

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
		N° 12	
Session de 1934-1935			Zittingsjaar 1934-1935
	30 NOVEMBRE 1934	30 NOVEMBER 1934	

PROPOSITION DE LOI

relative au statut légal des syndicats, des conventions collectives et des commissions paritaires.

DEVELOPPEMENTS

MADAME, MESSIEURS,

PREMIERE PARTIE.**But de la proposition.**

Le but de la présente proposition est avant tout d'accorder un statut légal aux syndicats d'employeurs et aux syndicats de salariés, aux conventions collectives conclues entre ces syndicats et aux commissions paritaires qui en réunissent pour chaque profession les dirigeants. Le statut légal ainsi accordé à ces institutions dont l'expérience a démontré l'utilité leur permettra de fonctionner avec plus de facilité et de sûreté tout en contribuant à sauvegarder et à promouvoir le bien commun de la nation. Pour atteindre encore mieux cet objectif, la proposition institue des commissions régionales et une commission nationale de la production qui seront de véritables conseils économiques, conseils dont la nécessité a déjà été reconnue et proclamée en divers pays.

En réunissant en une seule proposition de loi toutes les dispositions relatives aux syndicats, aux conventions collectives, aux commissions professionnelles paritaires, aux commissions de la production, nous avons voulu évidemment « organiser les professions », créer une autorité professionnelle, favoriser l'établissement de règlements professionnels. Notre proposition a donc certainement des tendances corporatives.

Mais nous ne voulons nullement donner à l'Etat une constitution corporative. On ne trouvera rien dans notre proposition qui confère une autorité politique quelconque aux organismes professionnels. L'activité de ceux-ci doit être strictement maintenue sur le terrain économique.

Néanmoins nous estimons qu'une certaine décentralisation administrative est nécessaire et que pour pouvoir remplir parfaitement leur rôle politique qui est de sauvegarder et de promouvoir l'intérêt général, le Gouvernement et le Parlement ont avantage à se décharger dans une certaine mesure sur les organismes professionnels du soin de régler les affaires économiques et les conditions de travail, tout en conservant le pouvoir d'annuler ou de modifier les réso-

WETSVOORSTEL

betreffende het wettelijk statuut der syndicaten, der collectieve overeenkomsten en der paritaire commissies.

TOELICHTING

MEVROUW, MIJNE HEEREN,

EERSTE DEEL.**Doel van het voorstel.**

Het doel van dit voorstel is vóór alles een wettelijk statuut te verleen aan de syndicaten van werkgevers en aan de syndicaten van werknemers; aan de collectieve overeenkomsten afgesloten tusschen deze syndicaten en aan de paritaire commissie's die voor elk bedrijf de eigen leiders vereenigen. Het wettelijk statuut, alzoo toegekend aan deze instellingen wier nut door de ondervinding bewezen is, zal hen toelaten hun functie gemakkelijker en zekerder te vervullen en tevens bijdragen tot de vrijwaring en de bevordering van het gemeenschappelijk welzijn der Natie. Om dit doel nog beter te bereiken, richt het voorstel gewestelijke commissie's en een nationale commissie der voortbrenging in, die echte economische raden zullen zijn, — raden waarvan de noodzakelijkheid reeds erkend en verkondigd werd in onderscheidene landen.

Door in een enkel wetsvoorstel alle bepalingen te vereenigen betreffende de syndicaten, de collectieve overeenkomsten, de paritaire bedrijfscommissie's, de commissie's der voortbrenging, hebben wij natuurlijk de « bedrijven willen organiseren », een bedrijfsgezag instellen, de invoering van bedrijfsreglementen begunstigen. Ons voorstel heeft dus zeker corporatieve strekkingen.

Maar wij willen geenszins een corporatieve grondwet geven aan den Staat. In ons voorstel zal men niets vinden dat aan de bedrijfsorganismen eenigerlei politiek gezag geeft. Hunne bedrijvigheid moet strict behouden blijven op economisch terrein.

Niettemin meenen we dat er een zekere bestuurlijke decentralisatie noodig is. Om hun politieke rol, die bestaat in de vrijwaring en de bevordering van het algemeen welzijn, op volmaakte wijze te vervullen, hebben de Regeering en het Parlement er voordeel bij zich in zekere mate te ontlasten van de zorg om de economische zaken en de arbeidsvoorwaarden te regelen en die taak over te dragen op de bedrijfsorganismen; ze zouden natuurlijk de macht

lutions de ces organismes qui seraient contraires au bien de la Nation.

Méthode adoptée.

Nous pensons qu'en ce qui concerne les institutions sociales et politiques, le législateur doit autant que possible s'inspirer des leçons de l'expérience et se préoccuper de perfectionner les organismes existants, plutôt que d'en créer de toute pièce des nouveaux.

Notre proposition nous paraît être la consécration des tendances utiles qui se sont manifestées dans le monde industriel et commercial en matière d'organisation professionnelle, depuis plus d'un siècle et surtout dans les vingt dernières années.

Les syndicats d'employeurs et de salariés existent, quoique dépourvus de statut légal. Il s'agit de faciliter et de régulariser leur fonctionnement. Les conventions collectives ont été très nombreuses depuis la guerre et elles ont été généralement observées, malgré l'absence d'un statut légal. Il s'agit maintenant de les rendre plus stables et d'augmenter leur efficacité bienfaisante. Les commissions paritaires qui ont été instituées pour prévenir des conflits entre employeurs et salariés ont en général donné de bons résultats; mais il faudrait étendre et stabiliser leur influence. Les commissions de la production seront le complément logique des commissions paritaires, puisqu'il y a des questions qui intéressent simultanément plusieurs groupes d'industries ou plusieurs branches commerciales très différentes.

Nécessité de l'organisation professionnelle.

La division du travail présente de grands avantages et c'est pourquoi elle accompagne d'ordinaire les progrès techniques, mais elle établit aussi une solidarité sociale toujours plus étroite, car grâce à elle les différents producteurs dépendent de plus en plus les uns des autres.

Une forme de la division du travail est la répartition des travailleurs entre les différents métiers et entre les différentes branches industrielles ou commerciales.

Jadis on considérait souvent que tous les producteurs exerçant la même profession pratiquaient le même métier. Aujourd'hui, il n'en est plus ainsi et, dans la présente proposition de loi, nous entendons le mot « profession » dans le sens de « groupe de branches industrielles ou commerciales similaires ou connexes ». Nous estimons, par exemple, que toutes les industries qui s'occupent de l'extraction du charbon ou de ses sous-produits appartiennent à une même « profession ». Il convient, toutefois, de faire remarquer que les « frontières » des professions, ainsi entendues, ne sont pas immuables.

Au sein d'une même profession nous rencontrons différentes catégories de collaborateurs : certains entreprennent et dirigent, d'autres apportent des capitaux, d'autres encore exécutent diverses sortes de travaux. Tous ont grand intérêt à la prospérité de la profession et l'on peut

behouden om de besluiten dezer organismen die strijdig zouden zijn met het welzijn der Natie, te vernietigen of te wijzigen.

Aangenomen methode.

Wij denken dat ter zake van sociale en politieke instellingen, de wetgever zich zooveel mogelijk moet laten leiden door de lessen der ondervinding en er voor zorgen moet de bestaande organismen te vervolmaken, veeleer dan er geheel nieuwe op te richten.

Het komt ons voor dat ons voorstel de bevestiging is der nuttige strekkingen in zake bedrijfsorganisatie die sedert meer dan eene eeuw en bijzonder in de laatste twintig jaren tot uiting gekomen zijn in de nijverheids- en handelswereld.

De syndicaten van werkgevers en van werknemers bestaan, alhoewel zonder wettelijk statuut. Het komt er enkel op aan hunne werkwijze te vergemakkelijken en te regulariseren. De collectieve overeenkomsten zijn zeer talrijk geweest sedert den oorlog en over 't algemeen werden ze nageleefd, spijs het niet bestaan van een wettelijk statuut. Het gaat er dus nu om ze duurzamer te maken en hun wel-doende doeltreffendheid te vermeerderen. De paritaire commissie's die ingesteld werden om de geschillen tusschen werkgevers en werknemers te voorkomen, hebben over 't algemeen goede uitslagen gegeven; maar hun invloed dient uitgebreid en bestendigd. De commissie's der voortbrenging zullen de logische aanvulling zijn der paritaire commissie's, vermits er vraagstukken zijn die tegelijkertijd meerdere groepen nijverheden of zeer verschillende handeltakken aanbelangen.

Noodzakelijkheid der bedrijfsorganisatie.

De verdeeling van den arbeid biedt groote voordeelen en daarom gaat zij gewoonlijk samen met den technischen vooruitgang, maar zij vestigt ook een altijd inniger maatschappelijke solidariteit; dank aan haar, immers, hangen de onderscheidene voortbrengers steeds meer en meer van elkander af.

Een vorm van de arbeidsverdeling is het verspreiden der arbeiders over de onderscheidene stadien en de verschillende nijverheids- of handeltakken.

Eertijds beschouwde men het dikwijls zoo, dat alle voortbrengers die hetzelfde bedrijf uitoefenden van denzelfden stiel waren. Heden ten dage is dit niet meer zoo en, in het huidige wetsvoorstel, zullen wij het woord « bedrijf » opvatten in den zin van « groep van gelijkaardige of aanverwante nijverheids- of handeltakken ». Wij meenen b. v. dat alle nijverheden die zich bezighouden met de ophaling van kolen of hunne bijproducten tot eenzelfde « bedrijf » behooren. Niettemin dient er opgemerkt dat de « grenzen » der bedrijven, alzoo verstaan, niet onveranderlijk zijn.

In den schoot van eenzelfde bedrijf ontmoeten we verschillende categorieën van medewerkers : sommigen ondernemen en leiden, anderen brengen kapitalen aan, nog anderen voeren allerhande soorten werk uit. Allen hebben groot belang bij den voorspoed van het bedrijf en men mag bij-

par conséquent dire qu'ils ont des « intérêts professionnels communs » très importants. Mais, par contre, lorsqu'il s'agit de partager les gains de l'industrie, et, d'une manière plus générale, lorsqu'il s'agit de régler les conditions de leur collaboration mutuelle, leurs intérêts spéciaux peuvent s'opposer les uns aux autres. Il est donc nécessaire de prévoir les moyens d'éviter des conflits regrettables.

L'organisation des professions qui est l'objet de la présente proposition de loi doit donc faciliter à tous ceux qui exercent une même profession, l'étude, le soin et la défense de leurs intérêts professionnels communs. De plus, elle doit prévenir, autant que possible, et au besoin fournir les moyens d'apaiser les conflits au sein de la même profession entre les différentes catégories de collaborateurs. Ajoutons-y une troisième mission : aider l'autorité publique à remplir ses devoirs économiques spécialement en ce qui concerne la coordination, la stimulation ou la modération des activités professionnelles et la protection des travailleurs. Le Gouvernement du pays a un rôle à remplir dans la vie économique; mais il doit éviter avec soin toute tendance à l'étatisme, à la centralisation excessive, à des interventions exagérées ou trop fréquentes. Il doit aussi éviter de promulguer des règles rigides qui s'adaptent mal aux différentes industries.

On constatera, pourtant, en étudiant notre proposition, que toutes les précautions nécessaires sont prévues pour empêcher les excès de l'égoïsme corporatif dont l'histoire nous fournit trop d'exemples et pour sauvegarder le bien commun de la nation.

Depuis que la législation révolutionnaire a supprimé, il y a plus d'un siècle, dans les différents pays de l'Europe, la liberté des associations professionnelles et la liberté de coalition, les employeurs comme les salariés n'ont pas cessé de constituer de pareilles associations et de se coaliser pour la défense de certains intérêts professionnels. Devant leur volonté opiniâtre, les législateurs ont dû céder et les producteurs de toutes les catégories ont largement profité des libertés qui leur ont été rendues.

Le syndicat ouvrier comme le syndicat patronal sont la manifestation d'un besoin social. C'est en vain qu'on essayera de les supprimer ou de les asservir; ils renaîtront toujours ou secoueront leurs chaînes. Mais pour mettre fin à leurs différends, les syndicats patronaux et les syndicats de salariés ont l'habitude de conclure des conventions collectives déterminant des normes auxquelles doivent se conformer les contrats de louage de service des employés et des ouvriers embauchés par les patrons qui ont signé la convention. Des milliers de conventions de ce genre ont été conclues en marge de toutes les lois et respectées malgré l'absence de sanction juridique.

En Belgique, après la guerre de 1914-1918, on a établi des commissions paritaires qui ont largement contribué au maintien de la paix sociale et, par conséquent, à la restauration économique du pays.

gevolg zeggen dat zij zeer belangrijke « gemeenschappelijke bedrijfsbelangen » hebben. Maar wanneer het daarentegen gaat over de verdeling der winsten van de nijverheid, en, in meer algemeenen zin, wanneer het er op aankomt de voorwaarden hunner wederzijdsche samenwerking te regelen, kunnen hunne bijzondere belangen tegenover elkaar staan. Het is dus noodzakelijk de middelen te voorzien om betreurenswaardige geschillen te vermijden.

De bedrijfsorganisatie die het object is van het huidige wetsvoorstel, moet dus aan allen die eenzelfde bedrijf uitoefenen, de studie, de zorg en de verdediging hunner gemeenschappelijke bedrijfsbelangen vergemakkelijken. Bovendien, moet zij zooveel mogelijk voorkomen, en zoo noodig de noodige middelen verschaffen om de geschillen bij te leggen die kunnen oprijzen in den schoot van het bedrijf tusschen de onderscheidene categorieën van medewerkers. Voegen wij er een derde zending bij : het openbaar gezag helpen bij de vervulling zijner economische plichten, bijzonder voor wat betreft de samenordering, het opwekken of matigen der bedrijfsbezigheden en de bescherming der arbeiders. De Regeering van het land heeft een taak te vervullen in het economisch leven; maar zij moet met zorg elke neiging tot etatisme, tot overdreven centralisatie, tot buitensporige of te talrijke tusschenkomsten vermijden. Zij moet eveneens zorgen dat er geen te strenge en te enge regels uitgevaardigd worden, die zich moeilijk aanpassen aan de onderscheidene nijverheden.

Bij het bestudeeren van ons voorstel, zal men nochtans vaststellen dat alle noodzakelijke voorzorgen voorzien zijn om de buitensporigheden te vermijden van het corporatief egoïsme, waarvan de geschiedenis al te veel voorbeelden geeft, en om het gemeenschappelijk welzijn der natie te vrijwaren.

Sedert de revolutionaire wetgeving, nu meer dan een eeuw geleden, in de onderscheidene landen van Europa, de vrijheid der beroepsverenigingen en de vrijheid van samenwerking heeft afgeschaft, hebben de werkgevers evenals de werknemers niet opgehouden dergelijke verenigingen te stichten en samen te spannen voor de verdediging van zekere beroepsbelangen. Voor hun vastberaden wii, zijn de werkgevers moeten terugdeinzen en de voortbrengers van alle categorieën hebben ruimschoots partij getrokken van de vrijheden die hen teruggegeven werden.

Het werkkliedensyndicaat zowel als het patronaal syndicaat zijn de uiting van een sociale behoefte. Tevergeefs zal men beproeven die verenigingen af te schaffen of te knechten; steeds zullen zij heroprijzen of hunne ketens breken. Maar om een eind te maken aan hunne geschillen, hebben de patronale en de werknemers-syndicaten de gewoonte collectieve overeenkomsten af te sluiten, die de normen bepalen waaraan de dienstverhuringscontracten moeten beantwoorden van de werkklieden en bedienden die aangeworven werden door de patroons die de overeenkomst geteekend hebben. Duizenden overeenkomsten van dezen aard werden afgesloten buiten alle wetten om en nageleefd, spijs de afwezigheid van elke rechterlijke sanctie.

Na den oorlog van 1914-1918 heeft men in België paritaire commissie's opgericht, die in ruime mate hebben bijgedragen tot het behoud van den socialen vrede, en, bijgevolg, tot het economisch herstel van het land. De instel-

L'institution de commissions paritaires permanentes est la seule manière pratique non seulement d'apaiser mais même de prévenir les conflits entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers. Il faut que les dirigeants de ces différents syndicats se rencontrent périodiquement pour examiner amicalement les questions relatives à leurs intérêts communs et les points sur lesquels leurs intérêts professionnels sont divergents.

L'évolution des préoccupations syndicales.

Depuis toujours, les syndicats patronaux se sont occupés à la fois des relations de leurs membres avec leur clientèle et avec les pouvoirs publics et des rapports de ces membres avec leur personnel. On observe cependant que la transformation progressive de l'organisation industrielle et commerciale donne de plus en plus d'importance aux questions de discipline professionnelle, de régularisation de la production et de la distribution des marchandises.

De leur côté, les syndicats de salariés qui s'occupaient au début presque exclusivement de revendications relatives aux conditions de travail à régler par des conventions collectives ou des lois, s'intéressent maintenant toujours davantage à tout ce qui concerne les prix de revient, les débouchés, l'outillage, les droits de douane, les contingents, etc.

