efficace que celle de l'amende; car, généralement, voici ce qui se passe : Ou bien la cour arbitrale s'abstient de prononcer l'emprisonnement subsidiaire, ou bien l'ouvrier, condamné à la prison, parvient à se soustraire à l'exécution de sa peine en allant momentanément travailler dans une autre région.

Quoi qu'il en soit, nous ne pensons pas que, dans notre pays, la privation de la liberté soit admise par l'opinion publique comme moyen de contrainte envers des grévistes ou des auteurs d'un lock-out. D'ailleurs, et ceci paraît péremptoire, il importe de prévoir le cas où un conflit de travail engloberait plusieurs milliers, plusieurs dizaines de milliers d'ouvriers. Que faire, si de semblables masses d'hommes refusent de s'incliner devant la décision des arbitres? Les emprisonner serait à toute évidence chose matériellement impossible.

La vérité, c'est que l'arbitrage obligatoire comporte des sanctions pratiques et efficaces vis-à-vis des chefs d'entreprise, mais nullement vis-à-vis des ouvriers. Il y a là une inégalité de fait, qui, à notre avis, constitue un obstacle absolu à l'instauration de ce régime.

Une fois l'arbitrage obligatoire écarté, nous n'apercevons, pour notre part, qu'une seule solution. Cette solution, qui est fort simple, consiste à instituer un organisme chargé d'intervenir dans les conflits du travail par la voie de la conciliation et, éventuellement, si les parties en expriment le désir, par la voie de l'arbitrage.

C'est dans cet esprit que fut conçue la loi du 16 août 1887. Malheureusement, au point de vue de la prévention et de l'aplanissement des grèves et des lock-out, cette loi n'a pas produit les effets attendus. Actuellement son inefficacité à cet égard est si unanimement reconnue que lorsque se produit un différend collectif entre patrons et ouvriers, personne ne songe plus à provoquer la réunion de la section compétente du Conseil de l'industrie et du travail.

La principale cause de cet échec a été clairement indiquée par mon honorable prédécesseur dans l'exposé des motifs de son projet de revision de la loi du 16 août 1887 :

« Nous estimons, disait M. Francotte, à la page 6 de ce document, que c'est souvent en raison de leur composition même que les sections compétentes demeurent impuissantes.

» Considérons le cas où le différend s'est produit dans un établissement isolé. Les membres de la section compétente, tant chefs d'entreprise qu'ouvriers, se rattachent généralement à l'industrie à laquelle appartient l'entreprise où le conflit est né. Or, le conflit porte le plus souvent sur le salaire ou sur l'organisation du travail, questions communes à tous les établissements similaires. Les membres sont donc indirectement intéressés dans le différend. Dès lors, on peut se demander s'ils possèdent, dans tous les cas, l'impartialité désirable ; il faut craindre qu'au lieu de s'appliquer entièrement à la recherche des moyens de rétablir l'entente, ils n'inclinent parfois, du reste à leur insu, à faire prévaloir la solution la plus conforme à leurs propres intérêts.

» Pour les membres chefs d'entreprise, le fait d'exercer la même industrie que le patron en cause présente encore un autre inconvénient. Ils sont des concurrents ; il peut même arriver que ce patron soit en délicatesse avec certains d'entre eux.

» La conciliation en matière de conflits du travail, pour être efficace, réclame le concours de personnes douées d'autorité morale. Les membres de la section compétente sont les pairs du patron et des ouvriers engagés dans le différend ; il est douteux qu'ils réalisent, dans tous les cas, la condition voulue.

» Tel est le cas lorsqu'un chef d'entreprise est en discussion avec ses ouvriers. Le conflit s'étend-t-il à tous les établissements d'une même industrie, la situation est peut-être encore plus défavorable. La réunion de la section compétente du Conseil de l'industrie et du travail met en présence un certain nombre de chefs d'entreprise et d'ouvriers, tous engagés dans le différend ; si bien que l'agent conciliateur fait véritablement défaut, chacun étant à la fois juge et partie dans sa propre cause ».

On ne saurait mieux mettre en lumière l'insuffisance des Conseils de l'industrie et du travail au point de vue qui nous occupe.

Déjà M. Francotte, dans son projet, proposait de substituer à l'intervention de ces collèges celle d'un organisme nouveau : la Commission de conciliation. Toutefois, en principe, la Commission de conciliation ne devait intervenir que dans le cas où le différend n'aurait pas été aplani par la section compétente du Conseil de l'industrie et du travail. M. Francotte estimait qu'il ne fallait pas enlever aux Conseils de l'industrie et du travail toute attribution en matière de médiation, leur concours pouvant encore être efficace dans certaines hypothèses spéciales.

Cette manière de voir, nous n'en disconvenons pas, était parfaitement plausible il y a quelques années. Mais, depuis lors, l'expérience s'est prolongée et ses enseignements sont devenus plus péremptoires et plus précis, si bien qu'il paraît aujourd'hui définitivement démontré que, même dans les conjonctures les plus favorables, les Conseils de l'industrie et du travail sont impuissants à apaiser les conflits du travail.

Aussi bien, d'après le présent projet de loi, ces organismes cessent-ils, en cette matière, d'intervenir directement. Leur rôle se bornera désormais à élire un

certain nombre de membres des commissions provinciales dont nous prévoyons la création.

L'appellation « Commission de conciliation » a été remplacée par celle de « Commission des conflits de travail », d'abord parce que les membres de la nouvelle institution n'interviennent pas seulement dans les grèves et les renvois collectifs à titre de médiateurs, mais siègent en outre comme arbitres à la demande des parties ; ensuite parce que, à défaut d'avoir rétabli l'accord entre les parties par la voie de la conciliation ou de l'arbitrage, ils rendent un avis motivé sur le différend.

Cette dernière raison nous conduit naturellement à la seconde partie du projet.

Jusqu'ici nous n'avons prévu aucune contrainte :

Les chefs d'entreprise et les ouvriers sont libres de s'adresser a la Commission des conflits du travail ou non. Lorsque l'intervention de la commission a été sollicitée par l'une des parties, l'autre accepte ou refuse, à son gré, de souscrire à la tentative de conciliation. Aucune obligation, donc, au point de vue du recours à la commission ; pas même de pression morale, puisque la partie qui ne veut pas se prêter à la médiation n'encourt de ce chef ni blâme ni reproche.

Pareillement — sauf l'hypothèse d'un arbitrage librement consenti — il n'existe pour les parties qui comparaissent devant la commission, aucune obligation de s'incliner devant les suggestions qu'elle peut faire au cours des négociations, ni même devant l'avis motivé qu'elle est tenue de rendre en cas d'échec de la tentative de conciliation. Ici encore, les parties demeurent absolument libres. Il leur est loisible de se conformer ou non à l'avis exprimé par les médiateurs. Bien plus, le fait de rejeter la manière de voir de la commission ne peut donner lieu, de la part de celle-ci, à la moindre marque de désapprobation.

Mais si la situation des parties vis-à-vis de la loi peut se résumer par ces mots : « liberté entière et absolue », il n'en va pas de même en ce qui concerne les tiers, et les dispositions du chapitre IV ont précisément pour objet de réprimer certains agissements de ces derniers.

En principe, on peut dire que les tiers ne devraient pas s'immiscer dans les conflits du travail.

Considérons, par exemple, une intervention en faveur d'ouvriers en grève. En tant qu'il s'agit de venir au secours de travailleurs privés momentanément de leur gagne-pain, il n'y a évidemment rien à objecter ; bien au contraire. Mais il ne faut pas oublier que prêter assistance à des grévistes c'est, qu'on le veuille ou non, prendre fait et cause contre leur patron ; c'est s'ingérer dans les affaires de celui-ci.

Remarquez que les prétentions des ouvriers pourraient être excessives et telles que s'il fallait y faire droit, elles mettraient le chef d'entreprise dans l'impossibilité absolue de continuer l'exploitation de son industrie. Remarquez encore que, malgré cela, il pourrait plaire à quelques personnes fortunées de soutenir indéfiniment les grévistes. Serait-il admissible, serait-il tolérable que, par leurs agissements, elles acculent à la ruine l'industriel dont il s'agit? Personne ne le soutiendra. Et bien ce qui est vrai dans cette hypothèse extrême, l'est évidemment aussi, lorsque l'intervention de tiers a pour conséquence non pas, à vrai

dire, de forcer le patron à fermer son établissement, mais de lui occasionner un préjudice considérable en le plaçant dans une situation d'infériorité vis-à-vis de ses concurrents.

Au surplus, le problème excède singulièrement la sphère des intérêts particuliers des donneurs et des preneurs d'ouvrage. Dans l'hypothèse que nous venons d'envisager, un seul chef d'entrepise était engagé dans le différend; mais que de fois n'arrive-t-il pas qu'un conflit englobe tous les établissements similaires d'une localité, voire d'une région. Supposons que se produise, dans ce cas, la même immixtion systématématique. Il n'en faudrait pas davantage pour jeter le trouble et la perturbation dans l'industrie et, si le fait venait à se répéter trop fréquemment, pour compromettre la prospérité et l'avenir de la nation.

Aussi bien, en présence des inconvénients graves que peut entrainer l'intervention des tiers dans les grèves et les lock-out, nous estimons que le législateur est en droit de la considérer comme une ingérence illicite dans les affaires d'autrui et de la réprimer comme telle.