Dans les commissions paritaires on a discuté d'abord les tarifs de salaires, la durée du travail et d'autres questions de ce genre; mais bientôt on a dû aborder les conditions de fonctionnement des entreprises intéressées, car la rémunération des travailleurs et leur situation dans les différents établissements dépend étroitement de la prospérité de ces derniers.

Il n'est pas souhaitable et il est d'ailleurs impossible que les salariés demeurent étrangers à tout ce qui concerne les intérêts communs de tous ceux qui contribuent à l'activité des différentes branches de l'industrie et du commerce. Il ne s'agit pas évidemment de faire décider dans des parlements professionnels les questions pour lesquelles l'intervention prompte, énergique et souveraine de la direction des entreprises restera toujours requise. Il sera nécessaire de déterminer par l'expérience quelles seront les affaires qui pourront être utilement soumises aux organismes professionnels et quelles seront celles dont ils devront éviter de s'occuper. Nous croyons qu'en pratique ce partage se réalisera très facilement.

Nous apprécions toute l'importance de la discipline et de l'ordre qui doivent régner dans les entreprises industrielles et commerciales et nous estimons que les syndicats manqueraient à leur devoir s'ils portaient atteinte à ces facteurs indispensables de la prospérité économique. Mais le chef qui croirait pouvoir assurer l'ordre et la discipline, et la bonne marche des affaires, sans consulter ses collaborateurs, sans respecter leur dignité et sans obtenir leur consentement exprès ou tacite, se tromperait gravement.

ling van bestendige paritaire commissie's is de eenig praktische wijze om de geschillen tusschen werkgevers-syndicaten en werknemers-syndicaten niet alleen bij te leggen maar zelfs te voorkomen. De leiders dezer onderscheidene syndicaten moeten regelmatig kunnen bijeenkomen om op vriendschappelijke wijze de vraagstukken te onderzoeken betreffende hun gemeenschappelijke belangen en de punten waarover hunne bedrijfsbelangen uiteenloopen.

De evolutie der syndicale bekommelingen.

De werkgevers-syndicaten hebben zich altijd tegelijkertijd beziggehouden met de betrekkingen van hunne leden met hun clientèle en met de openbare besturen, en met de betrekkingen dezer leden met hun personeel. Nochtans valt het op, dat de geleidelijke onvorming der nijverheids- en handelsorganisatie meer en meer belang geeft aan de kwesties van bedrijfstucht, van regularisering der voortbrenging en van verdeling der goederen.

Hunnerzijds, stellen de werknemers-syndicaten thans altijd meer en meer belang in alles wat verband houdt met de kostprijzen, de afzetgebieden, de outfitteering, de toerechten, de contingenteeringen, enz..., terwijl zij zich in den beginne bijna uitsluitend bezighielden met eischen betreffende de arbeidsvoorwaarden die moesten geregeld worden door collectieve overeenkomsten of door wetten.

In de paritaire commissie's heeft men eerst de loontarieven, den arbeidsduur en andere soortgelijke vraagstukken besproken; maar weldra heeft men ook de voorwaarden moeten aanpakken van de werkwijze der betrokken ondernemingen, daar de vergoeding der arbeiders en hun toestand in de onderscheidene inrichtingen nauw afhangt van den voorspoed dezer laatste. Het is niet wenschelijk en overigens onmogelijk dat de werknemers vreemd blijven aan alles wat betrekking heeft op de gemeenschappelijke belangen van allen die bijdragen tot de werkzaamheid der onderscheidene nijverheids- en handelstakken. Het gaat er natuurlijk niet om in bedrijfssparlementen te laten beslissen over kwesties waarvoor de snelle, krachtadige en soevereine tusschenkomst van de leiding der ondernemingen steeds vereischt zal blijven. De ondervinding zal moeten uitwijzen welke zaken nuttig kunnen onderworpen worden aan de bedrijfsorganismen en deze waarmee zij zich niet zullen moeten bezighouden. Wij meenen dat deze schifting in de practijk heel gemakkelijk zal verwezenlijkt worden.

We begrijpen het overgroot belang van de tucht en de orde die heerschen moeten in de nijverheids- en handelsondernemingen en we meenen dat de syndicaten te kort zouden komen aan hun plicht, indien zij raakten aan deze onmisbare factoren van den economischen voorspoed. Maar de leider die meenen zou de orde en de tucht en den goeden gang der zaken te kunnen verzekeren zonder zijne medewerkers te raadplegen, zonder hunne waardigheid te eerbiedigen en zonder hunne uitdrukkelijke of stilzwijgende toestemming te bekomen, zou zich ernstig bedriegen.

La représentation des intérêts et des doctrines.

Il résulte de ce que nous avons dit que notre proposition ne peut en aucune façon supprimer la liberté syndicale qui est respectée en ce moment dans notre pays après avoir fait l'objet de longues luttes au cours du XIX^e siècle.

Nous pensons que le bien commun de la nation comme la justice distributive exigent que les citoyens aient la faculté de se syndiquer librement pour étudier, promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels. Nous nous rallions donc pleinement à la formule : « le syndicat libre dans la profession organisée ».

Mais dans la défense de leurs intérêts professionnels, il convient que les hommes s'inspirent d'une doctrine. Et comme dans notre pays l'accord est loin d'être fait parmi les employeurs comme parmi les salariés au sujet de la doctrine qu'il faut appliquer en matière politique, économique et sociale, nous estimons qu'il faut prévoir le maintien de syndicats d'employeurs et de syndicats de salariés représentant non seulement des intérêts distincts mais aussi des doctrines différentes.

Il importe pourtant à la prospérité du pays que les discussions d'intérêts et de doctrines aboutissent à des conclusions pratiques. Les nécessités de l'action économique et sociale imposent aux organismes directeurs des différentes professions de prendre des décisions qui ménagent autant que possible tous les intérêts et toutes les convictions en servant cependant l'intérêt général.

Nous nous efforçons par conséquent de concilier harmonieusement la liberté syndicale et l'autorité professionnelle.

Nous ne croyons pas qu'il soit vraiment possible d'établir une véritable paix sociale en interdisant aux défenseurs de certains intérêts de se grouper pour faire valoir ceux-ci et aux représentants d'une doctrine de s'unir pour obtenir l'application au moins partielle de celle-ci. Au contraire, nous estimons qu'en accordant la liberté syndicale la plus large on donne satisfaction à beaucoup d'aspirations légitimes.

Nous ne voulons pas permettre que les représentants de différents syndicats refusent de se reconnaître mutuellement et de causer pacifiquement pour arriver à des résolutions communes au sujet de la conduite à tenir. Notre proposition en obligeant les mandataires des différents groupements de se rencontrer souvent pour travailler ensemble à la réalisation commune d'une œuvre très importante sera, nous en sommes convaincus, un bon instrument de pacification sociale et par conséquent aussi de prospérité économique.

Nous tenons à protester ici contre deux erreurs très graves et très répandues.

Il n'est pas vrai que les intérêts des employeurs et les intérêts des salariés soient identiques, au point qu'ils pourraient parfaitement se contenter d'une association commune pour défendre ces intérêts.

Il n'est pas vrai non plus que les employeurs et les sala-

De vertegenwoordiging der belangen en der leerstellingen.

Uit wat we gezegd hebben, blijkt dat ons voorstel in geen enkel geval de syndicale vrijheid mag afschaffen, die op dit oogenblik in ons land geëerbiedigd wordt, na het voorwerp geweest te zijn van harden strijd in den loop der XIX^e eeuw.

We denken dat het gemeenschappelijk welzijn der natie evenals de verdeelende rechtvaardigheid eischen dat de burgers het recht hebben zich vrijelijk te syndikeeren om hunne beroepsbelangen te bestudeeren, te bevorderen en te verdedigen. Wij beamen dus ten volle de formule : « het vrije syndicaat in het georganiseerd bedrijf ».

Maar bij de verdediging hunner beroepsbelangen, past het dat de menschen zich laten leiden door eene leerstelling. En daar in ons land er op verre na geen akkoord bestaat, zoomin bij de werkgevers als bij de werknemers, over de leerstelling welke dient toegepast in politieke, economische en sociale aangelegenheden, meenen we dat men het behoud voorzien moet van werkgevers-syndicaten en van werknemers syndicaten die niet enkel verschillende belangen maar ook uiteenlopende leerstellingen vertegenwoordigen.

Het is nochtans noodig voor den voorspoed van het land dat de besprekingen over belangen en leerstellingen tot practische besluiten leiden. De vereischten der economische en sociale actie verplichten de leidende organismen der onderscheidene bedrijven besluiten te nemen, die zooveel mogelijk alle belangen en alle overtuigingen eerbiedigen en nochtans het algemeen belang dienen.

Wij trachten bijgevolg de syndicale vrijheid harmonisch overeen te brengen met het bedrijfsgezag.

We gelooven niet dat het werkelijk mogelijk zou zijn een echten socialen vrede te doen heerschen, door aan de verdedigers van zekere belangen te verbieden zich aaneen te sluiten om deze te doen gelden en, aan de vertegenwoordigers eener leerstelling, zich te vereenigen om ten minste de gedeeltelijke toepassing dezer laatste te bekomen. We meenen integendeel dat men, door de ruimste syndicale vrijheid te verleenen, voldoening geeft aan vele rechtmatige verzuchtingen.

Wij willen niet toelaten dat de vertegenwoordigers van verschillende syndicaten weigeren elkander wederzijds te erkennen en vredelievend te praten om gemeenschappelijke besluiten te kunnen nemen over de te volgen gedragslijn. We zijn er van overtuigd dat ons voorstel, doordat het de mandatarissen der onderscheidene groepeerings verplicht elkander dikwijls te ontmoeten om samen te werken aan de gemeenschappelijke verwezenlijking van een hoogst belangrijke taak, een uitstekend werktuig zal zijn van sociale bevrediging en bijgevolg ook van economischen voorspoed.

We houden er aan hier te protesteeren tegen twee zeer zware en zeer verspreide dwalingen.

Het is niet waar dat de belangen der werkgevers en der werknemers dezelfde zijn, in zoverre dat ze zich gemakkelijk zouden kunnen tevreden stellen met een gemeenschappelijke vereeniging om deze belangen te verdedigen.

Het is evenmin waar dat de werkgevers en de werknemers

riés ont des intérêts entièrement opposés de telle façon que nécessairement les uns doivent combattre les autres en toutes circonstances.

En réalité, patrons et salariés ont des intérêts très importants qui leur sont communs; mais sur certains points leurs intérêts sont divergents et c'est pourquoi ils doivent constituer des syndicats distincts qui collaborent au sein de la profession organisée.

Remarquons ici que le terme employeur désigne des réalités très diverses. L'Etat, les provinces, les communes, les régies sont, en fait, des employeurs. Parmi les sociétés privées nous en rencontrons certaines qui ont un caractère très particulier, comme par exemple la Banque Nationale et la Société Nationale des chemins de fer. De plus, nous trouvons dans les différentes branches industrielles et commerciales des employeurs qui utilisent les services d'un nombreux personnel, tandis que d'autres au contraire n'emploient qu'un ou deux salariés. Une chose est certaine : quelle que soit l'évolution économique future, il y aura toujours des employeurs et un personnel occupé par eux.

DEUXIEME PARTIE.

Examinons maintenant les principaux articles des différents chapitres de la proposition et donnons les explications nécessaires.

La proposition comprend cinq chapitres :

- le premier est relatif au statut légal des syndicats;
- le deuxième traite des conventions collectives;
- le troisième des commissions professionnelles paritaires;
- le quatrième des commissions de la production;
- le cinquième ne contient qu'une disposition additionnelle attribuant au Ministère du Travail compétence pour tout ce qui concerne l'exécution de la présente loi.

Examen du chapitre premier.

Des syndicats.

ARTICLE PREMIER.

Le syndicalisme ou tendance irrépressible des travailleurs à se grouper en vue d'étudier, de promouvoir et de défendre leurs intérêts professionnels communs, est un fait contre lequel rien ne peut prévaloir, et ce fait s'est révélé éminemment utile et bienfaisant; il a produit des conséquences telles que l'on peut dire sans hyperbole qu'il a changé la destinée de millions d'hommes.

Le syndicat a donc fait ses preuves.

Pour que son œuvre atteigne son plein épanouissement, le moment est venu de le faire bénéficier de la personnalité civile (article 1^{er}). Il doit avoir le droit d'agir, de s'obliger, de lier les tiers envers lui, d'être propriétaire indépendamment des personnes qui le composent ou le dirigent, en un mot il doit vivre juridiquement d'une vie personnelle.

mers gansch tegenovergestelde belangen hebben, op zulke wijze dat ze elkander noodzakelijkerwijze moeten bekampen in alle omstandigheden.

In werkelijkheid, hebben patroons en werknemers zeer belangrijke gemeenschappelijke belangen; maar op sommige punten zijn hunne belangen uiteenlopend en daarom moeten zij afzonderlijke syndicaten stichten die samenwerken in den schoot van het georganiseerd bedrijf.

Doen we hier opmerken dat de term « werkgever » zeer verscheiden werkelijkheden aangeeft. De Staat, de provincien, de gemeenten, de regie's zijn, in feite, werkgevers. Onder de private maatschappijen vinden we er sommige die een zeer bijzondere karakter hebben, zooals bijvoorbeeld de Nationale Bank en de Nationale Maatschappij van Spoorwegen. Bovendien vinden wij in de onderscheidene nijverheids- en handelstakken werkgevers die de diensten bezigen van een talrijk personeel, terwijl anderen daarentegen maar een of twee werknemers in dienst hebben. Eene zaak is zeker : wat ook de toekomstige economische evolutie wezen zal, steeds zullen er werkgevers zijn en een personeel door hen te werk gesteld.

TWEEDE DEEL.

Onderzoeken we nu bondig de voornaamste artikelen der verschillende hoofdstukken van het voorstel en geven we den noodigen uitleg.

Het voorstel bevat vijf hoofdstukken :

- het eerste slaat op het wettelijk statuut der syndicaten;
- het tweede handelt over de collectieve overeenkomsten;
- het derde over de paritaire bedrijfscommissie's;
- het vierde over de commissie's der voortbrenging;
- het vijfde bevat enkel een bijkomende bepaling waarbij aan het Ministerie van Arbeid de bevoegdheid verleend wordt voor alles wat betrekking heeft op de uitvoering der huidige wet.

Onderzoek van het eerste hoofdstuk.

Van de syndicaten.

EERSTE ARTIKEL.

Het syndicalisme of de onbedwingbare neiging der arbeiders om zich te groepeeren met het oog op het bestudeeren, het bevorderen en het verdedigen hunner gemeenschappelijke beroepsbelangen, is een feit waartegen niets in te brengen is, en dit feit is buitengewoon nuttig en welkdoende gebleken. Het heeft zulkdanige gevolgen gehad, dat men zonder overdrijving zeggen kan, dat het de lotsbestemming van millioenen menschen veranderd heeft.

Het syndicaat heeft dus de vuurproef doorstaan.

Opdat zijn werk tot volledige ontplooiing kunne komen, is het oogenblik gekomen het rechtspersoonlijkheid toe te kennen (art. 1). Het moet het recht hebben te handelen, zich te verplichten, derden te verplichten tegenover zichzelf, eigenaar te zijn, onafhankelijk van de personen waaruit het bestaat of die het leiden; in een woord het moet juridisch een persoonlijk leven kunnen leiden.

Il paraît inutile d'exposer ici les avantages de la personification civile. Mais comme elle n'est pas sans présenter des inconvénients et des dangers quand elle est galvaudée et que d'ailleurs elle constitue une faveur, il est utile et juste que le syndicat qui veut bénéficier des avantages qu'elle offre se soumette à certaines conditions. Ces conditions sont énoncées dans les articles 4, 8, 9, 10, 11 et 12.

ARTICLE 2.

Si le syndicat se rapproche singulièrement dans sa forme légale de l'association sans but lucratif, il s'en distingue cependant par son champ d'application qui est le domaine économique et aussi sur un point primordial, en ce que la fédération d'associations sans but lucratif n'est pas prévue alors que la présente proposition de loi vise, en dehors de l'association groupant des personnes physiques ou morales pour l'étude, le soin et la défense de leurs intérêts professionnels, aussi des fédérations professionnelles ou interprofessionnelles, locales, régionales ou nationales de pareilles associations et même des fédérations de fédérations.

En fait, les fédérations joueront un rôle beaucoup plus important que les simples associations.

De plus, il n'a pas paru opportun de maintenir en matière syndicale certaines dispositions secondaires de la loi du 27 juin 1921. C'est pour ces motifs que le syndicat, colonne de l'organisation professionnelle proposée, se voit octroyer un statut particulier.

Le texte de l'article 2 paraîtra peut-être à première vue lourd et compliqué; mais il a dû embrasser des réalités très complexes et très variées.

ARTICLE 3.

Les employés de bureau et les techniciens qui collaborent à l'activité d'une branche industrielle ou commerciale ou d'un service public ont des intérêts qui leur sont communs avec les employeurs et les ouvriers de la même branche industrielle ou commerciale ou d'un service public. Ils doivent donc être représentés d'une certaine façon dans les organismes professionnels correspondants. Mais l'expérience a montré que les employés et techniciens de toutes les branches industrielles et commerciales préféreraient s'unir pour constituer des syndicats d'employés. L'article 3, dérogeant ainsi à l'article 2, leur permet de le faire. Ce même article autorise aussi certaines catégories d'employés, comme les artistes lyriques, par exemple, à constituer des syndicats spéciaux.