Il est à remarquer que, dès à présent, les actes de cette nature peuvent donner ouverture à une action en dommages et intérêts au profit de la partie lésée. En France, notamment, les tribunaux ont admis, dans diverses éventualités, la responsabilité pécuniaire des excitateurs à la grève, par application de l'article 1382 du Code civil.

Le présent projet va plus loin. Comme, dans l'occurence, le fait illicite n'entraîne pas seulement un préjudice pour un ou plusieurs particuliers, mais porte, en outre, atteinte à l'intérêt public, il dépasse manifestement les limites de la simple faute Aquilienne. Cela étant, la disposition de l'article 1382 du Code civil doit être tenue ici pour insuffisante et il y a lieu de la compléter par une sanction pénale, toutes les fois que les actes de provocation ou d'encouragement présentent, au point de vue de la moralité, le caractère intentionnel requis en matière de délits et, au point de vue de la matérialité, l'importance et la précision nécessaires. Le projet contient sous ce rapport les spécifications indispensables, de manière à écarter tout danger d'une interprétation arbitraire ou extensive. Quant à la sanction, elle consiste dans une amende dont le montant sera gradué d'après la gravité de l'infraction. Il va, d'ailleurs, de soi que les actes d'ingérence ainsi réprimés doivent, par application pure et simple des règles générales du droit, et sans qu'il soit besoin d'un texte spécial, être considérés comme des faits illicites dont les auteurs sont civilement responsables.

Mais, ces principes étant admis, une question se pose : La solution doit-elle être radicale? Faut-il imposer la neutralité aux tiers dans tous les cas indistinctement? Nous ne le pensons pas. S'il importe de protéger les chefs d'entreprise et les travailleurs contre des intrusions intempestives, nous ne devons cependant pas perdre de vue la solidarité qui existe entre tous les citoyens d'un même pays, quand il s'agit de défendre le droit et la justice.

Voici, par exemple, des ouvriers exploités par leur patron. A un moment donné, ils se mettent en grève en vue d'obtenir un salaire ou des conditions de travail plus équitables. Des raisons d'humanité autant que le souci de promouvoir la paix sociale ne conseillent-ils pas de leur venir en aide? Inversement, on peut supposer un industriel aux prises avec des travailleurs syndiqués. Si

ceux-ci abusent de leur force et, par leurs agissements, lui rendent la vie impossible, l'intérêt autant que la préoccupation d'empêcher une iniquité ne commandent-ils pas aux autres chefs d'entreprise de le soutenir?

Au bref, nous pensons qu'il y a lieu d'établir une distinction : Le législateur ne doit pas interdire l'intervention des tiers dans toute grève ou lock-out quelconque; il suffit, somme toute, d'écarter les immixtions inopportunes. Partant de ce point de vue, nous proposons de considérer comme répréhensible l'appui prêté à une partie qui ne consent pas à comparaître devant la Commission des conflits du travail ou qui, en cas de non-conciliation et de non-arbitrage, refuse de tenir compte de l'avis émis sur le différend.

En d'autres termes, le présent projet tient, en principe, l'intervention des tiers dans les grèves et les renvois collectifs comme abusive et illicite et la punit comme telle. Il déroge toutefois à cette règle, lorsque les encouragements sont donnés à une partie qui ne craint pas de se soumettre à l'appréciation des médiateurs officiels et dont, en conséquence, les prétentions doivent être *présumées* justes ou tout au moins défendables.

Il est d'ailleurs entendu que cette *présomption* existe à l'égard des tiers et nullement vis-à-vis des parties elles-mêmes, lesquelles, comme nous l'avons fait ressortir, ne sont tenues à aucune obligation. Si les parties ne comparaissent pas devant la Commission des conflits du travail, si elles ne s'inclinent pas devant son avis, non seulement elles ne sont pas punissables, mais il n'appartient à personne de leur adresser la moindre critique ou la moindre désapprobation.

Pour nous résumer, le projet de loi que nous avons l'honneur de présenter à la Chambre se divise en deux parties bien distinctes :

La première partie, qui vise exclusivement les chefs d'entreprise et les ouvriers engagés dans le différend, s'adresse à leur bonne volonté, sans formuler aucune contrainte. Le législateur se borne à mettre à leur disposition un organisme mieux approprié que les Conseils de l'industrie et du travail et, d'une manière générale, à organiser plus rationnellement et plus pratiquement la procédure en conciliation et en arbitrage. Nous espérons que les intéressés, appréciant les avantages de la nouvelle législation, recourront aux bons offices des Commissions des conflits du travail et que celles-ci réussiront à réduire considérablement le nombre et surtout la durée des grèves et des lock-out.

La seconde partie concerne exclusivement les tiers. Grâce aux sanctions qu'elle contient, les patrons et les travailleurs qui sont momentanément en désaccord, seront désormais protégés contre les interventions intempestives, interventions qui sont trop souvent aussi funestes pour l'industrie que contraires à l'équité et à la justice.

Dans l'ensemble, la loi proposée marquera un progrès sérieux dans un domaine où, depuis quelques années, tant de pays cherchent à réaliser une formule véritablement satisfaisante. En établissant des relations meilleures entre le capital et le travail, elle contribuera puissamment à consolider la paix sociale, condition indispensable de la prospérité de la nation.

EXAMEN DES ARTICLES.

Aux termes de l'article premier, le Roi instituera des Commissions des conflits du travail chargées de prévenir et, au besoin, d'aplanir les différends d'ordre économique et collectif, qui s'élèvent entre les employeurs et leurs ouvriers.

Cette rédaction exclut les contestations juridiques auxquelles donnent lieu l'exécution ou l'interprétation du contrat de travail. Ces contestations, qui sont de la compétence exclusive du pouvoir judiciaire, continueront à être portées devant les conseils de prud'hommes ou, à défaut de semblable juridiction, devant le juge de paix.

Par différends d'ordre économique, il convient d'entendre notamment ceux qui sont relatifs à l'organisation du travail, à la détermination ou au mode de paiement du salaire, à la discipline, au respect de la liberté de faire partie ou de ne pas faire partie d'une association professionnelle.

Le terme « employeurs » vise spécialement les chefs d'industrie; les conflits de travail ne se produisant guère que dans les entreprises industrielles. Cependant la généralité du texte permettrait le cas échéant aux Commissions des conflits du travail d'intervenir dans les différends qui s'élèveraient au sein d'entreprises agricoles ou commerciales.

Il y a lieu également d'attacher un sens large à l'expression « ouvriers ». Celle-ci doit être interprétée de manière à y englober éventuellement les employés.

Les articles 2 à 8 déterminent la composition de chaque commission :

Le Roi nomme le président et deux assesseurs. Il les choisit en dehors du monde des affaires, parmi les personnalités qui se recommandent par leur loyauté et leurs lumières, par la considération et l'autorité dont elles jouissent dans les diverses classes de la société. C'est dire que les médiateurs qui tiendront leur mandat du Roi, seront particulièrement aptes à concilier les parties et en l'absence de conciliation, à rendre une sentence ou à émettre un avis dont l'impartialité soit placée au-dessus de toute discussion.

Les deux assesseurs désignés respectivement par les délégués des membres chefs d'entreprise et des membres ouvriers des Conseils de l'industrie et du travail apporteront le concours de leur compétence spéciale et de leur expérience. D'autre part, grâce à leur origine élective, ils contribueront efficacement à rallier à l'institution la confiance des industriels et des travailleurs.

L'article 9 permet au Ministre de l'industrie et du travail d'adjoindre à la commission des assesseurs temporaires. Cette disposition trouvera son application, lorsqu'il s'agira d'apaiser des conflits particulièrement complexes et importants.

Mais les établissements affectés par le différend peuvent se trouver répartis entre plusieurs circonscriptions. Dans ce cas, le Ministre de l'industrie et du travail constitue une commission unique (art. 10). Il va de soi qu'il respectera l'égalité de représentation qui est de rigueur entre l'élément patronal et l'élément ouvrier.

La commission centrale, prévue à l'article 11 interviendra, lorsque l'une des parties refusera de s'incliner devant l'avis émis par la commission de première

instance et prendra son recours contre la manière de voir exprimée dans cet avis.

La commission centrale se compose d'un président et de deux assesseurs nommés par le Roi ainsi que de deux assesseurs désignés respectivement par les délégués des chefs d'entreprise et ceux des ouvriers au sein des commissions de première instance.

Le chapitre II règle la procédure à suivre en matière de conciliation et d'arbitrage (articles 12 à 33).

Les commissions interviennent à la demande des deux parties.

Afin d'éviter les demandes d'intervention irréfléchies et celles qui seraient le fait de quelques individualités isolées, la requête des ouvriers doit émaner d'un dixième d'entre eux au moins, sans que le nombre des requérants puisse être inférieur à cinq ni doive être supérieur à cinquante (article 12).

Les dispositions de l'article 13 ont pour but de rassurer les ouvriers qui consentent à être les porte-voix de leurs camarades. S'ils n'avaient la certitude que le secrétaire de la commission ne divulguera pas leurs noms, il pourrait être difficile, dans certains cas tout au moins, de réunir le nombre minimum de requérants requis par la loi.

Cependant il convient de ne pas ouvrir la porte à des abus. Des travailleurs, en nombre voulu, pourraient, en effet, solliciter l'intervention de la commission sans que leurs collègues leur aient donné mandat à cet égard. C'est pourquoi, les ouvriers intéressés, tout en prenant part à la désignation des délégués chargés de les représenter, ont la faculté d'émettre un vote en faveur du retrait pur et simple de la revendication formulée par les requérants (art. 15).