ARTICLE 4.

L'article 4 qui interdit au syndicat la poursuite de tout but de lucre non seulement pour lui-même mais aussi pour ses membres ne fait que consacrer la destinée propre de cet organisme qui se différencie de toute autre association, même de l'Union Professionnelle, car celle-ci est expressément

Het schijnt nutteloos hier de voordeelen uiteen te zetten der rechtspersoonlijkheid. Maar vermits er vele gevaren en ongemakken mede gepaard gaan, wanneer zij te grabbel gegooid wordt en zij trouwens eene gunst uitmaakt, is het nuttig en rechtvaardig dat het syndicaat dat de voordeelen wil genieten der rechtspersoonlijkheid, zich aan zekere voorwaarden onderwerpe.

Deze voorwaarden worden opgesomd in de artikelen 4, 8, 9, 10, 11 en 12.

ARTIKEL 2.

Indien het syndicaat in zijn wettelijken vorm zeer dicht staat bij de vereeniging zonder winstgevend doel, is het er nochtans van onderscheiden door zijn toepassingssterrein dat ligt op economisch gebied en ook door een punt van allereerst belang, in dezen zin dat de bond van vereenigingen zonder winstgevend doel niet voorzien is, dan wanneer het huidige wetsvoorstel, buiten de vereeniging die natuurlijke of rechtspersonen groepeerde voor de studie, de bevordering en de verdediging hunner beroepsbelangen, ook plaatselijke, gewestelijke of nationale vakbonden of vakverbonden voorziet van dergelijke vereenigingen en zelfs verbonden van bonden.

In feite, spelen de bonden een veel belangrijker rol dan de eenvoudige vereenigingen.

Bovendien, scheen het niet gepast op syndicaal gebied zekere bepalingen van minder belang te behouden van de wet van 27 Juni 1921. Om deze redenen wordt aan het syndicaat, de grondpeiler der voorgestelde bedrijfsorganisatie, een bijzonder statuut toegekend.

De tekst van artikel 2 zal op 't eerste zicht wellicht zwaar en ongewikkeld schijnen; maar zeer ingewikkelde en zeer verscheidene werkelijkheden moesten er door gedekt worden.

ARTIKEL 3.

De bureelbedienden en de techniciërs die meewerken aan de bedrijvigheid van een nijverheids- of handelstak of van een openbaren dienst, hebben gemeenschappelijke belangen met de werkgevers en de arbeiders van denzelfden nijverheids- of handelstak of van een openbaren dienst. Zij moeten dus op een zekere wijze vertegenwoordigd zijn in de overeenstemmende beroepsorganisatie's. Maar de ondervinding heeft bewezen dat de bedienden en techniciërs van alle nijverheids- of handelstakken er de voorkeur aan geven zich te vereenigen om bediendensyndicaten op te richten. Artikel 3, dat alzoo afwijkt van artikel 2, laat hen toe dit te doen. Ditzelfde artikel machtigt zekere categorieën van bedienden, zooals de lyrische kunstenaars, bij voorbeeld, bijzondere syndicaten op te richten.

ARTIKEL 4.

Artikel 4 dat aan het syndicaat elk winstbejag verbiedt, niet enkel voor zich zelf, maar ook voor zijne leden, bevestigd enkel de eigen bestemming van dit organisme dat van elke andere vereeniging verschilt, zelfs van de beroepsvereeniging, want deze is uitdrukkelijk gemachtigd om

ment autorisée à se livrer à certaines opérations qui, sans être réputées commerciales dans son chef, sont néanmoins de nature commerciale et ont pour but de procurer un bénéfice à ses membres (Loi du 31 mars 1898, art. 2).

ARTICLE 5.

Il est évident que les agents des services publics qui contribuent à l'exercice de l'autorité publique, comme c'est le cas pour les militaires, les membres de l'ordre judiciaire, les agents de la police judiciaire ou administrative, les gardes champêtres et gardes forestiers, les agents des douanes et accises et bon nombre de fonctionnaires et employés de l'administration de l'Etat, des provinces, des communes et des établissements publics, se trouvent dans une situation spéciale. Le bien commun contraint le législateur à leur imposer des obligations particulières et à apporter des restrictions à leur liberté syndicale; mais en même temps à assurer d'une manière efficace la défense de leurs intérêts et de leurs droits.

C'est ainsi qu'un statut spécial a été accordé aux officiers, aux sous-officiers et à d'autres catégories d'agents de l'autorité publique. L'article 5 établit donc que les agents des services publics, même s'ils contribuent à l'exercice de l'autorité publique, tombent sous l'application de la présente loi; sauf si un statut spécial leur a été accordé. Nous pensons évidemment qu'il y aurait lieu d'accorder un pareil statut à différentes catégories d'agents qui n'en ont pas encore. Les statuts qui seront élaborés devront à notre avis autoriser les agents en question à créer des associations professionnelles pouvant obtenir la personnalité civile et entretenir des relations régulières avec les pouvoirs publics; mais différentes règles devront être établies pour que l'activité de ces associations professionnelles ne puisse jamais être dangereuse pour le bien commun de la nation et spécialement pour l'ordre public. En échange des restrictions ainsi imposées à leur liberté syndicale les agents de l'autorité publique et de certains services particulièrement indispensables à la vie et à la sécurité des citoyens, devront jouir d'une situation particulièrement stable et avantageuse.

ARTICLE 6.

Cet article sanctionne un fait universel : les employeurs et les salariés ne sont jamais réunis en un même syndicat; ils ne pourront pas l'être davantage dans l'avenir.

Les pouvoirs publics peuvent intervenir dans la constitution de syndicats à titre d'employeurs; sauf dans les cas visés par nos explications relatives à l'article 5. L'Etat, la province et les communes qui distribuent de l'eau, du gaz ou de l'électricité, ou bien exploitent des lignes de chemins de fer ou de tramways peuvent être assimilés aux autres employeurs.

ARTICLE 7.

Comme nous l'avons dit, les fédérations régionales, les centrales professionnelles et les confédérations joueront un rôle plus important dans la vie syndicale que les simples

zekere verrichtingen te doen, die zonder te worden aangezien als commercieel in hun opzet, niettemin van commercieel aard zijn en voor doel hebben winst te bezorgen aan hare leden. (Wet van 31 Maart 1898, art. 2.)

ARTIKEL 5.

Het is klaar dat de beambten der openbare diensten die bijdragen tot de uitoefening van het openbaar gezag, zooals dit het geval is voor de militairen, de leden der rechterlijke orde, de beambten der rechterlijke of administratieve politie, de veld- en boschwachters, de beambten der douanen en accijnzen en tal van ambtenaars en bedienden der administratie van Staat, provinciën, gemeenten en openbare instellingen, in een bijzonderen toestand verkeerden. Het algemeen welzijn verplicht den wetgever hun bijzondere verplichtingen op te leggen en hunne syndicale vrijheid te beperken; maar terzelfdertijd op werkdadige wijze de verdediging hunner belangen en hunner rechten te verzekeren.

Zoo werd een bijzonder statuut toegekend aan de officieren, aan de onderofficieren en aan andere categorieën van overheidspersoneel. Artikel 5 bepaalt dus dat de beambten der openbare diensten, zelfs wanneer het overheidspersoneel is, onder toepassing vallen der huidige wet; behalve wanneer hun een bijzonder statuut werd toegekend. Wij meenen natuurlijk dat er een dergelijk statuut zou moeten toegekend worden aan onderscheidene categorieën beambten die er nog geen hebben. De statuten die opgesteld zullen worden, moeten, naar onze meening, de bedoelde beambten toelaten beroepsverenigingen te stichten die de rechtspersoonlijkheid kunnen verkrijgen en regelmatige betrekkingen onderhouden met de openbare besturen; maar verschillende regels zullen moeten voorzien worden om te zorgen dat de bedrijvigheid dezer beroepsverenigingen nooit gevaarlijk kunne worden voor het gemeenschappelijk welzijn der Natie en bijzonder voor de openbare orde. In ruil voor de alzoo opgelegde beperkingen aan de syndicale vrijheid, zullen de beambten van het overheidspersoneel en van zekere voor het leven en de veiligheid der burgers bijzonder noodzakelijke diensten, een bijzonder vaste en duurzame positie moeten genieten.

ARTIKEL 6.

Dit artikel bekrachtigt een universeel feit : de werkgevers en de werknemers zijn nooit vereenigd in een zelfde syndicaat; dit zal ook niet mogen gebeuren in de toekomst.

De openbare besturen kunnen tusschenkomen in de oprichting van syndicaten ten titel van werkgevers, behoudens de gevallen, bedoeld door onzen uitleg nopens artikel 5. De Staat, de provinciën en de gemeenten die water, gas of electriciteit bedeele of spoorlijnen of trams in bedrijf hebben, kunnen gelijkgesteld worden met de andere werkgevers.

ARTIKEL 7.

Zooals we zegden, zullen de gewestelijke bonden, de vakcentralen en de nationale vakverbonden een veel belangrijker rol spelen in het syndicale leven dan de eenvoudige

associations. Déjà maintenant, dans la pratique syndicale on constate que des liens sont établis entre les personnes physiques ou morales qui font partie des associations locales et les centrales professionnelles, à tel point que les syndiqués restent membres de la centrale s'ils vont résider dans une autre région ou bien si leur association locale disparaît. Les membres de la « Centrale nationale des employés » paient même directement à la centrale leur cotisation syndicale. C'est pourquoi l'article 7 et l'article 10 s'occupent des relations à établir entre les membres d'une association qui fait elle-même partie d'une fédération et cette fédération.

ARTICLE 8.

Cet article, emprunté à la loi sur les associations sans but lucratif, énumère les mentions que les statuts devront contenir. Quelques légères modifications inspirées de la pratique syndicale ont été introduites dans le texte de l'article correspondant de la susdite loi.

ARTICLE 9.

Le nombre minimum des membres pour les associations d'employeurs a été fixé à sept à condition que ces employeurs emploient cinq cents salariés. Si tous les employeurs en question ne dirigent que de petites entreprises, ils devront évidemment être plus nombreux que sept pour employer ensemble 500 salariés. Cette double disposition a pour but d'éviter l'émiettement excessif des syndicats patronaux.

Pour les associations de salariés on a fixé le nombre minimum des membres à 25. Il est difficile en effet d'espérer que dans un nombre moindre on trouvera ordinairement les éléments nécessaires à une bonne gestion. D'autre part, exiger un nombre plus considérable aurait eu pour conséquence de priver des bienfaits de la loi tous les travailleurs qui exercent certaines professions dans des régions mi-industrielles, mi-agricoles.

Le nombre minimum de sections exigé pour la constitution des différentes sortes de fédérations a été déterminé de façon à écarter le danger de voir des organismes sans importance suffisante intervenir dans la vie économique du pays. Les chiffres adoptés tiennent compte de l'expérience acquise en cette matière.

ARTICLE 10.

Les observations que nous avons présentées au sujet de l'article 7 ont une importance particulière lorsqu'il s'agit de fédérations professionnelles régionales ou nationales. C'est pourquoi il est prescrit que les statuts de ces fédérations devront prévoir les conditions de transfert de leurs adhérents d'une section à l'autre. Nous entendons ici par section une association, ou une fédération professionnelle, affiliée à la fédération dont il s'agit.

vereenigingen. Nu reeds stelt men vast, in de syndicale praktijk, dat er banden bestaan tusschen de natuurlijke of rechtspersonen die deel uitmaken van de plaatselijke vereenigingen en de vakcentralen, in zoverre dat de gesyndikeerden wel blijven van de centrale, wanneer zij in een andere streek gaan verblijven of wanneer hun plaatselijke vereeniging verdwijnt. De leden der « Rijks-Bediendencentrale » betalen zelfs hunne syndicale bijdrage rechtstreeks aan de centrale. Daarom handelen de artikelen 7 en 10 over de betrekkingen welke dienen te bestaan tusschen de leden eener vereeniging die zelf deel uitmaakt van een bond en dezen bond.

ARTIKEL 8.

Dit artikel ontleend aan de wet op de vereenigingen zonder winstgevend doel, somt de punten op, welke de statuten moeten bevatten. Enkele lichte wijzigingen, ingegeven door de syndicale praktijk, werden ingelascht in den tekst van het overeenstemmend artikel van hooger genoemde wet.

ARTIKEL 9.

Het minimum aantal leden voor de vereenigingen van werkgevers werd vastgesteld op zeven, op voorwaarde dat deze werkgevers vijf honderd werknemers in dienst hebben. Indien alle werkgevers in kwestie slechts kleine ondernemingen leiden, zullen ze natuurlijk met meer dan zeven moeten zijn om te samen vijf honderd werknemers te bezigen. Deze dubbele bepaling heeft voor doel de buitensporige versnippering der werkgevers-syndicaten te beletten.

Voor de vereenigingen van werknemers heeft men het minimum aantal leden vastgesteld op 25. Het is inderdaad moeilijk te hopen dat men, in een kleiner aantal, gewoonlijk de noodige elementen vinden zal voor een goed beheer. Anderzijds zou de eisch tot een aanzienlijker aantal voor gevolg gehad hebben van de weldaden der wet te berooven alle arbeiders die zekere beroepen uitoefenen in de half-nijverheids-, half landbouwstroken.

Het minimum aantal afdelingen, vereischt voor de oprichting der onderscheidene soorten bonden, werd op zulke wijze vastgesteld, dat het gevaar vermeden wordt organismen zonder voldoende belangrijkheid te zien tusschenkomen in het economisch leven van het land. De aangenomen cijfers houden rekening van de te dezer zake opgedane ondervinding.

ARTIKEL 10.

De bemerkingsen welke we gedaan hebben in verband met artikel 7, hebben een bijzonder belang wanneer het gewestelijke of nationale vakbonden betreft. Daarom is er voorgeschreven dat de statuten dezer bonden de voorwaarden zullen moeten voorzien van de overdracht hunner leden van de eene afdeling naar de andere. Hier verstaan we door afdeling, eene vereeniging, of een vakbond, aangesloten bij den bond waarover het gaat.

ARTICLE 11.

En raison de l'extrême simplicité des formalités exigées pour la constitution des syndicats et en vue de réduire les frais au strict minimum, notre proposition ne prévoit qu'un seul mode de constatation des mentions exigées, l'acte sous seing privé.

La faveur dont le législateur entoure la constitution des syndicats, tant d'employeurs que de salariés, se manifeste encore par la réduction des formalités de publicité à la seule publication aux annexes du *Moniteur belge* d'un certificat de dépôt des statuts.

Il suffira, en effet, après qu'un acte sous seing privé aura été dressé, daté et signé, qu'on le dépose au secrétariat de la commission nationale de la production, dont la création est prévue par l'article 53, avec la somme nécessaire pour la publication du certificat aux annexes du *Moniteur belge*.

Il incombera au secrétariat de la commission nationale de la production de faire publier le certificat de dépôt aux annexes du *Moniteur belge*, dans les trente jours qui suivront le dépôt, et automatiquement le syndicat jouira de la personnalité civile à compter du jour de la publication.

Quant aux modifications aux statuts, leur validité est, comme la logique l'exige, subordonnée aux mêmes conditions que celle des statuts.

Pourquoi ces formalités toutes réduites qu'elles soient, ont-elles été jugées nécessaires ? Parce qu'il importe que le public soit informé de la constitution de tout syndicat ainsi que de sa dénomination, de son objet et de son siège et parce que, vu l'absence de toute intervention nécessaire d'un officier ministériel, il convenait, en dépit de l'extrême simplicité des exigences légales, que la régularité de la constitution fut contrôlée et proclamée.

Qu'arriverait-il si la constitution d'un syndicat était entachée d'irrégularité ? Le secrétariat de la commission nationale de la production déclarerait que les statuts ne sont pas conformes à la loi ; le syndicat en serait informé dans les trente jours du dépôt et le certificat remis aux déposants ne serait pas publié aux annexes du *Moniteur belge* avec la conséquence que le syndicat ne serait pas doté de la personnalité civile.

Mais il fallait prévoir la possibilité pour les dirigeants du syndicat de se pourvoir contre l'arbitraire éventuel du secrétariat de la commission nationale de la production : c'est au tribunal civil qu'il appartiendra de statuer et il ne pourra jamais se prononcer qu'en premier ressort.

ARTICLE 12.

Cet article applique encore aux syndicats une mesure imposée aux sociétés commerciales et aux associations sans but lucratif et qui a pour but d'édifier les tiers avec qui

ARTIKEL 11.

Terwille der uiterste eenvoudigheid van de formaliteiten, vereischt voor de oprichting der syndicaten, en ten einde de kosten tot een strikt minimum te herleiden, voorziet ons voorstel maar eene wijze van vaststelling der vereischte vermeldingen, nl. de onderhandsche akte.

De gunst waarmee de wetgever de oprichting omringt der syndicaten, zoo van werkgevers als van werknemers, blijkt nog uit de vermindering der publicatieformaliteiten die inderdaad teruggebracht zijn enkel en alleen tot de afkondiging in de bijlagen van den *Moniteur belge* van een certificaat van neerlegging der statuten.

Het zal inderdaad volstaan, nadat een onderhandsche akte opgemaakt, gedateerd en geteekend zal zijn, dat men ze neerlegge op het secretariaat der nationale commissie der voortbrenging, waarvan de oprichting voorzien is door artikel 53, samen met de noodige som voor de publicatie van het certificaat in de bijlagen van den *Moniteur belge*.

Het secretariaat der nationale commissie van de voortbrenging zal het neerleggingscertificaat moeten doen publiceren in de bijlagen van den *Moniteur belge*, binnen dertig dagen die op de neerlegging volgen en het syndicaat zal automatisch rechtspersoonlijkheid genieten van den dag af der afkondiging.

Wat de wijzigingen aan de statuten betreft, hunne geldigheid is, zooals de wet het vereischt, onderworpen aan dezelfde voorwaarden als die der statuten zelf.

Waarom werden deze formaliteiten, hoe klein ook, noodzakelijk geoordeeld ? Omdat het noodig is dat het publiek ingelicht weze over de oprichting van elk syndicaat evenals over zijne benaming, zijn object en zijn zetel en ook omdat het paste, spijs de uiterste eenvoudigheid der wettelijke vereischten en, gezien de afwezigheid van elke noodzakelijke tusschenkomst van een ministerieel ambtenaar, dat de regelmatigheid der oprichting kon gecontroleerd en openbaar gemaakt worden.

Wat zou er gebeuren indien de oprichting van een syndicaat onregelmatig moest zijn ? Het secretariaat der nationale commissie van de voortbrenging zou verklaren dat de statuten niet beantwoorden aan de wet ; het syndicaat zou er over ingelicht worden binnen de dertig dagen na de neerlegging en het certificaat, terug overgemaakt aan de neerleggers, zou niet gepubliceerd worden in de bijlagen van den *Moniteur belge*, met het gevolg dat het syndicaat de rechtspersoonlijkheid niet zou genieten.

Maar de mogelijkheid diende voorzien voor de leiders van het syndicaat zich te voorzien tegen de eventuele willekeur van het secretariaat der nationale commissie van de voortbrenging : de burgerlijke rechtbank zal in dat geval moeten uitspraak doen en zij zal altijd slechts in eersten aanleg kunnen uitspraak doen.

ARTIKEL 12.

Dit artikel past op de syndicaten nog een maatregel toe die opgelegd is aan de handelmaatschappijen en aan de vereenigingen zonder winstgevend doel en die voor doel

ils sont en rapports sur la nature de leur association et l'étendue de ses droits.

ARTICLE 13.

Les articles 13 et 14 s'occupent de la gestion du syndicat.

Un comité dont le mode de nomination et les pouvoirs sont déterminés par les statuts (art. 8, 7°) est chargé de cette gestion et de la représentation du syndicat. Notre proposition a laissé toute liberté aux syndicats pour régler la composition de leur comité; mais il est à prévoir que le nombre des membres du comité sera ordinairement fort réduit afin de faciliter son recrutement parmi les meilleurs dirigeants du syndicat et d'assurer la prompte expédition des affaires de l'association. Ce comité pourra d'ailleurs être assisté d'un conseil comprenant un plus grand nombre de membres.

L'assemblée générale exercera sur ses mandataires un contrôle sanctionné par son droit de les révoquer et par la responsabilité qu'ils encourent dans l'exécution de leur mandat et du chef des fautes de gestion qu'ils commettraient.

C'est particulièrement à l'occasion de l'examen annuel des comptes et du budget que l'assemblée générale exercera son contrôle.

L'obligation imposée au comité de soumettre un budget à l'assemblée générale est reprise de la loi sur les associations sans but lucratif. Il semble bien que cette prescription doive donner d'excellents résultats notamment en ce qu'elle obligera les dirigeants de syndicats à exercer leur mandat dans un esprit de prévoyance et selon une méthode éprouvée.

Les statuts d'une fédération professionnelle régionale ou nationale peuvent stipuler que l'entrée en fonction ou le maintien en fonction des membres du comité d'une association qui fait partie de la fédération peuvent être subordonnés à l'approbation expresse du comité de la fédération. C'est une conséquence pratique de ce que nous avons dit au sujet des articles 7 et 10.

ARTICLE 14.

Cet article fixe l'étendue de la responsabilité du syndicat du chef des actes des membres de son comité et de ses agents rétribués ainsi que les limites de la responsabilité des membres du comité.

Les règles adoptées sont identiquement les mêmes pour les syndicats d'employeurs et pour les syndicats de salariés. Ces règles sont absolument conformes au droit commun tel qu'il est établi par les lois et la jurisprudence en matière de sociétés.

L'article affirme la responsabilité du syndicat au titre de commettant, conformément à l'article 1384 du Code civil. Son application pourrait être onéreuse pour les syndicats si ceux-ci faisaient un choix peu judicieux de leurs

heeft de derden, met wie zij in verbinding staan, in te lichten over den aard hunner vereeniging en de uitgestrektheid harer rechten.

ARTIKEL 13.

De artikelen 13 en 14 handelen over het beheer van het syndicaat.

Een bestuur waarvan de wijze van benoeming en de bevoegdheden (art. 8, 7°) bepaald zijn door de statuten, is met dit beheer en met de vertegenwoordiging van het syndicaat belast. Ons voorstel heeft elke vrijheid gelaten aan de syndicaten om de samenstelling van hun bestuur te regelen; maar het is te voorzien dat het aantal bestuursleden gewoonlijk zeer laag zal zijn, ten einde hunne aanwerving te vergemakkelijken onder de beste leiders van het syndicaat en de spoedige afhandeling der zaken van de vereeniging te verzekeren. Dit bestuur zal overigens kunnen bijgestaan zijn door een raad, uit een grooter aantal leden samengesteld.

De algemeene vergadering zal op hare mandatarissen eene controle uitoefenen, gesanctionneerd door haar recht om ze af te zetten en door de verantwoordelijkheid welke zij oploopen bij de uitvoering van hun mandaat en uit hoofde van de fouten welke ze zouden begaan in hun beheer.

De algemeene vergadering zal hare controle voornamelijk uitoefenen bij het jaarlijksch nazicht der rekeningen en der begrooting.

De verplichting, aan het bestuur opgelegd eene begrooting voor te leggen aan de algemeene vergadering, is overgenomen uit de wet op de vereenigingen zonder winstgevend doel. Het schijnt wel dat dit voorschrift uitstekende uitlagen zal moeten opleveren, in dezen zin n.l. dat het de leiders der syndicaten verplichten zal hun mandaat uit te oefenen in een geest van vooruitzicht en volgens een beproefde methode.

De statuten van een gewestelijken of nationalen vakbond kunnen bepalen dat de ambtsaanvaarding of de ambtsbekleeding der bestuursleden eener vereeniging die deel uitmaakt van den bond, ondergeschikt kunnen zijn aan de uitdrukkelijke goedkeuring van het bestuur van den bond. Dit is een practisch gevolg van wat we zegden in verband met de artikelen 7 en 10.

ARTIKEL 14.

Dit artikel bepaalt de uitgestrektheid der verantwoordelijkheid van het syndicaat uit hoofde van de daden zijner bestuursleden en zijner betaalde beambten, evenals de grenzen der verantwoordelijkheid van de bestuursleden.

De aangenomen regels zijn juist dezelfde voor de syndicaten van werknemers en voor de syndicaten van werkgevers. Deze regels beantwoorden volkomen aan het gemeen recht, zooals dit is vastgesteld door de wetten en de rechtspraak ter zake van vennootschappen.

Het artikel bevestigt de verantwoordelijkheid van het syndicaat ten titel van lastgever, overeenkomstig artikel 1384 van het burgerlijk wetboek. Zijne toepassing zou schadelijk kunnen zijn voor de syndicaten, indien deze laat-

gérants. Au contraire si ces derniers sont bien choisis les risques courus par les syndicats seront minimes.

Quant à la responsabilité personnelle des membres du comité, elle est nulle envers les tiers quand ils engagent valablement le syndicat; c'est la reproduction de l'article 61 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales. Envers le syndicat, elle est limitée à l'exécution de leur mandat et aux fautes commises dans leur gestion; c'est le droit commun ainsi que le rappelle l'article 62, alinéa 1^{er} des dites lois.

ARTICLE 15.

L'article 15 traite des effets de la personnification civile quant à la capacité des syndicats d'acquiescer à titre gratuit la propriété de biens immobiliers ou d'autres droits réels immobiliers.

Cet article est repris de la loi sur les associations sans but lucratif.

Il appartiendra au pouvoir exécutif de déterminer dans chaque cas, en égard notamment au but assigné aux syndicats par la loi, quelles sont les libéralités consistant en biens immobiliers qui peuvent être autorisées. Pour éviter le péril de l'arbitraire, l'arrêté royal autorisant ou interdisant une libéralité devra être motivé.

ARTICLE 16.

Le chapitre premier contient certaines dispositions impératives qu'il échet de sanctionner sévèrement. C'est l'objet de l'article 16 qui institue l'action en dissolution du syndicat. Ainsi l'article 4 qui interdit au syndicat de se livrer à des opérations commerciales, l'article 9 qui fixe le nombre minimum des membres, l'article 13 qui impose la tenue annuelle d'une assemblée générale et l'article 15 qui limite le droit de propriété immobilière, trouveront une efficace sanction dans cette action en dissolution qui pourra être intentée soit par un membre, soit par un tiers, — qui devra évidemment justifier d'un intérêt légitime — soit par le ministère public.

En dehors de ces dispositions impératives, une infraction grave à ses statuts ou à la loi pourra également donner ouverture à une action en dissolution du syndicat. Le mot « gravement » indique aux tribunaux l'esprit dans lequel cette sanction devra recevoir son application. Le syndicat, chef de voûte de l'organisation professionnelle, est un organisme d'intérêt public; il doit donc être protégé par la loi dans son existence et dans son activité légitime. Mais qu'il vienne à tourner le dos à sa mission, à enfreindre délibérément d'une façon grave une règle importante de ses statuts ou une prescription impérative de la loi, le tribunal pourra prononcer la sanction capitale, la dissolution.

Ce pouvoir est réservé aux tribunaux de Première Instance et, en degré d'appel, car tout jugement statuant sur une demande de dissolution sera appellable, aux Cours d'appel.

ste een weinig oordeelkundige keuze deden van hunne beheerders. Wanneer daarentegen deze laatsten goedgekozen zijn, zullen de risico's door de syndikaten opgelopen, uiterst klein zijn.

Wat de persoonlijke verantwoordelijkheid betreft der bestuursleden, zij bestaat niet tegenover derden wanneer zij het syndicaat geldig verbinden; het is de overname van artikel 61 der samengevoegde wetten op de handelsvennootschappen. Tegenover het syndicaat is zij beperkt tot de uitvoering van hun mandaat en tot de fouten in hun beheer bedreven; dit is het gemeen recht zooals herinnerd wordt door artikel 62, eerste alinea van gezegde wetten.

ARTIKEL 15.

Artikel 15 behandelt de uitwerkselen der rechtspersoonlijkheid voorwat betreft de bekwaamheid der syndikaten om ten kosteloozen titel den eigendom te verwerven van onroerende goederen of van andere werkelijke onroerende rechten.

Dit artikel is overgenomen uit de wet op de vereenigingen zonder winstgevend doel.

Het zal de taak zijn der uitvoerende macht in elk geval te bepalen, rekening houdend nl. met het doel door de wet aan de syndikaten toegewezen, welke de vrijgevigheden zijn in onroerende goederen die mogen toegelaten worden. Om alle gevaar van willekeur te vermijden, zal het Koninklijk besluit dat een vrijgevigheid toelaat of verbiedt, gemotiveerd moeten zijn.

ARTIKEL 16.

Het eerste hoofdstuk bevat zekere gebiedende bepalingen die streng moeten gesanctionneerd worden. Dit is het doel van artikel 16 dat de vordering tot ontbinding van het syndicaat instelt. Zoo zullen artikel 4, dat aan het syndicaat verbiedt handelsverrichtingen te doen, artikel 9 dat het minimum aantal leden vaststelt, artikel 13 dat het houden eener jaarlijksche algemeene vergadering voorschrijft, en artikel 15 dat het recht op onroerenden eigendom beperkt, een doeltreffende sanctie vinden in deze vordering tot ontbinding, die zal kunnen ingesteld worden, hetzij door een lid, hetzij door een derde — die natuurlijk een rechtmatig belang moet kunnen invoeren — hetzij door het openbaar ministerie.

Buiten deze gebiedende bepalingen, zal een zware inbreuk op de statuten of op de wet eveneens aanleiding kunnen geven tot eene vordering tot ontbinding van het syndicaat. Het woord « zwaar » duidt aan de rechtbanken den geest aan waarin deze sanctie zal moeten toegepast worden. Het syndicaat, sleutel der bedrijfsorganisatie, is een organisme van openbaar belang; het moet dus beschermd worden door de wet in zijn bestaan en in zijne rechtmatige bedrijvigheid. Maar indien het den rug moest toekeren aan zijne zending, indien het wetens en willens op zware wijze een belangrijken regel zou overtreden van zijne statuten of een gebiedend voorschrift der wet, zal de rechtbank de kapitale sanctie, de ontbinding, kunnen uitspreken.

Deze macht is voorbehouden aan de rechtbanken van eersten aanleg en ook aan die van beroep, want elk vonnis dat uitspraak doet over een eisch tot ontbinding, zal voor de beroepshoven kunnen gebracht worden.

Enfin, l'article 16 édicte l'obligation pour les membres du comité d'un syndicat qui a décidé sa dissolution, d'en aviser le Secrétariat de la Commission nationale pour la Production. Si la dissolution est judiciaire, cette obligation incombe au greffier du tribunal ou de la Cour qui a prononcé la dissolution par une décision coulée en force de chose jugée.

Examen du chapitre deux.

Des conventions collectives.

ARTICLE 17.

Les syndicats, dès lors qu'ils sont composés d'hommes ayant des intérêts professionnels communs et qu'ils ont pour mission d'étudier et de promouvoir ces intérêts, sont les négociateurs tout indiqués de ces conventions que plusieurs salariés passent avec plusieurs employeurs dans le dessein de déterminer de commun accord les dispositions qui seront obligatoirement insérées dans les contrats de louage de service individuels (contrats de travail, d'emploi ou autres du même genre) et que l'on nomme conventions collectives de travail ou par abréviation « conventions collectives ».

De pareilles conventions existent déjà en grand nombre en Belgique : elles ont été élaborées par des hommes convaincus que c'est par l'examen en commun des intérêts, qui ne s'opposent jamais qu'en partie, et les conversations directes, d'égal à égal, de groupements à groupements, que les conflits sont prévenus et cimentées les ententes.

On ne doit pas perdre de vue que la convention collective dont il est ici question ne comporte pas de la part du syndicat patronal l'engagement de procurer du travail, ni de la part du syndicat de salariés l'engagement de fournir de la main-d'œuvre. La portée de la convention est seulement celle-ci : si des contrats de travail, d'emploi, etc., sont conclus entre ressortissants de l'un et de l'autre syndicat les clauses de ces contrats seront conformes aux règles établies par la convention collective. Les juristes ont déployé une grande ingéniosité dans la recherche du fondement juridique du caractère obligatoire, pour ceux qui n'y ont pas été parties, de la convention collective, mais aucune des théories qu'ils ont bâties n'a entièrement résisté à la discussion. Malgré cela de nombreuses conventions collectives ont été conclues et mises en pratique.

Il nous paraît pourtant désirable que le législateur, dans sa souveraineté, octroie à la convention collective une force obligatoire spéciale : c'est le but du présent chapitre. Mais nous ne prétendons rien innover en ce qui concerne les syndicats non reconnus.

Ten slotte, vaardigt artikel 16 de verplichting uit voor de bestuursleden van een syndicaat dat zijne ontbinding besloten heeft, er het Secretariaat der Nationale Commissie van Voortbrenging van op hoogte te brengen. Indien de ontbinding geschiedt bij gezag van recht, valt deze verplichting op de griffier van de rechtbank of van het Hof dat de ontbinding heeft uitgesproken door een onherroepelijk besluit.

Onderzoek van het tweede hoofdstuk.

Van de collectieve overeenkomsten.

ARTIKEL 17.

Van het oogenblik dat de syndicaten bestaan uit personen die gemeenschappelijke beroepsbelangen hebben en dat zij voor doel hebben deze belangen te bestudeeren en te bevorderen, zijn zij de aangewezen onderhandelaars voor de afsluiting dezer overeenkomsten welke meerdere werknemers aangaan met meerdere werkgevers, met het inzicht in gemeenschappelijk akkoord de bepalingen vast te leggen die verplichtend moeten ingelascht worden in de individueele contracten van dienstverhuring arbeidscontracten, dienstcontracten of andere overeenkomsten van denzelfden aard) en die men collectieve arbeidsovereenkomsten noemt of door verkorting « collectieve overeenkomsten ».

Dergelijke overeenkomsten bestaan reeds in groot aantal in België : zij werden opgemaakt door menschen die overtuigd zijn dat door het gemeenschappelijk onderzoek der belangen die altijd maar gedeeltelijk tegenstrijdig zijn, en door rechtstreeksche besprekingen, van gelijke tot gelijke, van groepeerings tot groepeerings, de geschillen kunnen voorkomen en de verstandhouding hechter kan gemaakt worden.