En cas d'empêchement justifié, le président de la commission peut autoriser le chef d'entreprise ou les délégués des ouvriers à se faire remplacer par une personne agréée par lui (art. 17). L'intervention du président est indispensable, afin d'écarter les mandataires dont la personnalité porterait légitimement ombrage à l'autre partie, ainsi que ceux qui seraient dépourvus des connaissances requises pour pouvoir négocier utilement.

Lorsque la tentative de conciliation n'a pas abouti, les parties peuvent volontairement recourir à l'arbitrage.

Cependant, en cas de grève ou de renvoi collectif, il est juste que la commission n'intervienne comme arbitre qu'après la reprise du travail : — Par leur compromis, les parties s'engagent à respecter la sentence, quelle qu'elle soit. Cela étant, pourquoi continuer le chômage? Si elles refusent de mettre fin à celui-ci, n'est-on pas fondé à croire qu'elles ont des arrière-pensées et ne comptent se conformer à la décision que pour autant que celle-ci leur soit favorable. Cette interprétation est d'autant plus naturelle et d'autant plus plausible que la sentence arbitrale ne s'accompagne d'aucune sanction juridique (art. 21).

A défaut de conciliation et d'arbitrage, la commission publie un avis motivé (art. 23).

En tant qu'il s'adresse aux parties, cet avis constitue une simple suggestion. La commission leur fait savoir, qu'après mûr examen, elle s'est arrêtée à telle manière de voir au sujet du différend. Rien de plus. Les parties restent absolument libres de se rallier à l'opinion de la commission ou non.

Il n'en va pas de même pour les tiers. Ceux-ci sont liés par l'avis de la commission, en ce sens qu'il leur est interdit de prendre fait et cause en faveur de la partie dont la commission a désapprouvé les prétentions.

L'article 30 vise un cas particulier; il s'agit des différends relatifs au salaire ou à la durée du travail.

Ces différends sont trop importants, leur répercussion sur la marche générale de l'industrie est trop profonde pour que les Commissions des conflits du travail puissent jouir ici d'une liberté absolue d'appréciation. J'estime qu'en cette matière la loi doit dégager elle-même certains principes directeurs. Il appartiendra aux commissions de concilier ces principes avec les circonstances de fait propres à chaque conflit.

Le chapitre III concerne le fonctionnement interne des Commissions des conflits de travail (articles 34 à 40). A cet égard, nous nous sommes inspirés autant que possible des règles établies par la loi du 15 mai 1910 organique des conseils de prud'hommes.

Enfin, le projet contient une série de dispositions relatives à l'intervention des tiers dans les grèves et les renvois collectifs.

En principe, nous le répétons, cette intervention est considérée comme illicite. Si le projet ne propose pas de les prohiber d'une manière absolue, c'est d'une part, en raison de certaines considérations d'humanité ; d'autre part, parce qu'un acte, pour être punissable, doit réunir certaines conditions intrinsèques de gravité et de précision.

L'article 41 punit l'assistance intempestive par don, collecte, souscription, indemnisation, prêt ou avance.

En ce qui concerne les collectes, cette disposition vise les organisateurs et les collecteurs.

Par indemnisation, il faut entendre notamment le payement d'indemnités par les compagnies d'assurance contre les grèves.

Le projet ne contient aucune sanction spéciale à charge des administrations provinciales et communales qui contreviendraient à la loi par l'allocation de subsides (art. 42). Le pouvoir d'annulation qui appartient à l'autorité supérieure suffirait, le cas échéant, pour couper court aux abus qui pourraient se produire à cet égard.

Ne tombent pas sous l'application de l'article 41 les personnes charitables qui se bornent à remettre un secours à un ou plusieurs ouvriers directement et individuellement. L'intention de prendre fait et cause en faveur de l'une des parties n'est pas dans ce cas suffisamment caractérisée. Pour que le fait d'allouer un secours devienne répréhensible, il faut qu'il soit accompagné de circonstances qui en révèlent le mobile délictueux. Ainsi, par exemple, en serait-il, si les secours avaient été annoncés publiquement par celui qui en est l'auteur ou encore si celui-ci les avait laissé annoncer par d'autres sans protestation.

Parallèlement, il n'y a pas lieu de considérer comme un appui illicite prêté aux ouvriers les fournitures à crédit faites par un commerçant à un ou plusieurs d'entre-eux à titre personnel. Ces fournitures s'inspirent tout naturellement du désir de conserver ou de gagner des clients (art. 43).

L'article 44 punit ceux qui auront indûment pris fait et cause en faveur des

travailleurs engagés dans le différend en incitant des ouvriers d'autres établissements à se mettre en grève.

La loi ne sévit pas contre ces derniers ouvriers eux-mêmes, parce que l'intention délictueuse n'apparaît pas, dans leur chef, suffisamment évidente et précise. Nous touchons ici à la psychologie des foules. Combien parmi des travailleurs qui partent en grève, se bornent à suivre passivement l'impulsion donnée par leurs camarades? Combien ne quittent l'atelier qu'à contre-cœur, pour ne pas dire contraints et forcés? En présence des incertitudes qui, dans l'occurence, enveloppent la mentalité ouvrière, nous avons pensé que seuls peuvent être tenus comme indiscutablement coupables, les meneurs, ceux qui excitent les autres, qui déclanchent le mouvement.

De même que les ouvriers ont généralement recours aux moyens pécuniaires pour se soutenir mutuellement, de même les chefs d'entreprise s'entraident de préférence par le lock-out de solidarité. Il est logique, dès lors, de punir ce dernier mode d'assistance au même titre et dans les mêmes cas que le premier. Tel est l'objet de l'article 45.

Les dispositions de l'article suivant contiennent une restriction à la prohibition de l'assistance pécuniaire :

Une union professionnelle d'ouvriers ou de chefs d'entreprise se préoccupe tout naturellement de procurer à ses membres un appui en cas de conflit du travail. D'autre part, il existe entre les unionistes et leur association des liens étroits, à tel point que, d'après la loi du 31 mars 1898, l'union peut ester en justice pour la défense des droits individuels que ses membres tiennent de leur qualité d'associés. En présence de rapports aussi intimes, nous estimons qu'une exception s'impose et qu'une association de travailleurs ou de patrons ne peut être assimilée à une tierce personne en tant qu'elle alloue à ses membres les secours promis.

En principe, cette solution ne devrait s'appliquer qu'aux unions légalement reconnues, parce que, seules, elles sont obligatoirement composées de personnes entre lesquelles existe ou peut être établie une véritable solidarité professionnelle. Mais ce serait traiter avec trop de rigueur les syndicats non reconnus. Le projet concilie les divers intérêts en présence en étendant la dispense à ces derniers groupements, pourvu qu'ils soient formés exclusivement entre chefs d'entreprise ou ouvriers de la même industrie, d'industries similaires ou d'industries concourant à la fabrication des mêmes produits, et qu'ils se soumettent à certaines mesures de contrôle.

L'article 47, qui vise l'assistance pécuniaire prêtée par les fédérations d'unions professionnelles ou de syndicats, n'est que le développement logique de l'article 46.

A l'article 48, le projet détermine ce qu'il faut entendre par tierces personnes, lorsque le différend porte sur le salaire ou la durée du travail. Il dispose que, dans cette hypothèse, il n'y a pas lieu de considérer comme tels les chefs d'entreprise ou les ouvriers qui exercent, dans la même localité ou agglomération, la même industrie ou le même métier que les parties intéressées.

En général, une localité, ou, pour mieux dire une agglomération constitue, au point de vue économique, un tout homogène, en ce sens que, pour chaque

industrie, la durée du travail et le taux des salaires ne varient guère d'un établissement à l'autre. Aussi, lorsque, à la suite d'une grève, par exemple, les ouvriers d'une entreprise ont obtenu, sous l'un ou l'autre de ces rapports, une amélioration de situation, voit-on presque toujours leurs collègues des autres exploitations réclamer les mêmes satisfactions. Cette façon de procéder est même souvent le résultat d'une tactique. Au lieu de s'en prendre simultanément à tous les patrons de la localité, on juge plus habile de les réduire à tour de rôle. De cette manière, la grande majorité des ouvriers reste au travail et est en mesure de verser les fonds nécessaires pour permettre aux camarades qui se sont mis en grève de tenir jusqu'au bout.

Quoiqu'il en soit, il est incontestable qu'il existe entre tous les chefs d'entreprise qui exercent la même industrie comme entre les ouvriers qui pratiquent le même métier, dans une même agglomération, une réelle solidarité au point de vue des salaires et de la durée du travail. Il serait, dès lors, illogique autant que périlleux d'entraver en quoi que ce soit leur droit de se prêter mutuellement aide et assistance dans les conflits qui portent sur ces éléments essentiels.

Le Ministre de l'Industrie et du Travail,

ARM. HUBERT.

PROJET DE LOI

sur l'institution des Commissions des conflits du travail et l'intervention des tiers dans les grèves et les renvois collectifs.

Albert,

ROI DES BELGES,

A tous présents et à venir, Salut.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Industrie et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Industrie et du Travail présentera, en Notre Nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I.

De l'institution et de l'organisation des Commissions des conflits du travail.

ARTICLE PREMIER.

Le Roi instituera des Commissions des conflits du travail, chargées de prévenir et, au besoin, d'aplanir les différends d'ordre économique et collectif qui s'élèvent entre les employeurs et leurs ouvriers.

ONTWERP VAN WET

op de instelling van Commissiën voor arbeidsgeschillen en het optreden van derden bij stakingen en gemeenschappelijke opzeggingen.