Men moet niet uit het oog verliezen dat de collectieve overeenkomst, waarvan hier sprake is, vanwege het patroonaal syndicaat de verbintenis niet bevat werk te bezorgen, en van wege het werknemerssyndicaat werkkrachten te leveren. De draagkracht der overeenkomst is enkel deze : indien arbeids-, dienst- of andere soortgelijke contracten afgesloten zijn tusschen leden van het een en het andere syndicaat, zullen de bepalingen dezer contracten overeenstemmen met de regels vastgesteld door de collectieve overeenkomst. De rechtsgeleerden hebben blijk gegeven van zeer groot vernuft bij het opsporen van den juridischen grondslag van het verplichtend karakter der collectieve overeenkomst, voor hen die er geen partij bij geweest zijn, maar geen enkele theorie door hen opgebouwd, is volledig bestand gebleken tegen discussie. In weerwil daarvan, werden er talrijke collectieve overeenkomsten afgesloten en in praktijk gesteld.

Niettemin schijnt het ons wenschelijk dat de wetgever, in zijne sovereigniteit, aan de collectieve overeenkomst een bijzonder verplichtend karakter geve : dit is het doel van dit hoofdstuk. Maar wij stellen ons niet voor iets nieuws te brengen voor wat betreft de niet erkende syndicaten.

ARTICLE 18.

Si d'un côté les conventions collectives ne peuvent être conclues pour un long temps en raison de la rapidité avec laquelle les conditions économiques peuvent se modifier et de l'utilité de revisions assez fréquentes pour provoquer de constants progrès, il ne faut pas d'un autre côté minimiser l'avantage économique et moral d'une certaine stabilité des conditions du travail. C'est de ces considérations diverses qu'est né l'article 18 qui limite au maximum de cinq ans la durée des conventions collectives.

ARTICLE 19.

Cet article s'inspire de l'idée que les conventions collectives doivent être encouragées, de là la réduction des formalités et des frais au minimum. Néanmoins une large publicité paraît désirable. C'est pourquoi notre proposition prévoit l'obligation de publier les conventions collectives dans les annexes du *Moniteur belge*. A défaut de cette publication la convention sera dépourvue des effets prévus par le présent chapitre.

ARTICLE 20.

Les conventions collectives pourraient convenir aux syndicats intéressés, mais nuire cependant à l'économie d'une région ou du pays tout entier. C'est pourquoi elles devront être soumises à la commission régionale ou à la commission nationale de la production. De même, il ne faut pas que des conventions régionales apportent le trouble dans l'ensemble d'une industrie nationale. De là, le droit de contrôle et de veto accordé à la commission professionnelle paritaire nationale.

ARTICLE 21.

Le soin de publier la convention aux annexes du *Moniteur belge* est laissé à la partie la plus diligente, mais celle-ci pourra réclamer leur quote-part des frais à ses co-contractants.

Ce même article prévoit les formalités nécessaires pour faire connaître l'adhésion de nouveaux syndicats à une convention collective antérieurement conclue. De même que les formalités relatives à l'annonce du renouvellement ou à la prorogation d'une convention venue à expiration. Pour la facilité du public et des tribunaux, il y a lieu de rendre obligatoire la publication de la liste des établissements dans lesquels les conventions sont applicables. Pour savoir si le contrat d'un salarié est régi par une convention, il suffira d'établir si oui ou non ce salarié fait partie du personnel d'un établissement soumis à cette convention.

ARTICLE 22.

Régulièrement conclue, la convention collective s'impose à des personnes qui n'y ont pas été directement parties, ainsi que le répèteront encore les articles 24 et 25. L'article

ARTIKEL 18.

Indien eenzijdig de collectieve contracten niet mogen afgesloten worden voor een langen tijd, uit hoofde der snelheid waarmee de economische voorwaarden kunnen gewijzigd worden en wegens het nut van tamelijk veelvuldige herzieningen om voortdurenden vooruitgang te verwekken, mag anderzijds het economisch en zedelijk voordeel van een zekere vastheid der arbeidsvoorwaarden niet onderschat worden. Uit deze onderscheidene beschouwingen is artikel 18 gegroeid, dat den duur der collectieve overeenkomsten beperkt tot een maximum van vijf jaar.

ARTIKEL 19.

Dit artikel gaat uit van de gedachte dat de collectieve overeenkomsten moeten aangemoedigd worden; van daar de inkrimping der formaliteiten en kosten tot een minimum. Niettemin schijnt een ruimer publiciteit wenschebijk. Daarom voorziet ons voorstel de verplichting collectieve overeenkomsten af te kondigen in de bijlagen van den *Moniteur belge*. Zoo deze bekendmaking niet gebeurt, zal de overeenkomst de uitwerkselen niet hebben door dit hoofdstuk voorzien.

ARTIKEL 20.

De collectieve overeenkomsten zouden kunnen passen voor de betrokken syndicaten, maar nochtans schade berokkenen aan de economie eener streek of van geheel het land. Daarom zullen zij moeten onderworpen worden aan de gewestelijke commissie's of aan de nationale commissie der voortbrenging. Zoo ook mogen de collectieve overeenkomsten geen verwarring stichten in 't geheel eener nationale nijverheid. Van daar het controle- en vetorecht toegestaan aan de nationale paritaire bedrijfscommissie.

ARTIKEL 21.

De zorg om de overeenkomst af te kondigen in de bijlagen van den *Moniteur belge* wordt overgelaten aan de meestgereede partij, maar deze zal hun aandeel in de kosten kunnen opeischen van hare medecontractanten.

Ditzelfde artikel voorziet de noodige formaliteiten om de toetreding te doen kennen van nieuwe syndicaten tot eene vroeger afgesloten overeenkomst; alsook de formaliteiten betreffende de aankondiging der hernieuwing of de verlenging der vervallen overeenkomst. Voor het gemak van het publiek en van de rechtbanken, dient de bekendmaking van de lijst der inrichtingen waar de overeenkomsten toepasselijk zijn, verplichtend gemaakt. Om te weten of het contract van een werknemer onder eene overeenkomst valt, zal het volstaan vast te stellen of deze werknemer al of niet deel uitmaakt van het personeel eener aan deze overeenkomst onderworpen inrichting.

ARTIKEL 22.

Wanneer zij regelmatig afgesloten is, is de collectieve overeenkomst verplichtend voor personen die er niet rechtstreeks partij bij geweest zijn, zooals de artikelen 24 en 25

22 en déclarant que la convention collective deviendra obligatoire seulement dix jours après sa publication aux annexes du *Moniteur belge* donne la faculté aux membres des syndicats intéressés ou du personnel des établissements visés de se soustraire par une démission, donnée en temps opportun, aux effets de la convention.

ARTICLE 23.

Cet article ne fait qu'énoncer cette règle bien logique que les modifications aux conventions sont soumises aux mêmes règles que les conventions elles-mêmes.

ARTICLE 24.

Comme nous l'avons dit à propos de l'article 22 un délai est laissé aux membres des syndicats intéressés pour se soustraire à l'application de la convention en quittant leur syndicat. Mais s'ils en sont encore membre le dixième jour après la publication du texte de la convention aux annexes du *Moniteur belge*, leur contrat de travail, d'emploi, etc., est à partir de ce moment régi par les dispositions de la convention.

Une règle analogue est appliquée en cas d'adhésion d'un syndicat à une convention antérieurement conclue. Les employeurs ou les salariés qui entrent dans un des syndicats liés par la convention sont par le fait même soumis à celle-ci.

ARTICLE 25.

Cet article ne fait que sanctionner la pratique courante. Nous ne connaissons pas de cas où les employeurs appliquent deux tarifs de salaires différents : l'un aux syndiqués, l'autre aux non-syndiqués. Dans chaque établissement il n'y a qu'un tarif de salaires. Procéder autrement serait ouvrir la porte à bien des difficultés et des querelles.

ARTICLE 26.

La convention collective a pour effet d'obliger les employeurs et les salariés à rendre leurs contrats de travail, d'emploi, etc., conformes aux règles établies par la convention collective.

Quelle sera la sanction de cette obligation ?

L'article 26 répond à cette question.

Un employeur ou un salarié, membre d'un syndicat reconnu, conclut-il un contrat de travail ou d'emploi contenant des clauses contraires à celles de la convention collective passée par son syndicat, ces clauses seront réputées non écrites.

Un salarié travaille-t-il à des conditions non conformes à celles de la convention collective, son acquiescement qu'il soit exprès ou tacite est nul et de plein droit.

Cette sanction dans sa dualité d'application est nette,

het nog zullen herhalen. Door te verklaren dat de collectieve overeenkomst verplichtend zal worden, slechts tien dagen na hare afkondiging in de bijlagen van den *Moniteur belge*, geeft artikel 22 aan de leden der betrokken syndicaten of van het personeel der beoogde inrichtingen, de macht zich te onttrekken, door een ten gepasten tijde ingediend ontslag, aan de uitwerkselen der overeenkomst.

ARTIKEL 23.

Dit artikel doet niet anders dan den zeer logischen regel vermelden dat de wijzigingen aan de overeenkomsten aan dezelfde regels onderworpen zijn als de overeenkomsten zelf.

ARTIKEL 24.

Zooals we zegden bij artikel 22, wordt aan de leden der betrokken syndicaten een tijdsruimte gelaten om zich te onttrekken aan de toepassing der overeenkomst door hun syndicaat te verlaten. Maar indien zij er nog lid van zijn op den tienden dag na de afkondiging van den tekst der overeenkomst in de bijlagen van den *Moniteur belge*, is hun arbeids-, dienst-, of soortgelijk contract van af dit oogenblik onderworpen aan de bepalingen der overeenkomst.

Een gelijkaardige regel is toepasselijk in geval van toetreding van een syndicaat tot eene vroeger afgesloten overeenkomst. De werkgevers of de werknemers die lid worden van een der syndicaten, door de overeenkomst verbonden, zijn, door het feit zelf, aan deze laatste onderworpen.

ARTIKEL 25.

Dit artikel sanctionneert enkel een dagelijksche praktijk. Wij kennen geen gevallen waarin de werkgevers twee verschillende loontarieven toepassen : het een voor de gesyndikeerden, het andere voor de niet-gesyndikeerden. In elke inrichting is er maar een loontarief. Anders te werk gaan, beteekent de deur openzetten voor tal van moeilijkheden en twisten.

ARTIKEL 26.

De collectieve overeenkomst heeft voor uitwetsel de werkgevers en de werknemers te verplichten hunne arbeids- en dienstcontracten, enz., in overeenstemming te brengen met de regels door de collectieve overeenkomst vastgesteld.

Wat zal de sanctie zijn dezer verplichting ?

Artikel 26 antwoordt op deze vraag.

Een werkgever of een werknemer, lid van een erkend syndicaat, sluit een arbeids- of dienstcontract af, waarin bepalingen voorkomen, strijdig met die der collectieve overeenkomst, door zijn syndicaat afgesloten : in dat geval worden de bepalingen als niet geschreven gehouden.

Wanneer een werknemer werkt aan voorwaarden die niet overeenstemmen met die der collectieve overeenkomst, is zijne instemming met die voorwaarden, zij weze uitdrukkelijk of stilzwijgend, nietig en wel van rechtswege.

Deze sanctie is, in hare tweevoudigheid van toepassing

décisive, absolue. Il fallait qu'il en soit ainsi car la libre concurrence en matière de contrats de travail et d'emploi conduit aisément à des abus au détriment des plus faibles.

C'est cette concurrence néfaste qu'il s'agit de mettre dans l'incapacité de nuire; le moyen préconisé est une règle dont ceux-là même qui devront s'y soumettre seront les rédacteurs; une discipline qu'on s'impose à soi-même n'est plus une contrainte; c'est une application collective de la liberté.

Remarquons que la sanction prévue par l'article 26 est un moyen d'incorporer efficacement les dispositions de la convention collective dans les contrats individuels; mais qu'elle laisse subsister, sans les aggraver, les sanctions actuellement prévues pour ces contrats de travail, d'emploi, etc. Les employeurs ne sont pas soumis à des risques nouveaux: ce sont seulement les stipulations des contrats en cours qui sont uniformisées ou modifiées.

ARTICLE 27.

Cet article s'applique à titre égal aux dirigeants des syndicats patronaux comme aux dirigeants des syndicats des salariés, il sanctionne l'obligation que ces dirigeants ont de respecter pour leur part la convention collective et de ne rien faire qui puisse nuire à l'observation de celle-ci par les membres de leur syndicat.

L'article 27 prévoit une sanction pénale pour le cas particulièrement grave où un membre de comité d'un syndicat exciterait des membres de ce syndicat à ne pas observer la convention collective. Celle-ci devient dans la conception de loi une des bases de l'ordre public: dès lors la provocation à l'enfreindre doit être punie.

Les peines prévues sont des peines correctionnelles: 8 jours à 1 an de prison et 26 à 20.000 francs d'amende ou l'une de ces peines seulement. L'infraction est donc un délit et justiciable des tribunaux correctionnels. Il est à noter que le délit n'existe que si la provocation est le fait d'un membre du comité du syndicat, c'est-à-dire d'une personne qui en raison du mandat qu'elle a accepté, a le devoir de veiller au respect des conventions conclues par son syndicat.

Toute provocation quelconque ne suffira pas pour constituer le délit. Il faudra qu'elle soit directe mais il n'est pas requis qu'elle ait été suivie d'effet. Elle devra consister soit en dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables, soit en des discours tenus en des réunions ou dans des lieux publics, placards affichés, écrits imprimés ou non et vendus ou distribués ou en dessins ou emblèmes suivant l'énumération de l'article 66 du Code pénal.

Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, hormis les chapitres VII et l'article 85, étant applicables au délit prévu par notre article 27, la réclive sera punie conformément aux dispositions du chapitre V mais le délit ne pourra pas être contraventionnalisé par l'admission de circonstances atténuantes.

klaar, duidelijk, absoluut. Dit moest zoo zijn, want de vrije concurrentie ter zake van arbeids- of dienstcontracten leidt gemakkelijk tot misbruiken, ten nadeele der zwaksten.

Het komt er op aan deze noodlottige concurrentie buiten staat te stellen schade te berokkenen; het voorgestelde middel is een regel waarvan juist zij die er zich aan zullen moeten onderwerpen, de opstellers zijn; eene tucht die men zich zelf oplegt is geen dwang meer; het is een collectieve toepassing der vrijheid.

Doen we opmerken dat de voorziene sanctie door artikel 26 een middel is om de bepalingen der collectieve overeenkomst doelmatig in te schakelen in de individuele contracten; maar dat zij, zonder ze te verscherpen, de thans voorziene sancties voor deze arbeids-dienstcontracten, enz., laat bestaan. De werkgevers zijn aan geen nieuwe risico's onderworpen; alleen de bepalingen der loopende contracten zijn eenvormig gemaakt of gewijzigd.

ARTIKEL 27.

Dit artikel is ten gelijken titel toepasselijk op de leiders der patronale syndicaten evenals op de leiders der syndicaten van werknemers; het sanctionneert de verplichting welke deze leiders hebben voor hun deel de collectieve overeenkomst te eerbiedigen en niets te doen dat zou kunnen schaden aan de naleving dezer laatste door de leden van hun syndicaat.

Artikel 27 voorziet een rechtsdwang voor het bijzonder ergo geval waarin een bestuurslid van een syndicaat de leden van dit syndicaat zou ophitsen om de collectieve overeenkomst niet na te leven. In de opvatting van het wetsvoorstel, wordt deze overeenkomst een der peilers van de openbare orde: daarom ook moet de opwekking om ze te overtreden gestraft worden.

De voorziene straffen zijn correctionele straffen: 8 dagen tot 1 jaar gevang en 26 tot 20.000 frank boete of slechts een van deze straffen. De inbreuk is dus een delict en hangt af van de correctionele rechtbanken. Er dient opgemerkt dat het delict enkel bestaat wanneer de uitdaging komt van een bestuurslid van het syndicaat, t.z. van een persoon die uit hoofde van het mandaat dat hij op zich genomen heeft, ten plicht heeft te waken op de naleving der overeenkomsten door zijn syndicaat afgesloten.

Elke uitdaging, om 't even dewelke, zal niet volstaan om een delict te vormen. Zij zal rechtstreeks moeten zijn, maar er wordt niet vereischt dat zij gevolgen gehad hebbe. Zij zal moeten bestaan hetzij in giften, beloften, bedreigingen, misbruik van gezag of macht, misdadige kuiperijen of arglistigheden, aangeslagen plakaten, hetzij in redevoeringen uitgesproken in vergaderingen of openbare plaatsen, in al of niet gedrukte geschriften verkocht of uitgedeeld, en nog in teekeningen of zinnebeelden, volgens de opsomming in artikel 66 van het Strafwetboek.

Daar alle bepalingen van het eerste boek van het Strafwetboek, buiten de hoofdstukken VII en artikel 85, toepasselijk zijn op het delict voorzien door ons artikel 27, zal de herhaling gestraft worden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk V, maar het delict zal niet kunnen verwezen worden naar de politierechtbank, wegens het aannemen van verzachtende omstandigheden.