Albert,

KONING DER BELGEN,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomenden, Heil.

Op voordracht van Onzen Minister van Nijverheid en Arbeid.

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

Onze Minister van Nijverheid en Arbeid zal in onzen naam aan de wetgevende Kamers ter overweging aanbieden het wetsontwerp waarvan de inhoud volgt :

HOOFDSTUK I.

Van de instelling en de inrichting van Commissiën voor arbeidsgeschillen.

ART. ÉÉN

De Koning zal Commissiën voor arbeidsgeschillen instellen, welke belast zijn met het voorkomen en, desnoods, het bijleggen der geschillen van economischen en gemeenschappelijken aard, welke oprijzen tusschen werkgevers en hunne werknemers.

Chaque commission aura comme circonscription une ou plusieurs provinces.

Si les besoins du service l'exigent, elle pourra comprendre plusieurs chambres.

Elke commissie zal als gebied één of meer provincies hebben.

Zoo de behoeften van den dienst het vereischen mag zij uit verschillende kamers bestaan.

ART. 2.

Chaque commission des conflits du travail ou, le cas échéant, chaque chambre se compose d'un président et de quatre assesseurs.

Le président et deux assesseurs sont nommés par le Roi.

Les deux assesseurs restants sont élus respectivement par les délégués des membres chefs d'entreprise et des membres ouvriers des divers Conseils de l'industrie et du travail compris dans le ressort. Chaque section de ces conseils est représentée au scrutin par un délégué de chaque catégorie. Un arrêté royal fixera les règles à suivre pour la désignation des délégués et l'élection des assesseurs.

A chacun des assesseurs est adjoint un suppléant, désigné dans les mêmes conditions. Le titulaire et le suppléant ne peuvent toutefois exercer la même industrie, soit comme chef d'entreprise, soit comme ouvrier.

Le mandat du président et des assesseurs est de trois ans ; il peut être renouvelé.

En cas de création de plusieurs chambres, le Roi désignera le président de chambre qui remplira les fonctions de président de la commission.

ART. 2.

Elke commissie voor arbeidsgeschillen of, in voorkomend geval, elke kamer is samengesteld uit één voorzitter en vier bijzitters.

De voorzitter en twee bijzitters worden door den Koning benoemd.

De twee andere bijzitters worden onderscheidenlijk benoemd door de afgevaardigden der leden hoofden van onderneming en der leden werklieden van de verschillende Nijverheids- en arbeidsraden tot het gebied behoorende. Elke afdeeling van die raden wordt bij de stemming door een afgevaardigde van elke groep vertegenwoordigd. De na te leven voorschriften van de benoeming der afgevaardigden en de verkiezing der bijzitters worden bij koninklijk besluit bepaald.

Aan elken bijzitter wordt een plaatsvervanger toegevoegd, die op dezelfde wijze wordt benoemd. De bijzitter en diens plaatsvervanger mogen evenwel niet hetzelfde bedrijf uitoefenen, hetzij als hoofd van onderneming, hetzij als werkman.

De voorzitter en de bijzitters worden voor drie jaar benoemd; zij kunnen herbenoemd worden.

Worden verschillende kamers opgericht, dan benoemd de Koning den voorzitter der kamer, die het ambt van voorzitter der commissie zal waarnemen.

ART. 3.

Le président et les assesseurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° Être belge;
2° Être âgé de 30 ans accomplis;

3° Être domicilié dans la circonscription.

Avant d'entrer en fonctions, le président et les assesseurs prêtent, entre les mains du gouverneur de la province ou de son délégué, le serment dont la teneur suit :

« Je jure que je n'ai accepté aucun mandat impératif. »

« Je jure de n'en point accepter dans la suite et de remplir mes fonctions en conscience. »

« Je m'engage à observer une discrétion absolue au sujet des faits dont j'aurai connaissance par l'accomplissement de ma mission. »

ART. 4.

Les membres de la commission peuvent être récusés dans les cas énumérés à l'article 378 du Code de procédure civile.

ART. 5.

La commission ne siège qu'à la condition que tous ses membres soient présents ou dûment remplacés.

En cas d'absence ou de récusation du président, celui-ci est remplacé par le plus âgé des assesseurs nommés par le Roi.

Dans ce cas, on complète la com-

ART. 3.

De voorzitter en de bijzitters moeten aan de volgende vereischten voldoen :

1° Belg zijn;

2° Den leeftijd van 30 jaar hebben bereikt;

3° Hunne woonplaats hebben binnen het gebied van den Raad.

Vooraleer hun ambt waar te nemen leggen de voorzitter en de bijzitters, in de handen van den gouverneur of van zijn gemachtigde, den volgenden eed af :

« Ik zweer dat ik geen gebiedende opdracht heb aangenomen ».

« Ik zweer dat ik er naderhand geen zal aannemen en dat ik mijne betrekking gewetensvol zal waarnemen. »

« Ik verbind mij een volkomen stilzwijgen te houden omtrent de feiten, waarvan ik kennis zal genomen hebben bij het vervullen van mijne opdracht ».

ART. 4.

De leden van de Commissie kunnen gewraakt worden in de gevallen voorzien bij artikel 378 van het wetboek van burgerlijke rechtspleging.

ART. 5.

De Commissie zetelt enkel indien al hare leden aanwezig of behoorlijk vervangen zijn.

Bij ontstentenis of wraking van den voorzitter, wordt deze vervangen door de oudste in jaren der door den Koning benoemde leden.

In dit geval wordt de Commissie

mission, en convoquant l'un des suppléants désignés par le Roi.

Les assesseurs empêchés ou récusés, de même que ceux qui exercent l'industrie dans laquelle s'est produit le différend, sont remplacés par leurs suppléants.

En cas d'empêchement, ils sont tenus d'en avertir d'urgence le président.

ART. 6.

Tout membre d'une commission sera considéré comme démissionnaire :

1° S'il perd la qualité de Belge;

2° Si, sans avoir prévenu le président en temps utile, il fait défaut à deux séances consécutives;

3° S'il est condamné à une peine d'emprisonnement.

La démission est constatée par le Ministre de l'industrie et du travail.

ART. 7.

Un secrétaire permanent est attaché à chaque commission; il est nommé par arrêté royal.

Lorsque les besoins du service l'exigent, le secrétaire peut désigner un ou plusieurs commis avec mission de l'assister et de le suppléer dans ses fonctions. Les commis doivent être agréés par le Ministre de l'industrie et du travail.

A défaut de commis, le secrétaire est remplacé, en cas d'empêchement, par une personne assumée par la commission.

aangevuld door het uitnoodigen van een der door den Koning benoemde plaatsvervangers.

De verhinderde of gewraakte bijzitters, alsook deze die het bedrijf uitoefenen waarin het geschil is ontstaan, worden vervangen door hunne plaatsvervangers.

Zijn zij verhinderd, dan moeten zij dit den voorzitter onverwijld berichten.

ART. 6.

Elk lid van de Commissie wordt beschouwd als ontslagnemer.

1° Indien hij de hoedanigheid van Belg verliest;

2° Indien, zonder den voorzitter op den gepasten tijd te verwittigen, hij op twee opvolgende zittingen ontbreekt;

3° Indien hij tot eene gevangenisstraf wordt veroordeeld.

Het ontslag wordt door den Minister van Nijverheid en Arbeid vastgesteld.

ART. 7.

Een vaste secretaris is bij elke commissie werkzaam; hij wordt bij koninklijk besluit benoemd.

Indien de behoeften van den dienst het vereischen, kan de secretaris één of meer klerken aanstellen met opdracht hem bij te staan en hem te vervangen in zijn ambt. De klerken moeten aangenomen worden door den Minister van Nijverheid en Arbeid.

Is de secretaris belet en is er geen klerk, dan wordt hij vervangen door eenen persoon, dien de Commissie aanstelt.

ART. 8.

Avant d'entrer en fonctions, le secrétaire prête, entre les mains du gouverneur de la province où la commission a son siège, le serment prescrit par le décret du 20 juillet 1831.

Les commis et la personne assumée en cas d'empêchement du secrétaire prêtent le même serment entre les mains du président de la commission.

ART. 9.

Le Ministre de l'industrie et du travail peut, en vue de l'aplanissement d'un différend déterminé, adjoindre à la commission des assesseurs temporaires, au nombre de quatre au plus.

Avant de siéger, les assesseurs temporaires prêtent, entre les mains du gouverneur ou de son délégué, le serment prévu à l'article 3.

ART. 10.

Lorsque les établissements auxquels s'étend le différend se trouvent répartis dans plusieurs circonscriptions, le Ministre de l'industrie et du travail constitue une commission unique.

Le président et quatre assesseurs au moins doivent être choisis dans les commissions des diverses régions intéressées.

ART. 11.

Le Roi instituera une Commission centrale des conflits du travail en vue de l'aplanissement des différends

ART. 8.

Vooraleer zijne bediening waar te nemen, legt de secretaris, in de handen van den Gouverneur der provincie waar de Commissie zetelt, den eed af, welke bij de wet van 20 Juli 1831 werd voorgeschreven.

Is de secretaris belet, dan leggen de klerken en de aangestelde persoon den eed af in de handen van den voorzitter der Commissie.

ART. 9.

De Minister van Nijverheid en Arbeid mag, met het oog op het beslechten van een bepaald geschil, tijdelijke bijzitters, ten getale van ten hoogste vier, bij de Commissie voegen.