ARTICLE 28.

Les auteurs de la présente proposition n'ont pas cru qu'il faille punir le membre d'un syndicat ne faisant pas partie du comité de direction qui provoquerait à enfreindre une convention collective; le danger que présente pour l'ordre public une provocation semblable émanant d'une personne non investie d'un mandat dans le syndicat n'est pas assez grand pour justifier une poursuite pénale.

Néanmoins l'article 28 rend personnellement responsable du dommage qu'il aura causé en ce faisant le simple membre de syndicat qui aura engagé d'autres membres de son syndicat à ne pas observer les clauses de la convention collective.

Cet article consacre d'ailleurs le droit pour le syndicat jouissant de la personnification civile d'intervenir dans un procès pour obtenir la substitution des clauses d'une convention collective à celles contraire d'un contrat de louage de services conclu par un membre d'un syndicat lié par la dite convention et tels dommages et intérêts que de droit.

ARTICLE 29.

Diverses questions de procédure auraient pu se poser au sujet des conventions collectives. L'article 29 y pourvoit en proclamant une règle générale dont les applications prévues ne sont qu'exemplatives.

*Examen du chapitre trois.***Des commissions professionnelles paritaires.**

ARTICLE 30.

Les commissions paritaires qui existent en Belgique ont rendu des services réels et signalés; mais elles sont en nombre trop limité, elles manquent d'uniformité, leurs attributions ne sont pas suffisamment définies et toutes ne sont pas pourvues d'animateurs compétents et spécialisés. C'est pourquoi notre proposition prescrit la création d'une commission professionnelle paritaire nationale pour chaque branche industrielle ou commerciale. Toutefois si plusieurs branches industrielles ou commerciales ne présentaient pas chacune une importance suffisante pour justifier la création d'une commission professionnelle paritaire, elles pourraient être placées toutes, à condition d'être similaires ou connexes dans la compétence d'une même commission. C'est au Gouvernement et plus spécialement au Ministre du travail qu'incombera le soin de créer les commissions nécessaires et de veiller à ce qu'elles travaillent activement.

Il faut que dans un délai relativement bref toutes les branches industrielles et commerciales du pays soient réparties entre les différentes commissions professionnelles paritaires nationales.

ARTIKEL 28.

De opstellers van het huidige wetsvoorstel hebben niet gemeend het lid van een syndicaat te moeten straffen dat geen deel uitmaakt van het bestuur en dat aanzetten zou tot overtreding eener collectieve overeenkomst; het gevaar voor de openbare orde dat ligt in dergelijke uitdaging uitgaande van een persoon zonder mandaat in het syndicaat, is niet groot genoeg om een strafvervolgung te rechtvaardigen.

Niettemin stelt artikel 28 het eenvoudig lid van een syndicaat verantwoordelijk voor de schade welke het zou aangebracht hebben, door andere leden van zijn syndicaat aan te zetten om de bepalingen der collectieve overeenkomst niet na te leven.

Dit artikel bevestigt overigens het recht van voor het syndicaat dat rechtspersoonlijkheid geniet, van tusschen te komen in een proces om de tegenstrijdige bepalingen van een dienstverhuuringscontract, afgesloten door een lid van een syndicaat, gebonden door een collectieve overeenkomst, te doen vervangen door de bepalingen van gezegde overeenkomst en de schadevergoeding waarop het aanspraak maken mag te bekomen.

ARTIKEL 29.

Verschillende kwestie's van procedure hadden kunnen gesteld worden in verband met de collectieve overeenkomsten. Artikel 29 voorziet daarin door een algemeen regel voor te schrijven, waarvan de voorziene toepassingen enkel als voorbeeld gegeven worden.

*Onderzoek van het derde hoofdstuk.***Van de paritaire bedrijfscommissie's.**

ARTIKEL 30.

De in België bestaande paritaire commissie's hebben werkelijke en uitnemende diensten bewezen; maar ze zijn te weinig in getal, er is geen eenvormigheid genoeg, hunne bevoegdheden zijn niet voldoende afgeliind en alle hebben ze geen bevoegde en gespecialiseerde bezielende leiders. Daarom schrijft ons voorstel de oprichting voor van een nationale paritaire bedrijfscommissie voor elken nijverheids- of handelstak. Wanneer nochtans meerdere nijverheids- of handelstakken elk voor zich zelf niet belangrijk genoeg zouden zijn om de oprichting eener paritaire bedrijfscommissie te rechtvaardigen, zouden ze alle, op voorwaarde gelijkaardig of aanverwant te zijn, binnen de bevoegdheid eener zelfde commissie kunnen geplaatst worden. De Regering en meer bijzonder de Arbeidsminister zal moeten zorgen dat de noodzakelijke commissie's opgericht worden en er over waken dat ze ieverig werken.

Binnen een betrekkelijk kort tijdsverloop, moeten alle nijverheids- en handelstakken van het land verdeeld zijn onder de onderscheidene nationale paritaire bedrijfscommissie's.

Il n'est pas question dans l'article 30 des administrations et services publics; rien pourtant dans notre proposition n'empêche le Roi de placer une administration publique ou un service public dans la compétence d'une commission professionnelle paritaire nationale. Il est pourtant à prévoir que le Gouvernement préférera appliquer l'article 31 à toutes les administrations publiques.

ARTICLE 31.

Pour comprendre l'utilité de la création de commissions professionnelles paritaires régionales il suffit de se souvenir des caractères et des intérêts spéciaux, par exemple : de l'industrie de la laine dans la région verviétoise, de l'industrie charbonnière dans la Campine, du port d'Anvers, etc. Il convient toutefois de laisser la plus grande liberté au Roi pour déterminer le nombre et la compétence des commissions professionnelles paritaires régionales.

Le Roi pourra instituer pour les administrations publiques importantes et pour les services publics considérables des commissions paritaires spéciales. Chaque administration ou chaque service ayant sa commission spéciale.

La commission paritaire des vicinaux nous fournit un exemple vivant de semblable commission.

Nous avons dit à propos de l'article 5 que la loi pourra soustraire les agents de certaines administrations publiques ou de certains services publics à l'application des dispositions de la présente proposition en accordant à ces agents un statut spécial. Mais nous estimons que l'octroi d'un pareil statut ne constitue pas une raison suffisante pour priver les agents en question du bénéfice de l'existence d'une commission paritaire spéciale. Au contraire, nous pensons que tout statut octroyé à une catégorie d'agents doit comporter l'institution d'une commission paritaire spéciale et régler la composition, les attributions et le fonctionnement de cette commission.

ARTICLES 32, 33 et 34.

La composition de commissions professionnelles paritaires est indiquée à l'article 32 ainsi que le mode de désignation de leurs membres. Il a paru indispensable de subdiviser le collège des salariés en deux sections : la section des employés et celle des ouvriers. Les syndicats reconnus se voient attribuer le droit de présenter des listes doubles de candidats parmi lesquels le Roi exercera son choix.*

Tous les syndicats auront-ils le droit de présenter des listes? Les auteurs du projet répondent négativement : il leur a paru qu'une multiplicité excessive de listes serait une source de difficultés; aussi proposent-ils de ne réserver ce droit qu'aux syndicats tant d'employeurs que de salariés les plus représentatifs, et de laisser au gouvernement un droit d'appréciation à cet égard.

Ce sont évidemment les syndicats d'employés qui auront à présenter les candidats pour les sections d'employés pour les collèges de salariés.

Nous croyons que l'on peut faire confiance aux syndicats reconnus : ils ont tout intérêt à présenter les candidats les plus capables, de contribuer au bon fonctionnement

In artikel 30 is er geen sprake van de openbare diensten en administratie's; niets nochtans in ons voorstel belet den Koning een openbare administratie of een openbaren dienst binnen de bevoegdheid te plaatsen eener nationale paritaire bedrijfscommissie. Het is nochtans te voorzien dat de Regeering verkiezen zal artikel 31 toe te passen op alle openbare administratie's.

ARTIKEL 31.

Om het nut van de oprichting der gewestelijke paritaire bedrijfscommissie's te begrijpen, volstaat het te denken aan de bijzondere belangen en kenmerken, bv. : van de wolnijverheid in Verviers, van de kolennijverheid in de Kempen, van de Antwerpsche haven, enz... Het past nochtans aan den Koning de grootste vrijheid te laten om het aantal en de bevoegdheid der gewestelijke paritaire bedrijfscommissie's te bepalen.

De Koning zal voor de belangrijke openbare administratie's en openbare aanzienlijke diensten bijzondere paritaire commissie's kunnen instellen. Elke administratie of elke dienst zou zijn bijzondere commissie hebben.

De paritaire commissie der buurtspoorwegen geeft ons een levend voorbeeld van dergelijke commissie.

Bij artikel 5 hebben wij gezegd dat de wet de beambten van zekere openbare administratie's of van zekere openbare diensten zal kunnen onttrekken aan de toepassing der bepalingen van het huidige voorstel, door aan deze beambten een bijzonder statuut te verleen. Maar wij meenen dat de toekenning van dergelijk statuut geen voldoende reden is om de beambten in kwestie te herooven van het genot eener bijzondere paritaire commissie. Wij denken integendeel dat elk statuut, toegekend aan eene categorie beambten, de instelling moet bevatten eener bijzondere paritaire commissie en de samenstelling, de bevoegdheden en de werkwijze dezer commissie dient te regelen.

ARTIKEL 32, 33 en 34.

De samenstelling van paritaire bedrijfscommissie's is aangeduid in artikel 32 evenals de wijze van benoeming hunner leden. Het is onmisbaar gebleken het college der werknemers te verdeelen in twee afdelingen : de afdeling der bedienden en deze der arbeiders. De erkende syndicaten krijgen het recht dubbel gestelde kandidatenlijsten in te dienen, waaruit de Koning een keuze zal doen.

Zullen alle syndicaten het recht hebben lijsten in te dienen? De opstellers van het voorstel antwoorden ontkenkend : het is hun voorgekomen dat een overdreven veelvuldigheid van lijsten eene bron zou zijn van moeilijkheden; zij stellen dan ook voor dit recht enkel voor te behouden aan de meest representatieve syndicaten van werkgevers en van werknemers, en aan de Regeering het recht te laten daarover te oordeelen.

De Bediendensyndicaten zullen natuurlijk de kandidaten moeten voorstellen voor de afdelingen der bedienden in de college's van werknemers.

Wij meenen dat men volle vertrouwen mag stellen in de erkende syndicaten : zij hebben er alle belang bij de bestkwaligste kandidaten voor te stellen en bij te dragen tot

des commissions paritaires. Il convient pourtant d'accorder au gouvernement un certain contrôle en vue de la sauvegarde du bien commun et c'est pourquoi nous avons préféré ne pas faire nommer directement par les syndicats les membres de ces commissions. L'engagement que les membres des commissions devront prendre en entrant en charge contribuera également à faciliter l'accomplissement de la mission confiée aux commissions paritaires.

Nous croyons d'ailleurs que l'expérience a montré que l'on trouve ordinairement chez les membres de ces commissions, qu'ils appartiennent aux syndicats patronaux, aux syndicats socialistes ou aux syndicats chrétiens, un véritable esprit de collaboration et un grand désir de bien servir les intérêts communs des salariés et des employeurs.

Un arrêté royal devra déterminer le nombre des délégués qui devront faire partie de ces collèges : l'article 33 se borne à fixer un nombre minimum et laisse au gouvernement le soin de régler, par arrêté royal, les conditions et le mode de présentation.

ARTICLE 35.

Chaque commission professionnelle paritaire est dirigée par un bureau composé ainsi qu'il est dit à l'article 35; c'est à ce bureau qu'il appartient notamment de trancher les conflits de compétence qui naîtraient au sein de la commission entre les collèges ou les sections (art. 44, 4^e alinéa).

Il est évident que le gouvernement devra choisir avec grand soin les membres des bureaux des commissions paritaires. Ce devront être des hommes impartiaux, habiles, instruits, judicieux. Ils devront disposer du temps nécessaire pour bien remplir leur fonction, être convenablement rétribués et grandement récompensés s'ils rendent de bons services après avoir acquis la confiance des employeurs et des salariés. Ils n'auront pas à trancher les questions professionnelles mais plutôt à guider les débats de la commission et de ses différents collèges ou sections, à régler les questions de procédure et à entretenir en toute circonstance parmi les membres de la commission l'esprit d'activité, de conciliation et de collaboration. Le président sera particulièrement chargé de veiller à ce que les décisions de la commission ne soient pas inspirées par un égoïsme corporatif et ne mettent pas en péril le bien commun de la nation. Toute décision qui lui paraîtrait suspecte à cet égard devra être déferée par lui au Roi. Certaines décisions devront même être déférées d'office.

Nous estimons qu'il faut laisser autant que possible les représentants de la profession régler les affaires professionnelles et que le recours au Roi ne peut avoir pour but que de sauvegarder vraiment le bien commun sans provoquer une immixtion trop grande de l'administration centrale dans la gestion des affaires de la profession. C'est là une question de tact et de prudence qui ne peut être réglée par des textes.

de goede werking der paritaire commissie's. Nochtans past het aan de Regeering een zekere controle toe te kennen met het oog op de vrijwaring van het algemeen welzijn, en daaron hebben we er de voorkeur aan gegeven de leden dezer commissie's niet rechtstreeks door de syndicaten te doen benoemen. De verbintenis welke de leden der commissie's zullen moeten nemen bij hunne indiensttreding, zal eveneens bijdragen om de zending toevertrouwd aan de paritaire commissie's gemakkelijker te doen vervullen.

Wij meenen trouwens dat de ondervinding bewezen heeft dat men bij de leden dezer commissie's, gewoonlijk, hetzij ze behoren tot de patroonssyndicaten, hetzij ze lid zijn van socialistische of christene bonden, een werkelijken geest van samenwerking vindt alsmede een innige wensch om de gemeenschappelijke belangen der werknemers goed te dienen.

Een Koninklijk besluit zal het aantal afgevaardigden moeten bepalen die deel moeten uitmaken van deze college's : artikel 33 bepaalt er zich toe een minimum aantal leden te bepalen en laat aan de Regeering de zorg over de voorwaarden en de wijze van voorstelling te regelen door Koninklijk besluit.

ARTIËEL 35.

Elke paritaire bedrijfscommissie is geleid door een bestuur samengesteld zooals gezegd in artikel 35; dit bestuur moet o. m. de bevoegdheidsgeschillen oplossen die kunnen oprijzen in den schoot der commissie tusschen de college's of de afdelingen (art. 44, vierde alinea).

Het is duidelijk dat de Regeering de bestuursleden der paritaire commissie's met de grootste zorg zal moeten kiezen. Het zullen onpartijdige, bekwame, ontwikkelde en oordeelkundige menschen moeten zijn. Ze zullen over den nodigen tijd moeten beschikken om hunne functie goed te vervullen, daarbij goed betaald en flink beloond worden indien ze goede diensten bewijzen na het vertrouwen der werkgevers en der werknemers gewonnen te hebben. Ze zullen geen uitspraak moeten doen in de bedrijfsvraagstukken, maar veeleer de debatten leiden der commissie en der onderscheidene colleges en afdelingen, de procedurekwesties regelen en in alle omstandigheden onder de leden der commissie den geest van werkzaamheid, verzoening en samenwerking hoog houden. De voorzitter zal bijzonder gelast zijn er over te waken dat de besluiten der commissie's niet ingegeven zijn door een corporatief egoïsme en het gemeenschappelijk welzijn der Natie niet in gevaar brengen. Elke beslissing die hem verdacht zou lijken, zal hij ook moeten overnemen aan den Koning. Sommige beslissingen zullen zelfs van ambtswege moeten overgemaakt worden.

Wij meenen dat men de vertegenwoordigers van het bedrijf zooveel mogelijk de bedrijfszaken moet laten regelen en dat het beroep op den Koning enkel ten doel mag hebben het gemeenschappelijk welzijn werkelijk goed te vrijwaren zonder aanleiding te geven tot een te groote inmenging van het centrale beheer in de leiding der zaken van het bedrijf. Dit is een kwestie van tact en voorzichtigheid die niet door teksten kan geregeld worden.

ARTICLES 36, 37, 38 et 39.

Ces articles posent des règles générales, faciles à comprendre et à justifier quant à la durée du mandat des membres, à la prestation du serment, aux jetons de présence, au nombre des réunions et au mode de convocation. Les membres doivent s'engager, en particulier, à respecter les secrets professionnels dont ils auraient connaissance par l'exercice de leurs fonctions. Ces divers points devront être complétés par arrêté royal.

ARTICLES 40, 41, 42 et 43.

Les commissions professionnelles paritaires se voient attribuer par les articles 40, 41, 42 et 43 une quadruple mission : d'information, d'étude, de conciliation et de réglementation. Organismes d'étude et d'information, elles doivent examiner la situation des branches industrielles ou commerciales de leur ressort, suggérer des résolutions opportunes. Bureaux de consultation, elles s'attacheront à prévenir les conflits entre employeurs et salariés ou à les concilier, sans avoir le droit de les juger; elles aideront le gouvernement à adapter aux branches industrielles ou commerciales de leur ressort la législation du travail.

Elles doivent être consultées tant par le gouvernement que par les députations permanentes et les collèges échevinaux dans toutes les mesures pouvant avoir une répercussion importante sur la prospérité d'une branche industrielle ou commerciale. Les auteurs du projet ont intentionnellement employé ici des termes très larges, parce qu'ils estiment que, dans toute décision ayant une répercussion importante sur une branche industrielle ou commerciale, les autorités publiques doivent demander l'avis de la commission compétente.

Enfin les commissions professionnelles paritaires ont une compétence réglementaire dont l'aspect est double : d'une part, elles peuvent décider l'extension à une ou plusieurs régions ou à tout le pays, ou à toutes les entreprises d'une branche industrielle ou commerciale, ou à une profession organisée des stipulations d'une convention collective conclue (et approuvée) dans cette branche ou dans cette profession (art. 42); elles peuvent, d'autre part, établir des règlements professionnels applicables à toutes les entreprises d'une branche ou d'une profession organisée pour lesquelles elle est compétente (art. 43).

C'est ce pouvoir réglementaire qui constituera aux mains des commissions professionnelles paritaires l'instrument le plus efficace d'apaisement social. Elaborées par des hommes investis de la confiance des syndicats, fruits de la collaboration intime des employeurs et des salariés; les conventions collectives seront l'expression de l'expérience au service de la volonté d'améliorer l'organisation économique et en particulier les conditions de travail.

Pour faire participer le plus grand nombre possible aux résultats de la vaste et constante étude qui se poursuivra dans les commissions professionnelles paritaires, il n'était pas de moyen plus efficace que de donner à celles-ci un pouvoir réglementaire.

ARTIKELN 36, 37, 38 en 39.

Deze artikelen stellen algemeene regels vast, die gemakkelijk te begrijpen en te rechtvaardigen zijn, betreffende den duur van het mandaat der leden, de eedaflegging, de zitpenningen, het aantal vergaderingen en de wijze van bijeenroeping. De leden moeten zich persoonlijk verbinden, de beroepsgeheimen te eerbiedigen waarvan zij kennis zouden hebben door de uitoefening hunner functie's. Deze onderscheidene punten zullen volledig moeten worden door Koninklijk besluit.

ARTIKELN 40, 41, 42 en 43.

De paritaire bedrijfscommissie's krijgen door de artikelen 40, 41, 42 en 43 een viervoudige zending : van studie en inlichting, van verzoening en reglementeering. Als studie- en inlichtingsorganismen, moeten ze den toestand der nijverheids- of handelstakken hunner omschrijving onderzoeken en gepaste besluiten voorstellen. Als raadplegingsbureelen, zullen ze hun best doen om de geschillen tusschen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen, zonder het recht te hebben ze te oordeelen; zij zullen de Regeering helpen om de arbeidswetgeving aan te passen aan de nijverheids- of handelstakken hunner omschrijving.

Zij moeten geraadpleegd worden zoowel door de Regeering als door de Bestendige Deputatie's en de schepencollege's in alle maatregelen die een belangrijken weerslag kunnen hebben op den voorspoed van een nijverheids- of handelstak. De opstellers van het ontwerp hebben hier met inzicht zeer breede termen gebruikt, omdat ze oordeelen, in elke beslissing met een belangrijken weerslag op een nijverheids- of handelstak, dat de openbare overheden het advies moeten vragen der bevoegde commissie.

Ten slotte, hebben de paritaire bedrijfscommissie's een reglementaire bevoegdheid waarvan het uitzicht dubbel is : enerzijds kunnen ze de uitbreiding beslissen tot een of meerdere streken of tot heel het land, tot alle ondernemingen van een nijverheids- of handelstak of tot een georganiseerd bedrijf, van de bepalingen eener collectieve overeenkomst, afgesloten (en goedgekeurd) in dezen tak of in dit bedrijf (art. 42); zij kunnen anderzijds bedrijfsreglementen uitvaardigen, toepasselijk op alle ondernemingen van een tak of van een georganiseerd bedrijf, waarvoor zij bevoegd is (art. 43).

Deze reglementaire macht zal in de handen der paritaire bedrijfscommissie's het doelmatigste werktuig zijn van sociale bevrediging. Opgemaakt door menschen die het vertrouwen genieten der gesyndikeerden, vruchten der innige samenwerking van werkgevers en werknemers, zullen de collectieve overeenkomsten de uitdrukking zijn van de ondervinding in dienst van den vasten wil om de economische organisatie en voornamelijk de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Om het grootste mogelijk aantal menschen te laten deel hebben in de uitslagen van de uitgebreide en bestendige studie ondernomen door de paritaire bedrijfscommissie's, was er geen doeltreffender middel dan hen een reglementaire macht te geven.

Ce pouvoir appartient aussi aux commissions spéciales prévues à l'article 31.

ARTICLE 44.

La majorité des trois cinquièmes exigée dans chaque collège ou section empêche de prendre une décision importante lorsqu'une forte minorité s'y oppose. De même, l'accord des employeurs et des salariés est nécessaire pour qu'une décision puisse être prise. Lorsque la majorité en question n'est pas obtenue, ou lorsque l'accord ne se fait pas, la situation existante est maintenue. L'esprit de collaboration qui devra régner dans les commissions permettra de prendre souvent des décisions à l'unanimité.

ARTICLES 45 et 46.

Ces articles ont un double but : d'abord ils organisent le recours au Roi du président de la commission professionnelle paritaire en vue d'assurer la sauvegarde du bien commun de la nation et éventuellement du droit de certaines minorités, si la commission les avait perdues de vue; ensuite ils indiquent la manière de conférer une force obligatoire aux règlements élaborés par la commission : incorporer ces règlements dans un arrêté royal. Ceci nous délivrera de tout scrupule constitutionnel au sujet de la valeur des règlements professionnels dont notre proposition confie l'élaboration aux commissions paritaires.

En cas de refus d'approbation d'un règlement proposé par une commission, l'arrêté royal refusant l'approbation nécessaire devra être motivé. Ceci par égard pour l'autonomie relative qu'il faut laisser aux professions organisées. En principe, c'est aux représentants de ces professions à juger de l'opportunité des règlements et il faut que le Roi ait de graves motifs pour refuser l'approbation demandée. C'est motifs doivent être clairement indiqués.

*Examen du chapitre quatre.***Des commissions de la production.**

ARTICLE 47.

Une commission nationale de la production doit être établie à Bruxelles. Son nom indique son rôle économique. Elle sera avant tout un conseil chargé de faciliter la bonne organisation de la production, avec l'accord de toutes les professions organisées et la collaboration des salariés comme des employeurs. Ce rôle est précisé par l'article 56.

Des commissions régionales rempliront une mission analogue dans les différentes régions. Toute liberté est laissée au Roi pour délimiter ces régions et fixer le nombre des

Deze macht behoort ook aan de bijzondere commissie voorzien in artikel 31.

ARTIKEL 44.

De meerderheid der drie vijfden, in elk college en in elke afdeling geëischt, maakt het onmogelijk een belangrijke beslissing te nemen wanneer een sterke minderheid er zich tegen verzet. Het akkoord der werkgevers en der werknemers is noodzakelijk voor het nemen van een besluit. Wanneer de meerderheid in kwestie niet gehaald wordt, of wanneer er geen akkoord bereikt wordt, blijft de bestaande toestand behouden. De geest van samenwerking die zal moeten heerschen in de commissie's zal dikwijls toelaten beslissingen te nemen bij eenparigheid van stemmen.

ARTIKEL 45 en 46.

Dezen artikelen hebben een dubbel doel : vooreerst organiseren zij het beroep op den Koning van de paritaire bedrijfscommissie, ten einde de vrijwaring van het gemeenschappelijk welzijn der Natie en eventueel het recht van zekere minderheden te verzekeren, in geval de commissie ze uit het oog zou verloren hebben; daarna geven ze de wijze aan waarop een bindende kracht gegeven wordt aan de reglementen door de commissie opgemaakt : deze reglementen inlassen in een Koninklijk besluit. Dit zal bij ons elk bezwaar wegnemen over de waarde der bedrijfsreglementen waarvan ons voorstel de opmaking toevertrouwt aan de paritaire commissie's.

In geval van weigering tot goedkeuring van een reglement voorgesteld door eene commissie, zal het Koninklijk besluit, dat de noodzakelijke goedkeuring weigert, gemotiveerd moeten zijn. Dit om de betrekkelijke zelfstandigheid die de georganiseerde bedrijven moeten hebben te eerbiedigen. In principe, moeten de vertegenwoordigers dezer bedrijven oordeelen over de opportuniteit der reglementen en de Koning moet ernstige redenen hebben om de gevraagde goedkeuring te weigeren. Deze redenen moeten duidelijk en klaar aangegeven zijn.

*Onderzoek van het vierde hoofdstuk.***Van de commissie's der voortbrenging.**

ARTIKEL 47.

Een nationale commissie der voortbrenging moet ingesteld worden te Brussel. Haar naam geeft haar economische rol aan. Vóór alles, zal zij een raad zijn, belast met het vergemakkelijken der goede organisatie der productie, met het akkoord aller georganiseerde bedrijven en de samenwerking van werknemers zoowel als van werkgevers. Deze rol is gepreciseerd door artikel 56.

Gewestelijke commissie's zullen een soortgelijke zending vervullen in de onderscheidene streken. Alle vrijheid wordt aan den Koning gelaten om deze streken af te bakenen en

commissions régionales. Nous pensons toutefois que ce nombre ne devra pas être trop élevé, par exemple une commission par province.

ARTICLE 48.

Les affaires de moindre importance qui seront soumises aux commissions de la production seront traitées par une seule chambre. Les affaires importantes seront toutes soumises aux trois chambres réunies. Il y aura ainsi moyen de spécialiser chacune des chambres pour l'examen de certaines catégories d'affaires. L'article 57 donne des précisions à cet égard.

ARTICLES 49, 50, 51 et 52.

Ces articles règlent la composition des commissions de la production. Les règles qu'ils énoncent devront être complétées par arrêté royal.

Il convient de réserver aux confédérations nationales en ce qui concerne la commission nationale de la production, et aux fédérations régionales interprofessionnelles en ce qui concerne les commissions régionales de la production, la présentation des candidats aux fonctions de membre de ces commissions. En effet, ce sont ces organismes interprofessionnels qui auront le mieux le sens du bien commun des différentes professions, étant dégagés à un certain degré, par leur composition même, des préoccupations purement professionnelles et des égoïsmes corporatifs.

A titre d'exemple citons parmi les confédérations actuellement existantes et qui peuvent certes prétendre au titre d'organisations les plus représentatives respectivement des employeurs et des employés : le Comité Central industriel, la Commission syndicale socialiste, la Confédération des syndicats chrétiens.

Notons cependant que les organismes interprofessionnels dont il est question dans les articles 49 à 52 devront choisir leurs candidats parmi les personnes qui ont une compétence spéciale pour traiter les affaires soumises aux différentes chambres : la première s'occupant surtout des affaires intéressant les ouvriers des entreprises privées, la deuxième des affaires concernant les ouvriers des services publics et la troisième des affaires concernant les employés de toutes catégories.

L'article 51 établit à la tête de chaque commission de la production un bureau dont la composition et le rôle sont analogues à la composition et au rôle des bureaux des commissions professionnelles paritaires dont nous avons parlé à propos de l'article 35.

Les membres du bureau de la commission de la production et surtout ceux de la commission nationale devront se consacrer uniquement à la bonne marche de la commission qu'ils ont à diriger. C'est pourquoi ils ne recevront pas un jeun de présence pour les réunions auxquelles ils assistent mais bien une indemnité mensuelle.

ARTICLE 53.

Cet article institue auprès de la commission nationale

het aantal gewestelijke commissie's vast te stellen. We meenen nochtans dat dit aantal niet te groot mag zijn, bij voorbeeld : één commissie per provincie.

ARTIKEL 48.

De zaken van minder belang die zullen voorgelegd worden aan de commissie's der voortbrenging, zullen behandeld worden door een enkele kamer. De belangrijke zaken zullen voorgelegd worden aan de drie vereenigde kamers. Zoo is er middel om elke kamer te specialiseeren voor het onderzoek van zekere zaken. Artikel 57 geeft hierover nadere aankluidingen.

ARTIKEL 49, 50, 51 en 52.

Deze artikelen regelen de samenstelling der commissie's van de voortbrenging. De regels die zij opsommen zullen volledigd moeten worden door Koninklijk besluit.

Aan de nationale vakverbonden moet de voorstelling voorbehouden blijven van kandidaten voor de functie's van lid der nationale commissie van de voortbrenging en de gewestelijke vakverbonden moeten dezelfde taak vervullen voor de gewestelijke voortbrengingscommissie's. Deze interprofessioneele organismen zullen inderdaad het beste begrip hebben van het gemeenschappelijk welzijn der onderscheidene bedrijven, daar ze, in een zekere mate, door hun samenstelling zelf, los staan van de louter professioneele bekommelingen en de corporatieve egoïsmen.

Als voorbeeld kunnen we hier onder de thans bestaande nationale vakverbonden en die zeker mogen aanspraak maken op den titel van meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, vernoemen : het Centraal Nijverheidscomité, de socialistische Syndicale Commissie, het Algemeen Christelijk Vakverbond.

Merken we nochtans op dat de interprofessioneele organismen waarvan sprake in de artikelen 49 tot 52 hunne kandidaten zullen moeten kiezen onder de personen die een bijzondere bevoegdheid hebben om de aan de onderscheidene kamers voorgelegde zaken te behandelen : de eerste zou zich vooral bezig houden met de werklieden der private ondernemingen, de tweede met de arbeiders der openbare diensten en de derde met de bedienden van alle categorieën.

Artikel 51 stelt aan het hoofd van elke voortbrengingscommissie een bureel aan, waarvan de samenstelling en de rol van denzelfden aard zijn als de samenstelling en de rol der besturen van de paritaire bedrijfscommissie's waarover we gesproken hebben in verband met artikel 35.

De bestuursleden van de commissie der voortbrenging en voornamelijk deze der nationale commissie van de voortbrenging, zullen zich uitsluitend moeten wijden aan den goeden gang der commissie die zij zullen te leiden hebben. Daarom zullen zij geen zitpenning ontvangen voor de vergaderingen welke zij bijwonen, maar wel een maandelijksche vergoeding.

ARTIKEL 53.

Dit artikel stelt bij de nationale commissie der voort-

de la production un secrétariat permanent qui jouera un rôle important, notamment en ce qui concerne les formalités relatives à la reconnaissance légale des syndicats (art. 11).

ARTICLES 54 à 59.

Ces articles fixent les règles générales relatives aux attributions et au fonctionnement des commissions de la production. Ces règles devront être complétées par arrêté royal.

ARTICLE 60.

Le président de la commission de la production doit veiller à ce que celle-ci prenne des décisions conformes au bien commun de la Nation. Au cas où il juge qu'une décision ne répond pas à cette condition, il peut la suspendre et la déférer au Roi.

ARTICLE 61.

Les commissions de la production devant jouer le rôle de conseils économiques il convient que le gouvernement, les députations permanentes et les conseils des bourgmestre et échevins les consultent lorsqu'ils auront à prendre des décisions intéressant la vie économique du pays ou de la région, au moins lorsque ces décisions seront importantes.

*Examen du chapitre cinq.***Dispositions additionnelles.**

ARTICLE 62.

L'article 62 est conçu comme suit : « Toutes les questions et mesures relatives aux syndicats, aux conventions collectives, aux commissions professionnelles paritaires et aux commissions de la production, qui rendent nécessaires l'intervention du gouvernement, rentrent dans les attributions du ministère du Travail. »

Cette disposition nous a paru nécessaire, car il faudra pour que le système des professions organisées entre dans la pratique et que pour toutes les questions de détail qui se présenteront soient réglées rapidement et logiquement qu'un service spécial soit constitué dans un seul ministère. De cette façon les lenteurs administratives, les jurisprudences contradictoires, les conflits d'attribution, pourront être évités autant que cela est humainement possible. Le service en question ne devra comprendre qu'un très petit nombre de fonctionnaires mais ils devront avoir une intelligence claire et prompte et une volonté énergique. C'est le ministre du Travail Joseph Wauters qui a institué les premières commissions paritaires. Depuis lors, le ministère du Travail s'est toujours occupé activement de ces commissions. On a d'ailleurs toujours considéré que c'est à lui qu'incombe surtout d'organiser la collaboration des classes sur le terrain économique. C'est pourquoi nous voulons lui voir confier le soin de mettre à exécution la présente proposition.

brenging een bestendig secretariaat in, dat een belangrijke rol zal vervullen, nl. voor wat betreft de formaliteiten betreffende de wettelijke erkenning der syndicaten (art. 11).

ARTIKEL 54 tot 59.

Deze artikelen vestigen de algemeene regels betreffende de bevoegdheden en de werkwijze der commissie's van de voortbrenging. Deze regels zullen volledig moeten worden door Koninklijk besluit.

ARTIKEL 60.

De Voorzitter der Commissie van de voortbrenging moet er over waken dat zij beslissingen neme die beantwoorden aan het gemeenschappelijk welzijn der Natie. Wanneer hij oordeelt dat een beslissing niet beantwoordt aan deze voorwaarde, mag hij ze schorsen en aan den Koning onderwerpen.