Vooraleer te zetelen, leggen de tijdelijke bijzitters in de handen van den gouverneur of van dezes gemachtigde, den eed af, welke bij artikel 3 wordt voorzien.

ART. 10.

Zijn de inrichtingen waarin het geschil is ontstaan over meer dan een gebied verspreid, dan stelt de Minister van Nijverheid en Arbeid één enkele Commissie samen.

De voorzitter en ten minste vier bijzitters moeten gekozen worden uit de Commissiën van de onderscheiden betrokken streken.

ART. 11.

De Koning stelt eene Hoofdcommissie voor arbeidsgeschillen in om de geschillen bij te leggen,

auxquels les commissions provinciales n'auront pas réussi à mettre fin.

Seront seuls susceptibles d'être déférés en appel, les différends qui intéressent trois cents ouvriers au moins.

La commission centrale sera composée conformément aux règles établies ci-dessus pour les commissions provinciales.

Toutefois, les assesseurs dont la désignation appartient aux chefs d'entreprise et aux ouvriers, seront élus respectivement par les membres des commissions provinciales qui représentent ces deux catégories d'intéressés.

CHAPITRE II.

De la procédure en conciliation et en arbitrage.

Art. 12.

Lorsqu'un différend s'élève entre un chef d'entreprise et ses ouvriers ou un certain nombre d'entre eux, la commission provinciale compétente intervient, en vue de l'aplanir, à la demande des deux parties.

La demande des ouvriers intéressés doit être présentée par un dixième d'entre eux au moins, sans que le nombre des requérants puisse être inférieur à cinq ni doivent être supérieur à cinquante.

Art. 13.

La demande des ouvriers peut être faite verbalement au secrétariat de la commission.

welke de provinciale commissiën er niet in gelukt zijn te beslechten.

Kunnen slechts in beroep gebracht worden de geschillen, welke minstens drie honderd werklieden betreffen.

De Hoofdcommissie wordt samengesteld overeenkomstig de voorschriften hierboven vastgesteld voor de provinciale commissiën.

De bijzitters, evenwel, die door de hoofden van ondernemingen en de werklieden behooren benoemd te worden, worden onderscheidenlijk gekozen door de leden der provinciale commissiën, die beide groepen van belanghebbenden vertegenwoordigen.

HOOFDSTUK II.

Van de rechtspleging in zake verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak.

Art. 12.

Wanneer een geschil ontstaat tusschen een hoofd van onderneming en zijne werklieden of een aantal van hen, dan treedt de bevoegde provinciale commissie op om het te beslechten, op aanvraag van beide partijen.

De aanvraag van de belanghebbende werklieden moet ingediend worden door ten minste vijf van hen en het getal aanvragers mag niet beneden de vijf en moet niet boven de vijftig gaan.

Art. 13.

De werklieden mogen schriftelijk de aanvraag bij het secretariaat der Commissie indienen.

Dans ce cas, les requérants remettent entre les mains du secrétaire :

1° Les pièces établissant qu'ils sont intéressés dans le différend;

2° Un écrit énonçant la revendication sur laquelle porte le désaccord.

Si les requérants en expriment le désir, le secrétaire est tenu de ne pas divulguer leurs noms.

Les pièces d'identité sont restituées séance tenante.

ART. 14.

Si l'intervention de la commission n'est demandée que par l'une des parties, le président en avise immédiatement l'autre partie et l'invite à lui faire savoir si elle est disposée à se prêter à une tentative de conciliation.

ART. 15.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour soumettre le différend à la commission, le président arrête le mode de comparution des ouvriers intéressés.

Si le nombre de ces ouvriers n'est pas supérieur à quinze ils comparaissent en personne.

Dans le cas contraire, ils désignent parmi eux des délégués chargés de les représenter au cours des négociations. Le nombre des délégués est fixé pas le président. Si les ouvriers intéressés se divisent en catégories professionnelles, le président peut assurer à une ou à plusieurs d'entre elles une représentation distincte.

In dit geval overhandigen de aanvragers den secretaris :

1° De stukken waaruit blijkt dat zij in het geschil betrokken zijn;

2° Een schriftelijke mededeeling van den eisch waaruit het geschil is ontstaan.

De secretaris mag de namen der aanvragers niet bekend maken, indien deze daaromtrent den wensch uitdrukken.

De herkenningsstukken worden, staande de vergadering, teruggegeven.

ART. 14.

Wordt het optreden der Commissie slechts door één der partijen gevraagd dan geeft de voorzitter daarvan onmiddellijk kennis aan de andere partij en verzoekt deze hem te laten weten of ze bereid is zich een poging van verzoening te laten welgevallen.

ART. 15.

Indien beide partijen overeenkomen om het geschil aan de Commissie te onderwerpen, zoo bepaalt de voorzitter op welke wijze de betrokken werklieden moeten verschijnen.

Indien het getal dezer werklieden niet boven de vijftien gaat, dan verschijnen zij in persoon.

In tegenovergesteld geval benoemen zij onder hen afgevaardigden, die in opdracht hebben ze bij de onderhandelingen te vertegenwoordigen. Het getal afgevaardigden wordt door den voorzitter vastgesteld. Zijn de betrokken werklieden verdeeld onder beroepsgroepen, dan kan de voorzitter aan één of meer

Les ouvriers intéressés, tout en prenant part à la désignation des délégués, ont la faculté d'émettre un vote en faveur du retrait pur et simple de la revendication formulée en leur nom ou tout au moins, s'ils sont en état de grève, en faveur de la reprise du travail.

ART. 16.

Si le différend n'a pas pris fin à la suite des votes émis par les ouvriers intéressés, le président saisit la commission de l'examen du différend.

ART. 17.

Le chef d'entreprise et les délégués des ouvriers comparaissent en personne.

En cas d'empêchement légitime, le président les autorise à se faire remplacer par une personne agrée par lui.

Le mandataire doit être muni d'une procuration spéciale.

ART. 18.

Le chef d'entreprise et les délégués des ouvriers sont d'abord entendus séparément en leurs explications. La commission tient à cet effet autant de séances qu'elle juge nécessaire. Elle peut aussi se réunir en dehors de la présence des parties aux fins de délibérer sur les moyens de conciliation à mettre en œuvre.

La commission s'efforce ensuite

groepen een afzonderlijke vertegenwoordiging verzekeren.

De betrokken werklieden, alhoewel aan de benoeming van de afgevaardigden deel nemende, mogen eene stem uitbrengen ten voordeele van de eenvoudige intrekking van den in hunnen naam gestelden eisch of ten minste, zoo zij in staking zijn, ten voordeele van de herneming van het werk.

ART. 16.

Indien het geschil niet is afgeloopen, tengevolge van de door de betrokken werklieden uitgebrachte stemmen, dan maakt de voorzitter het geschil bij de Commissie aanhangig.

ART. 17.

Het hoofd der onderneming en de afgevaardigden der werklieden verschijnen in persoon.

In geval van gegrond belet, verleent de voorzitter hun de machtiging zich te doen vervangen door een persoon dien hij heeft aangenomen.

De lasthebber moet voorzien zijn van een bijzondere volmacht.

ART. 18.

Eerst worden de uitleggingen van het hoofd der onderneming en van de afgevaardigden der werklieden afzonderlijk gehoord. De Commissie houdt met dit doel zooveel vergaderingen als zij het noodig oordeelt. Zij mag insgelijks, zonder dat partijen aanwezig zijn, beraadslagen over de aan te wenden verzoeningsmiddelen.

De Commissie tracht daarna par-

de concilier les parties; elle peut, à cet effet, les mettre en présence.

ART. 19.

Si l'accord s'établit entre le chef d'entreprise et la majorité des délégués, le résultat est consigné dans un procès-verbal rédigé par le secrétaire et signé par les deux parties.

Toutefois, avant de signer le procès-verbal, les délégués qui ont adhéré à l'accord, ou l'un d'eux, peuvent demander la consultation, par voie de referendum, des ouvriers intéressés.

Si l'accord s'est établi entre le chef d'entreprise et la minorité des délégués, celle-ci peut également demander qu'il soit procédé à un referendum, pourvu qu'elle comprenne le quart des délégués au moins.

ART. 20.

Si la tentative de conciliation n'a pas abouti, le chef d'entreprise et la majorité des délégués peuvent, de commun accord, s'en remettre à la décision de la commission choisie comme arbitre du différend.

Toutefois, les délégués ou l'un d'eux ont la faculté de demander que le recours à l'arbitrage soit préalablement soumis par voie de referendum à l'approbation de leurs mandants.

tijen te verzoenen ; met dit doel mag zij die ten overstaan van elkander brengen.

ART. 19.

Komen het hoofd der onderneming en de meerderheid der afgevaardigden overeen, dan wordt de uitslag opgenomen in een verslag, door den secretaris opgemaakt en door beide partijen onderteekend.

Echter, alvorens het verslag te onderteekenen, mogen de afgevaardigden, die tot de overeenkomst zijn toegetreden, of één van hen, vragen dat de betrokken werklieden, door middel van een referendum zouden geraadpleegd worden.

Is eene overeenkomst tot stand gekomen tusschen het hoofd der onderneming en de minderheid der afgevaardigden, dan mag deze minderheid insgelijks vragen dat men een referendum zou houden, mits zij bestaat uit ten minste het vierde der afgevaardigden.

ART. 20.

Is de poging tot verzoening op niets uitgeloopen, dan mogen het hoofd der onderneming en de meerderheid der afgevaardigden, in gemeen overleg, zich verlaten op de beslissing van de Commissie gekozen om het geschil te beslechten.

De afgevaardigden of één van hen hebben evenwel het recht te vragen dat men eerst door middel van een referendum de lastgevers zou raadplegen omtrent het onderwerpen van het geschil aan de scheidsrechterlijke uitspraak.

ART. 21.

En cas de grève ou de renvoi collectif, la commission ne donnera suite à la demande d'arbitrage qu'après la reprise du travail.

ART. 22.

La sentence arbitrale est rendue à la majorité des voix, dans le mois de la demande d'arbitrage. Ce délai peut néanmoins être prorogé moyennant le consentement du chef d'entreprise et de la majorité des délégués.

La sentence est notifiée au chef d'entreprise et à chacun des délégués.

ART. 23.

Si, à la suite de l'échec de la tentative de conciliation, les parties n'ont pas eu recours à l'arbitrage, la commission rend un avis motivé.

Cet avis indique, pour les divers points en litige, les obligations qui incombent à chaque partie. Il détermine, en outre, le cas échéant, le terme pendant lequel il sera valable.

La teneur de l'avis est notifiée, dans les vingt-quatre heures, au chef d'entreprise et à chacun des délégués.

ART. 24.

La partie à l'égard de laquelle la commission a émis un avis défavo-

ART. 21.

In geval van staking of van gemeenschappelijke opzegging, geeft de Commissie slechts na de herneming van het werk gevolg aan de vraag om scheidsrechterlijke uitspraak.

ART. 22.

De scheidsrechterlijke uitspraak wordt, binnen ééne maand na de aanvraag om beslechting bij meerderheid van stemmen gedaan. Dit tijdsbestek mag niettemin worden verlengd, met toestemming van het hoofd der onderneming en van de meerderheid der afgevaardigden.

De uitspraak wordt aan het hoofd der onderneming en aan elken afgevaardigde bekend gemaakt.

ART. 23.

Indien na het mislukken der poging tot verzoening, partijen het geschil niet aan de scheidsrechterlijke uitspraak hebben onderworpen, dan brengt de Commissie een met redenen omkleed advies uit.

In dit advies worden, voor de verschillende geschilpunten, de verplichtingen, aan elke partij opgelegd, vermeld. Bovendien wordt er, in voorkomend geval, het termijn in bepaald, gedurende hetwelk het geldig is.

De inhoud van het advies wordt binnen de vier en twintig uur aan het hoofd der onderneming en aan elken afgevaardigde bekend gemaakt.

ART. 24.

De partij tegenover welke de Commissie een ongunstig advies

rable, peut, sous la restriction énoncée à l'article 11, prendre son recours devant la commission centrale.

Pour être recevable, l'appel doit être interjeté dans les trois jours à partir de la notification prévue à l'article précédent; il est suspensif.

heeft uitgebracht, mag, onder het voorbehoud in artikel 11 vermeld, voor de hoofdcommissie in beroep gaan.

Om ontvankelijk te zijn, moet het beroep binnen de drie dagen te rekenen van de in voormeld artikel voorziene bekendmaking, aangetekend zijn; het is opschorsend.

ART. 25.

Les règles énoncées aux articles 12 à 24 ci-dessus sont également applicables lorsque le différend s'étend à plusieurs entreprises. Il sera, en outre, tenu compte des dispositions suivantes :

Si le nombre des chefs d'entreprise dépasse quinze, ils sont appelés à désigner des délégués chargés de les représenter. Le nombre des délégués est fixé par le président de la commission.

Les chefs d'entreprise intéressés, tout en prenant part à la désignation des délégués, ont la faculté d'émettre un vote en faveur de l'acquiescement pur et simple aux revendications des ouvriers.

ART. 25.

De voorschriften, in bovenstaande artikelen 12 tot 24 vermeld, zijn insgelijks van toepassing indien het geschil zich uitstrekt tot verschillende ondernemingen. Bovendien dienen de volgende bepalingen in acht genomen :

Indien het getal betrokken hoofden van ondernemingen de vijftien te boven gaat, dan moeten zij afgevaardigden benoemen, die in opdracht hebben ze vertegenwoordigen. Het getal gemachtigden wordt door den voorzitter der Commissie vastgesteld.

De betrokken hoofden van ondernemingen, alhoewel aan de benoeming der afgevaardigden deelnemende, mogen eene stem uitbrengen ten voordeele van de eenvoudige toetreding tot den eisch der werklieden.

ART. 26.

Chaque commission provinciale peut tenir annuellement une ou plusieurs sessions ordinaires, dont la durée et l'époque sont déterminées par arrêté royal.

En outre, la commission se réunit sans délai :

1° à la demande des parties inté-

ART. 26.

Elke provinciale commissie mag jaarlijks één of meer gewone zittijden houden, waarvan de duur en het tijdstip bij koninklijk besluit worden vastgesteld.

Bovendien komt de commissie onverwijld bijeen :

1° Op aanvraag van de betrokken

ressées, moyennant la constatation de l'urgence par le président ;

2° lorsque le différend a dégénéré en grève ou en renvoi collectif.

Les différends à examiner pendant les sessions ordinaires doivent être soumis à la commission un mois au moins avant l'ouverture de la session.

ART. 27.

La commission peut joindre l'examen des différends dont la connexité est établie ; elle peut disjoindre les affaires qui ont fait à tort l'objet d'une demande d'intervention unique.

ART. 28.

La commission peut entendre au sujet du différend qui lui est soumis toute personne à même de fournir des renseignements utiles soit comme témoin soit à titre d'expert.

Avant de s'acquitter de leur mission, les experts prêtent entre les mains du président, le serment prescrit par l'article 3.

Ils peuvent être récusés pour l'une des causes énumérées à l'article 378 du Code de procédure civile.

ART. 29.

La commission peut aussi, s'il y a lieu, procéder à une enquête sur place et, notamment, visiter l'établissement où le différend s'est produit.

Le cas échéant, elle peut charger

partijen mits vaststelling van de hoogdringendheid door den voorzitter ;

2° indien het geschil overgeslagen is tot staking of tot gemeenschappelijke opzegging.

De geschillen te onderzoeken gedurende de gewone zittijden moeten ten minste één maand voor de opening van den zittijd aan de Commissie onderworpen worden.

ART. 27.

De Commissie mag tevens de geschillen onderzoeken die duidelijk aanverwant blijken ; zij mag de zaken splitsen, welke zonder reden het voorwerp van eene aanvraag om afzonderlijke behandeling uitmaakten.

ART. 28.

De Commissie mag, in zake het haar onderworpen geschil, elken persoon hooren, die haar nuttige inlichtingen kan bezorgen ; hetzij als getuige, hetzij als deskundige.

Vooraleer hunne opdracht te vervullen, leggen de deskundigen in de handen van den voorzitter, den in artikel 3 voorgeschreven eed af.

Zij kunnen gewraakt worden om een der redenen in artikel 378 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering vermeld.

ART. 29.

De Commissie mag insgelijks, als er aanleiding toe bestaat, tot een plaatselijk onderzoek overgaan en, onder andere, de inrichting waar het geschil ontstond, bezoeken.

In voorkomend geval, mag zij

de ce devoir d'instruction un ou plusieurs experts.

ART. 30.

Dans l'examen des différends relatifs au salaire ou à la durée du travail, la commission aura égard notamment :

1° Au taux des salaires et à la durée du travail en vigueur dans les établissements similaires de la région ;

2° A l'âge, au sexe, à la formation professionelle et à la productivité des ouvriers ;

3° Aux difficultés spéciales d'exploitation des établissements intéressés.

Si, dans une région, tous les établissements d'une industrie où la plupart d'entre eux se trouvent engagés dans le différend, il sera tenu compte du taux des salaires et de la durée de travail en vigueur dans les établissements similaires des autres régions du pays ainsi que du coût de la vie.

Lorsque le conflit englobe tous les établissements similaires du pays ou la plupart d'entre eux, la commission s'efforcera de concilier les légitimes aspirations des travailleurs avec les nécessités de la concurrence internationale.

ART. 31.

Le président a la police de l'audience. Les parties et les témoins sont tenus de s'exprimer avec modération et de garder en tout le respect qui est dû aux représentants de l'autorité. Si elles y manquent, le président les rappelle à l'ordre et

één of meer deskundigen met dit onderzoek belasten.

ART. 30.

Bij het onderzoek der geschillen betreffende het arbeidsloon of den arbeidsduur, zal de Commissie, onder andere, in aanmerking nemen :

1° Het loonsbedrag en den arbeidsduur in zwang in de gelijkaardige inrichtingen der streek ;

2° den leeftijd, het geslacht, de beroepsopleiding en het voortbrengingsvermogen der werklieden ;

3° De bijzondere uitbatingsmoeilijkheden der betrokken inrichtingen.

Indien, in eene streek, al de inrichtingen eener nijverheid of het meerendeel daarvan in het geschil betrokken zijn, dan wordt rekening gehouden met het loonsbedrag en den arbeidsduur in zwang in de gelijkaardige inrichtingen van de andere streken van het land, alsook met de levensduurte.

Indien het geschil zich uitstrekt over alle gelijkaardige inrichtingen van het land of over het meerendeel daarvan, dan tracht de Commissie de gegronde verlangens der arbeiders overeen te brengen met de vereischten van de wereldmededinging.

ART. 31.

De voorzitter zorgt voor de tucht in de terechtzitting. Partijen en getuigen moeten gematigd spreken en in alles, tegenover de vertegenwoordigers der overheid, zich eerbiedig gedragen. Komen zij daaraan te kort, dan roept de voorzitter ze tot

au besoin ordonne leur expulsion.

Il dresse en outre procès-verbal des faits et envoie les pièces et le délinquant devant le juge compétent.

Le délinquant sera puni d'une amende de vingt-six à cent francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois.

ART. 32.

Toutes les fois qu'un différend a dégénéré en grève ou en renvoi collectif, le Ministre de l'industrie et du travail fait publier par extrait au *Moniteur* :

1° La demande d'intervention adressée à la commission provinciale par les deux parties ou par l'une d'elles et, dans ce dernier cas, l'acceptation ou la non-acceptation de cette intervention par l'autre partie ;

2° L'appel interjeté devant la commission d'appel et l'acquiescement ou le non acquiescement à cet appel ;

3° La délibération par laquelle la commission provinciale ou la commission centrale constate qu'après avoir sollicité ou accepté son intervention, l'une des parties refuse de se prêter en tout point à la procédure en conciliation ;

4° L'accord intervenu entre les deux parties, la sentence arbitrale ou l'avis rendu par la commission.

ART. 33.

Un arrêté royal déterminera :

1° Les conditions dans lesquelles

de orde en desnoods doet ze uitzetten.

Hij maakt bovendien verslag op nopens de feiten en zendt de stukken en den overtreder voor den bevoegden rechter.

De overtreder wordt gestraft met eene boete van zes-en-twintig frank of met acht dagen tot één maand gevangneming.

ART. 32.

Telkenmaal een geschil overgeslagen is tot staking of gemeenschappelijke opzegging doet de Minister van Nijverheid en Arbeid bij uittreksel in het *Staatsblad* opnemen :

1° De aanvraag om tusschenkomst gericht aan de provinciale commissie door de twee partijen of door één van haar en, in dit laatste geval, de aanneming of niet aanneming van die tusschenkomst door de andere partij ;

2° Het beroepa angeteekend voor de beroepscommissie en de toetreding of niet toetreding tot dit beroep ;

3° De beraadslaging, waarbij door de provinciale commissie of de hoofdcommissie wordt vastgesteld dat na hare tusschenkomst te hebben aangevraagd of aangenomen, een der partijen weigert zich in ieder opzicht te voegen naar de rechtsvordering in zake verzoening ;

4° De overeenkomst gesloten tusschen beide partijen, de scheidrechterlijke uitspraak of het advies door de Commissie uitgebracht.

ART. 33.

Bij koninklijk besluit worden bepaald :

1° De voorschriften omtrent de

auront lieu les désignations de délégués prévues par les articles 15 et 25;

2° Les règles à suivre en cas de referendum.

Toute désignation de délégués et tout referendum auxquels la moitié au moins des intéressés se seront abstenus de prendre part, seront considérés comme non avenus.

CHAPITRE III

Dispositions diverses.

Art. 34.

Après son installation, chaque commission se réunit en assemblée plénière, aux fins de rédiger son règlement d'ordre intérieur.

Ce règlement n'entre en vigueur qu'après avoir été approuvé par arrêté ministériel.

Art. 35.

Les membres des Commissions des conflits du travail ont droit à des jetons de présence. Il leur sera alloué en outre une indemnité pour frais de déplacement lorsque le lieu de leur domicile est situé à une distance de plus de cinq kilomètres du lieu de la réunion.

Le taux des jetons de présence et des indemnités pour frais de déplacement est déterminé par arrêté royal.

Le président recevra un double jeton de présence.

En outre, le Roi peut prescrire l'allocation au président d'une indemnité fixe pour devoirs accomplis en dehors des séances; il détermine en même temps le montant de cette

benoemingen van afgevaardigden voorzien bij de artikelen 15 en 25;

2° De te volgen regelen in geval van referendum.

Elke benoeming van gemachtigden en elk referendum, waaraan ten minste de helft der belanghebbenden geen deel hebben genomen, worden beschouwd als niet bestaande.

HOOFDSTUK III.

Allerhande bepalingen.

Art. 34.

Na zijne aanstelling komt elke Commissie in algemeene vergadering bijeen, ten einde haar huishoudelijke verordening op te maken.

Die verordening komt slechts in zwang na goedkeuring bij ministerieel besluit.

Art. 35.

De leden van de Commissiën voor arbeidsgeschillen hebben recht op zitpenningen. Indien zij op meer dan vijf kilometer afstand van de plaats der vergadering woonachtig zijn, wordt hun bovendien eene vergoeding voor reiskosten toegekend.

Het bedrag der zitpenningen en der vergoeding voor reiskosten wordt bij koninklijk besluit vastgesteld.

De voorzitter ontvangt een dubbelen zitpenning.

Bovendien mag de Koning voorschrijven dat aan den voorzitter eene vergoeding wegens het vervullen van plichten buiten de vergaderingen worde toegekend; hij

indemnité qui sera imputée sur le budget de la commission.

ART. 36.

Il sera accordé au secrétaire, à charge de l'Etat, une rétribution dont le taux est fixé par arrêté royal.

La rémunération des commis est à la charge du secrétaire. Toutefois, le Gouvernement peut allouer au secrétaire une indemnité pour le couvrir de cette dépense.

Le secrétaire rendra compte, par la production d'états réguliers, de l'emploi de cette allocation, qui sera consacrée exclusivement au paiement de la rémunération prévue.

La personne assumée pour remplacer le secrétaire recevra, sur le budget de la commission, une indemnité qui sera fixée par le Ministre de l'industrie et du travail.

ART. 37.

Un arrêté royal déterminera les sommes qui seront allouées aux experts et aux témoins entendus dans les enquêtes.

ART. 38.

Les frais de chaque commission provinciale sont supportés par les diverses provinces comprises dans la circonscription : chacune d'elles intervient en proportion du nombre d'ouvriers industriels occupés sur son territoire.

stelt tevens het bedrag dier vergoeding vast, welke toegerekend wordt op de begrooting der Commissie.

ART. 36.

Aan den secretaris wordt, ten laste van den Staat eene bezoldiging toegekend, waarvan het bedrag bij koninklijk besluit wordt vastgesteld.

De bezoldiging der klerken komt ten laste van den secretaris. De Regeering evenwel is gemachtigd aan den secretaris eene vergoeding te verleenen om hem die uitgave te veroorloven.

De secretaris zal door het overleggen van regelmatige staten het gebruik van die toelage bewijzen, welke uitsluitend dienen moet tot het betalen van die bezoldiging.

De persoon aangesteld om den secretaris te vervangen, zal, op de begrooting der commissie, eene vergoeding ontvangen, welke door den Minister van nijverheid en arbeid zal vastgesteld worden.

ART. 37.

Een koninklijk besluit bepaalt de sommen, welke worden toegekend aan de deskundigen en de getuigen bij de onderzoeken gehoord.

ART 38.

De kosten van elke provinciale commissie worden gedekt door de verschillende provinciën tot het gebied behoorende; elkeen van haar komt tusschen naar verhouding van het getal nijverheidswerklieden op haar grondgebied werkzaam.

La répartition sera établie par arrêté royal.

Chaque province verse, avant le 15 janvier, sa quote-part dans les dépenses prévues.

L'État supporte les frais de la commission centrale et fait l'avance des fonds avant la même date.

ART. 39.

Un arrêté royal détermine l'emploi des fonds alloués par les provinces aux commissions provinciales et par l'État à la commission centrale, ainsi que l'ordre de comptabilité à suivre par ces commissions.

ART. 40.

La commune du siège fournit les locaux nécessaires pour la tenue des séances et pour le service du secrétariat.

L'ameublement et l'entretien en sont également à sa charge.

CHAPITRE IV.

De l'intervention des tiers dans les grèves et les renvois collectifs

ART. 41.

Sera punie d'une amende de vingt-six francs à cinq cents francs, toute tierce personne qui aura pris fait et cause par don, collecte, souscription, indemnisation, prêt ou avance :

1° En faveur des grévistes, ou des auteurs d'un renvoi collectif, aussi

De verdeeling wordt bij koninklijk besluit vastgesteld.

Elke provincie stort vóór 15 Januari haar aandeel in de voorziene uitgaven.

De Staat dekt de kosten van de hoofdcommissie en moet voor den zelfden datum het geld vooruitschieten.

ART. 39.

Bij koninklijk besluit wordt bepaald hoe de gelden, welke door de provincien aan de provinciale commissie en door den staat aan de hoofdcommissie worden verleend, dienen aangewend, alsook hoe de rekeningen door die commissiën moeten gehouden worden.

ART. 40.

De gemeente, waar de instelling haren zetel heeft, verschaft de noodige lokalen voor het houden der zittingen en voor den dienst van het secretariaat. Zij is ook gelast de lokalen van huisraad te voorzien en te onderhouden.

HOOFDSTUK IV.

Van het optreden van derden in de stakingen en de gemeenschappelijke opzeggingen.

ART. 41.

Wordt gestraft met eene boete van zes-en-twintig frank tot vijf honderd frank, elke derde persoon die partij kiest door gift, geldomhaling, inschrijving, vergoeding, leening of voorschot :

1° Ten voordeele der stakers of der verwekkers van een gemeen.

longtemps qu'ils n'ont pas porté le différend devant la Commission provinciale des conflits du travail, ou lorsqu'ils ne se prêtent pas en tout point à la procédure en conciliation;

2° En faveur des chefs d'entreprise dont les ouvriers se sont mis en grève ou des ouvriers qui ont été congédiés collectivement, lorsqu'ils refusent de se joindre à la demande d'intervention introduite par l'autre partie;

3° En faveur de la partie à l'égard de laquelle la Commission provinciale des conflits du travail a émis un avis défavorable, à moins qu'elle ne se pourvoie en appel;

4° En cas d'appel, en faveur de la partie qui refuse de se prêter à cette nouvelle tentative de conciliation ou de se conformer à l'avis de la commission centrale.

Si l'avis de la commission provinciale ou de la commission centrale n'est entièrement défavorable à aucune des deux parties, l'interdiction ne vise que l'appui prêté à la partie qui refuse de se soumettre aux obligations qui la concernent.

Il n'est fait aucune distinction entre l'assistance directe et celle qui se produit par la voie d'une association, d'un comité ou d'un intermédiaire quelconque. Dans cette dernière hypothèse, la peine s'applique à la fois à ceux qui auront prêté leur appui pécuniaire et aux personnes dont ils auront utilisé l'entremise.

schappelijke opzegging, zoolang deze het geschil niet voor de provinciale Commissie voor arbeidsgeschillen hebben gebracht, of indien zij zich niet in ieder opzicht de rechtsvordering tot verzoening laten welgevallen;

2° Ten voordeele van de hoofden van ondernemingen, waarvan de werklieden gestaakt hebben of van de werklieden, die gemeenschappelijk opgezegd werden, indien zij weigeren zich te voegen bij de aanvraag om tusschenkomst ingediend door de andere partij.

3° Ten voordeele van de partij, tegen welke de provinciale Commissie voor arbeidsgeschillen een ongunstig advies heeft uitgebracht, tenzij die partij zich in beroep voorziet.

4° In geval van beroep, ten voordeele van de partij, die weigert zich die nieuwe poging tot verzoening te laten welgevallen of zich te gedragen naar het advies der hoofdcommissie.

Indien het advies van de provinciale commissie of van de hoofdcommissie voor geen enkel der partijen heelemaal ongunstig is, dan betreft het verbod slechts den steun verleend aan de partij, die weigert zich te onderwerpen aan de verplichtingen welke haar raken.

Er wordt geen verschil gemaakt tusschen rechtstreeksche onderstand en den steun, die verleend wordt door middel van een bond of een comiteit of door elke andere bemiddeling. In laatstgenoemde veronderstelling is de straf van toepassing tevens op de personen, die hunnen geldelijken steun hebben verleend en op degene wier tusschenkomst zij hebben benuttigd.

ART. 42.

Les administrations publiques ne pourront allouer des subsides à la partie en faveur de laquelle il est interdit de prendre fait et cause aux termes de l'article précédent.

ART. 43.

Toutefois, ne sont pas censés prendre fait et cause en faveur des ouvriers engagés dans un conflit du travail :

1° Les personnes charitables qui se bornent à remettre un secours à un ou plusieurs ouvriers directement ou individuellement ;

2° Les commerçants qui font, à un ou plusieurs ouvriers individuellement, des fournitures à crédit.

ART. 44.

Ceux qui, dans l'un des cas énumérés à l'article 41, auront pris fait et cause en faveur des travailleurs engagés dans le différend en incitant des ouvriers d'autres établissements à se mettre en grève, seront punis d'une amende de vingt-six à cent francs.

ART. 45.

Le chef d'entreprise qui, dans l'un des cas énumérés à l'article 41, aura pris fait et cause en faveur des patrons engagés dans le différend, en renvoyant collectivement le personnel de son établissement ou une partie de ce personnel sera puni :

D'une amende de vingt-six à cent francs, si le nombre des ouvriers exclus par lui ne dépasse pas dix ;

D'une amende de cent et un à

ART. 42.

De openbare besturen mogen geen toelage verleenen aan de partij voor dewelke het, naar luid van het voorgaand artikel, verboden is partij te kiezen.

ART. 43.

Worden evenwel niet beschouwd als partij kiezende voor de werklieden in een arbeidsgeschil betrokken.

1° De liefdadige lieden, die slechts rechtstreeks en persoonlijk onderstand aan één of meer werklieden verleenen ;

2° De handelaars, die aan één of meer werklieden afzonderlijk op krediet leveren.

ART. 44.

Degenen, die, in een der in artikel 41 vermelde gevallen, voor de in een geschil betrokken arbeiders partij kiezen, met werklieden van andere inrichtingen aan te zetten te staken, worden gestraft met eene boete van zes-en-twintig tot honderd frank.

ART. 45.

Het hoofd der onderneming dat in een der in artikel 41, voor de in het geschil betrokken bazen partij kiest, met het personeel van zijne inrichting of een deel van dit personeel gemeenschappelijk op te zeggen, wordt gestraft :

Met eene boete van zes-en-twintig tot honderd frank, indien het getal uitgesloten werklieden de tien niet te boven gaat ;

Met eene boete van honderd en

mille francs, si le nombre de ces ouvriers est supérieur à dix, sans dépasser cent;

D'une amende de mille et un à trois mille francs, s'il y en a davantage.

ART. 46.

Ne doivent pas être considérées comme des tierces personnes au regard de la prohibition énoncée à l'article 41, les unions professionnelles légalement reconnues, auxquelles les ouvriers intéressés ou les chefs d'entreprise en causes sont affiliés.

Aux unions professionnelles légalement reconnues sont assimilés les syndicats, à condition :

1° Que leur siège soit établi en Belgique;

2° Qu'ils soient formés exclusivement entre chefs d'entreprise ou ouvriers de la même industrie, d'industries similaires ou d'industries concourant à la fabrication des mêmes produits;

3° Qu'ils envoient avant le 1er mars de chaque année, au Ministère de l'industrie et du travail, un tableau indiquant le nombre de leurs membres, la répartition des membres par métier, la composition du bureau.

Pour chaque membre du bureau, le tableau mentionnera le nom, le prénom, la date de la naissance, le domicile, la profession.

Le tableau indiquera, en outre, le cas échéant, les grèves et les renvois collectifs dans lesquels le syndicat est intervenu pécuniairement au cours de l'annee précédente,

één tot duizend frank, indien het getal der werklieden de tien te boven gaat, zonder de honderd te overtreffen.

Met eene boete van duizend tot drie duizend frank, indien er meer zijn.

ART. 46.

Moeten niet beschouwd worden als derde personen ten opzichte van het verbod waarvan spraak in artikel 41, de wettelijk erkende beroepsvereenigingen, waarbij de belanghebbende werklieden of hoofden van ondernemingen aangesloten zijn.

Met de wettelijk erkende beroepsvereenigingen worden gelijkgesteld de vakvereenigingen, op voorwaarde dat :

1° Hare zetel gevestigd weze in België;

2° Zij uitsluitend onder hoofden van ondernemingen of werklieden van dezelfde nijverheid van gelijkaardige bedrijven of van bedrijven, welke tot het vervaardigen van dezelfde voortbrengselen bijdragen, opgericht zijn;

3° Zij vóór 1 Maart van elk jaar aan het Ministerie van Nijverheid en Arbeid eene tabel opsturen, waarop het getal van hare leden, de indeeling der leden per ambt, de samenstelling van het bureel worden vermeld.

Voor elk lid van het bureel worden op de tabel vermeld naam, voornamen, geboortedag, woonplaats en beroep.

Bovendien worden, in voorkomend geval op de tabel vermeld de stakingen en de gemeenschappelijke opzeggingen, waarvoor de vakvereeniging in den loop van het

ainsi que le montant total des subventions accordées ou prêts consentis à l'occasion de chacun de ces conflits du travail.

Les diverses énonciations du tableau seront certifiées exactes par le président et le secrétaire.

ART. 47.

La prohibition énoncée à l'article 41 ne s'applique pas davantage aux subventions accordées par les fédérations légalement reconnues, auxquelles sont affiliées les unions professionnelles visées à l'article précédent.

Il en est de même des fédérations non légalement reconnues, pourvu qu'elles satisfassent aux conditions exigées des syndicats.

ART. 48.

Lorsque le différend porte sur le salaire ou la durée du travail, il n'y a pas lieu de considérer comme des tierces personnes les chefs d'entreprise ou les ouvriers qui exercent, dans la même localité ou agglomération, la même industrie ou le même métier que les parties intéressées.

Donné à Ostende, le 20 août 1913.

vorig jaar geldelijk is opgetreden alsook het gezamenlijk bedrag der toelagen verleend of de leeningen toegestemd ter gelegenheid van elk dezer arbeidsgeschillen.

De verschillende opgaven van de tabel worden echt verklaard door den voorzitter en den secretaris.

ART. 47.

Het verbod, waarvan spraak in artikel 41, is evenmin van toepassing op de toelagen verleend door de wettelijk erkende verbonden, waarbij zijn aangesloten de in het vorig artikel bedoelde beroepsvereenigingen.

Hetzelfde geldt voor de niet wettelijk erkende verbonden, zoo deze voldoen aan de voorschriften, van de vakvereenigingen vereischt.

ART. 48.

Indien het geschil loopt over arbeidsloon of arbeidsduur, dan hoeft men niet als derde personen te beschouwen de hoofden van ondernemingen of de werklieden, die in dezelfde gemeente of agglomeratie dezelfde nijverheid of hetzelfde ambacht als de betrokken partijen uitoefenen.

Gegeven te Oostende, den 20n Augustus 1913.

ALBERT.

Par le Roi :
Le Ministre de l'Industrie et du Travail,

Van 's Konings wege :
De Minister van Nijverheid en Arbeid,

ARM. HUBERT.