ARTIKEL 61.

Daar de commissie's der voortbrenging de rol moeten spelen van economische raden, past het dat de Regeering, de Bestendige Deputatie's en de college's van Burgemeester en schepenen ze raadplegen wanneer zij beslissingen zullen moeten nemen, die belang hebben voor het economisch leven van het land of van de streek; het moet natuurlijk belangrijke beslissingen gelden.

*Onderzoek van het vijfde hoofdstuk.***Bijkomende bepalingen.**

ARTIKEL 62.

Artikel 62 luidt als volgt : « Alle vraagstukken en maatregelen betreffende de syndicaten, de collectieve overeenkomsten, de paritaire bedrijfscommissie's en de commissie's der voortbrenging, die de tusschenkomst der Regeering noodzakelijk maken, vallen binnen de bevoegdheid van het Ministerie van Arbeid. »

Deze bepaling is ons noodzakelijk gebleken, want om het stelsel der georganiseerde bedrijven in de praktijk te brengen en alle detailkwesties die zullen voorkomen spoedig en logisch te regelen, moet er een bijzondere dienst opgericht worden in een enkel ministerie. Zoodoende zullen de administratieve traagheden, de tegenstrijdige rechtspraak, de conflicten van bevoegdheden, kunnen vermeden worden in zooverre dit, menselijkerwijze gesproken, mogelijk is. Bedoelde dienst zal maar een zeer klein aantal ambtenaars moeten bevatten, maar het zullen verstandige en vlugge mannen moeten zijn, met een sterke wilskracht. De Minister van Arbeid, Joseph Wauters, heeft de eerste paritaire commissie's ingesteld. Sedertdien heeft het Ministerie van Arbeid zich steeds actief bezig gehouden met deze commissie's. Overigens, heeft men het altijd zoo beschouwd, dat het vooral de taak is van dat Ministerie de samenwerking der klassen te organiseeren op economisch gebied. Daarom willen wij dat hen de zorg worde toevertrouwd het huidige voorstel in uitvoering te brengen.

PROPOSITION DE LOI

relative au statut légal des syndicats, des conventions collectives et des commissions paritaires.

CHAPITRE PREMIER**Des syndicats.****ARTICLE PREMIER**

Le syndicat jouit de la personnalité civile s'il réunit les conditions déterminées par le présent chapitre.

ART. 2.

A. — Le syndicat est une association de personnes physiques ou morales contribuant à l'activité soit d'une même branche industrielle ou commerciale ou encore d'un même service public, soit de branches industrielles ou commerciales ou de services publics similaires ou connexes, qui sont unies entre elles pour étudier, promouvoir et défendre leurs intérêts professionnels; ou bien une fédération de pareilles associations.

B. — La fédération syndicale est dite professionnelle si elle se compose d'associations ou de fédérations appartenant à la même branche industrielle ou commerciale ou au même service public ou bien à des branches industrielles ou commerciales ou à des services publics similaires ou connexes. Elle est dite interprofessionnelle lorsqu'elle comprend des associations ou des fédérations qui n'appartiennent pas toutes à la même branche industrielle ou commerciale ou au même service public ou bien à des branches industrielles ou commerciales ou à des services publics similaires ou connexes.

C. — La fédération nationale professionnelle, appelée aussi centrale professionnelle, peut grouper des associations syndicales professionnelles locales, régionales ou nationales et des fédérations professionnelles locales, régionales ou nationales.

La fédération nationale interprofessionnelle, appelée aussi confédération nationale, peut grouper des centrales professionnelles et des fédérations régionales interprofessionnelles.

ART. 3.

Les personnes qui exercent habituellement pour le compte d'un employeur un travail intellectuel sont considérées pour l'application de la présente loi, comme exerçant des professions similaires et peuvent s'affilier à un syndicat d'employés.

ART. 4.

Le syndicat ne peut en aucun cas chercher à procurer un gain matériel à ses membres par des opérations commerciales ou industrielles.

WETSVOORSTEL

betreffende het wettelijk statuut der syndicaten, der collectieve overeenkomsten en der paritaire commissies.

EERSTE HOOFDSTUK.**Van de syndicaten.****EERSTE ARTIKEL.**

Het syndicaat geniet rechtspersoonlijkheid, wanneer het de in onderhavig hoofdstuk bepaalde vereischten in zich vereenigt.

ART. 2.

A. — Het syndicaat is eene vereeniging van natuurlijke of rechtspersonen die bijdragen tot de bedrijvigheid, hetzij van eenzelfden nijverheids- of handelstak of nog van eenzelfden openbaren dienst, hetzij van gelijkaardige of aanverwante nijverheids- of handelstakken en openbare diensten, en die onderling vereenigd zijn om hunne beroepsbelangen te bestudeeren, te bevorderen en te verdedigen; of nog een bond van dergelijke vereenigingen.

B. — De bond wordt vakbond genoemd wanneer hij bestaat uit vereenigingen die tot denzelfden nijverheids- of handelstak of nog tot denzelfden openbaren dienst, of tot gelijkaardige of aanverwante nijverheids- of handelstakken of openbare diensten behooren. Hij wordt vakverbond genoemd wanneer hij vereenigingen bevat die niet allen behooren tot denzelfden nijverheids- of handelstak of tot eenzelfden openbaren dienst, of tot gelijkaardige of aanverwante nijverheids- of handelstakken of openbare diensten.

C. — De nationale vakbond, ook vakcentrale genoemd, kan plaatselijke, gewestelijke of nationale vakvereenigingen groepeeren en plaatselijke, gewestelijke of nationale vakbonden.

Het nationaal vakverbond kan vakcentralen en gewestelijke vakverbonden groepeeren.

ART. 3.

De personen die gewoonlijk voor rekening van een werkgever intellectueelen arbeid verrichten, worden aangezien, voor de toepassing dezer wet, als gelijkaardige beroepen uitoefenend en kunnen aansluiten bij een bedienden-syndicaat.

ART. 4.

Het syndicaat mag in geen enkel geval aan zijne leden trachten stoffelijke winsten te bezorgen door handels- of nijverheidsverrichtingen.

ART. 5.

Les syndicats groupant des agents des services publics, même si ceux-ci contribuent à l'exercice de l'autorité publique, tombent sous l'application de la présente loi et sont soumis à ses dispositions, sauf si une loi leur a accordé un statut spécial.

ART. 6.

Les syndicats peuvent grouper, soit des employeurs, soit des salariés.

Les employeurs sont des personnes physiques ou morales qui emploient un personnel travaillant sous leur direction et pour leur compte. Pour l'application de la présente loi, sont considérés comme employeurs, entre autres les pouvoirs publics, les régies, les entreprises industrielles ou commerciales, les personnes exerçant des professions libérales et employant du personnel, les fonctionnaires ou officiers publics employant du personnel rémunéré par eux.

ART. 7.

Pour l'application de la présente loi, on considère comme membres des fédérations les associations ou fédérations subordonnées qui les constituent.

Les membres d'une association qui fait elle-même partie d'une fédération sont considérés comme adhérents de cette fédération.

ART. 8.

Les statuts d'un syndicat doivent mentionner :

1° la dénomination, et le siège du syndicat. Ce siège doit être en Belgique;

2° l'objet en vue duquel le syndicat est formé, objet qui doit être conforme aux articles 2 et 3;

3° le nombre minimum des membres;

4° les nom, prénoms, profession, domicile ou siège et nationalité des personnes physiques qui prennent l'initiative de la fondation ou de la reconnaissance légale du syndicat; elles doivent être au moins au nombre de sept;

5° les conditions mises à l'entrée et à la sortie des membres;

6° les attributions et le mode de convocation de l'assemblée générale; les cas où celle-ci devra être convoquée, ainsi que les conditions dans lesquelles ses résolutions seront portées à la connaissance des membres et des tiers;

7° le mode de nomination et les pouvoirs des membres du comité;

8° le taux maximum des cotisations ou des versements à effectuer par les membres du syndicat;

9° le mode de règlement des comptes;

10° les règles à suivre pour modifier les statuts;

11° l'emploi du patrimoine du syndicat dans le cas où celui-ci serait dissous.

ART. 5.

De syndicaten die beampten van de openbare diensten groepeeren, zelfs wanneer het overheidspersoneel is, vallen onder toepassing dezer wet en zijn aan hare bepalingen onderworpen, behalve wanneer hun, door eene wet, een bijzonder statuut werd verleend.

ART. 6.

De syndicaten kunnen ofwel werkgevers, ofwel werknemers groepeeren.

De werkgevers zijn natuurlijke of rechtspersonen die een personeel bezigen dat onder hunne leiding en voor hun rekening werkt. Voor de toepassing dezer wet, worden o: a. als werkgevers aangezien de openbare besturen, de regie's, de nijverheids- of handelsondernemingen, de personen die vrije beroepen uitoefenen en personeel in dienst hebben, de openbare ambtenaars of officieren die personeel bezigen dat door hen zelf betaald wordt.

ART. 7.

Voor de toepassing dezer wet, worden als leden van de bonden aangezien de ondergeschikte vereenigingen of bonden waaruit zij samengesteld zijn. De leden eener vereeniging, welke zelf deel uitmaakt van een bond, worden aangezien als rechtstreeks aangesloten bij dien bond.

ART. 8.

De statuten van een syndicaat moeten vermelden :

1° de benaming en den zetel van het syndicaat. Deze zetel moet in België gevestigd zijn;

2° het doel waarvoor het syndicaat opgericht is, doel dat moet beantwoorden aan de bepalingen van de artikelen 2 en 3;

3° het minimum aantal leden;

4° de naam, de voornamen, het beroep of zetel en de nationaliteit der natuurlijke personen die het initiatief nemen van de stichting of van de wettelijke erkenning van het syndicaat; zij moeten minstens met zeven zijn;

5° de voorwaarden voor het toetreden en het uittreden der leden;

6° de bevoegdheden en de wijze van bijeenroeping der algemeene vergadering; de gevallen waarin deze zal moeten bijeengeroepen worden, evenals de wijze waarop hare besluiten ter kennis van de leden en van derden zullen gebracht worden.

7° de wijze van benoeming en de bevoegdheden der bestuursleden;

8° het maximum-bedrag der bijdragen of der stortingen, te verrichten door de leden van het syndicaat;

9° de wijze van afrekenen;

10° de te volgen regels voor de wijziging der statuten;

11° het gebruik van het bezit van het syndicaat in geval dit zou ontbonden worden.

Ces mentions sont constatées par acte sous seing-privé.

ART. 9.

Lorsqu'il s'agit d'une association locale ou régionale d'employeurs, le nombre minimum des membres doit être sept et ils doivent employer ensemble au moins cinq cents salariés.

Lorsqu'il s'agit d'une association locale ou régionale de salariés le nombre minimum des membres doit être de vingt-cinq.

Une fédération locale ou régionale doit comprendre au moins trois sections.

Une centrale nationale au moins cinq sections.

Une confédération nationale au moins sept centrales nationales.

ART. 10.

Les statuts d'une fédération professionnelle régionale ou nationale ou d'une centrale nationale doivent indiquer les droits ou les obligations des membres des associations ou fédérations professionnelles affiliées à la fédération dont il s'agit à l'égard de celle-ci et prévoir les conditions de transfert de ces membres au cas où la section dont ils faisaient primitivement partie, viendrait à disparaître ou quitterait la fédération, et au cas où eux-mêmes changeraient de domicile ou de résidence.

ART. 11.

La personnalité civile est acquise au syndicat à compter du jour de la publication aux annexes du *Moniteur belge* du certificat de dépôt des statuts au secrétariat de la commission nationale de la production, dont il est question au chapitre IV. Ce certificat mentionne la date du dépôt, la dénomination, l'objet et le siège du syndicat; il doit être publié par les soins du secrétariat dans les 30 jours qui suivent le dépôt des statuts et le paiement de la taxe de publication.

Si les statuts n'étaient pas reconnus par le secrétariat de la commission nationale conformes à la loi, le syndicat devrait en être avisé dans le même délai.

Lorsque les dirigeants du syndicat qui ont déposé les statuts au secrétariat de la commission nationale, n'admettent pas les objections que leur oppose celui-ci ou refusent d'introduire les modifications qu'il exige, ils peuvent soumettre le litige au tribunal civil du siège du syndicat. Ce tribunal jugera en premier ressort.

Le tribunal peut ordonner au secrétariat la publication du certificat prévu à l'alinéa premier dans les huit jours du prononcé du jugement; à défaut du secrétariat de procéder à cette publication, le tribunal dira que son jugement tiendra lieu du dit certificat et pourra être publié aux frais du secrétariat.

Deze vermeldingen worden vastgesteld bij onderhandsche akte.

ART. 9.

Wanneer het een plaatselijke of gewestelijke vereeniging van werkgevers betreft, moet het minimum aantal leden zeven zijn en zij moeten te samen minstens vijf honderd werknemers bezigen.

Wanneer het een plaatselijke of gewestelijke vereeniging van werknemers betreft, moet het minimum aantal leden minstens vijf en twintig zijn.

Een plaatselijke of gewestelijke bond moet minstens drie afdeelingen bevatten.

Een nationale centrale minstens vijf afdeelingen.

Een nationaal vakverbond minstens zeven nationale centralen.

ART. 10.

De statuten van een gewestelijken of nationalen vakbond, of van een nationale centrale moeten de rechten en de verplichtingen aangeven van de leden der vakvereeningen of vakbonden, aangesloten bij den bond waarover het gaat, ten aanzien van dezen laatste en de voorwaarden voorzien van overgang dezer leden voor het geval dat de afdeeling waarvan zij eerst deel uitmaakten zou verdwijnen of uit den bond treden en voor het geval dat zij zelf zouden veranderen van domicilie of van verblijf.

ART. 11.

De rechtspersoonlijkheid wordt verkregen door het syndicaat van af den dag der afkondiging, in de bijlagen van den *Moniteur belge*, van het certificaat van neerlegging der statuten op het secretariaat der nationale commissie der voortbrenging, waarvan sprake in het vierde hoofdstuk. Dit certificaat vermeldt den datum der neerlegging, de benaming, het doel en den zetel van het syndicaat; het moet bekendgemaakt worden door de zorgen van het secretariaat, binnen 30 dagen die volgen op de neerlegging der statuten en op de betaling der publicatielaxe.

Indien de statuten niet moesten erkend worden door het secretariaat der nationale commissie als in regel met de wet, zou het syndicaat, binnen hetzelfde tijdsverloop, er van moeten verwittigd worden.

Wanneer de leiders van het syndicaat die de statuten neergelegd hebben op het Secretariaat der nationale commissie, de tegenwerpingen niet aannemen door het secretariaat gemaakt of weigeren de geëischte wijzigingen aan te brengen, kunnen ze het geschil brengen voor de burgerlijke rechtbank van den zetel van het syndicaat. Deze doet uitspraak in eersten aanleg.

De rechtbank kan aan het secretariaat gebieden het in de eerste alinea voorzieno certificaat bekend te maken, binnen acht dagen na de uitspraak van het vonnis; in geval het secretariaat deze bekendmaking niet doet, zal de rechtbank verklaren dat haar vonnis de waarde heeft van gezegd certificaat en zal kunnen bekendgemaakt worden op kosten van het secretariaat.

Les modifications ultérieures aux statuts ne sont valables qu'après leur dépôt au même secrétariat et la publication d'un certificat constatant ce dépôt. Les mêmes règles sont applicables en ce qui concerne les modifications qu'en ce qui concerne les statuts originaux.

ART. 12.

Tous les actes, annonces, publications, correspondances ou autres pièces émanées des syndicats doivent mentionner la dénomination sociale suivie immédiatement de ces mots, écrits lisiblement et en toutes lettres : « *Syndicat légalement reconnu* ».

ART. 13.

Le comité gère les affaires du syndicat et le représente dans tous actes judiciaires et extra-judiciaires. Il peut, sous sa responsabilité, déléguer ses pouvoirs à l'un de ses membres.

Il est tenu de soumettre tous les ans à l'approbation de l'assemblée générale le compte de l'exercice écoulé et le budget du prochain exercice.

ART. 14.

Conformément à l'article 1384 du Code civil, le syndicat est responsable des fautes imputables aux membres de son comité et à ses agents rétribués. Les membres du comité ne contractent aucune obligation personnelle relativement aux engagements du syndicat; leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat qu'ils ont reçu et aux fautes commises dans leur gestion.

ART. 15.

Toute libéralité entre vifs ou testamentaire consistant en biens immobiliers au profit d'un syndicat, jouissant de la personnalité civile, doit être autorisée par un arrêté royal motivé, sur proposition du Ministre du Travail.

ART. 16.

Le tribunal de première instance du siège du syndicat, pourra prononcer à la requête, soit d'un membre, soit d'un tiers intéressé, soit du ministère public, la dissolution du syndicat qui serait hors d'état de remplir les engagements qu'il a assumés, qui affecterait son patrimoine ou ses revenus à des objets autres que ceux en vue desquels il a été constitué ou qui contreviendrait gravement à ses statuts, soit à la loi.

Le tribunal qui prononcera la dissolution d'un syndicat nommera un liquidateur qui, après l'acquittement du passif, déterminera la destination des biens conformément aux statuts, ou, si cela n'est pas possible, les remettra, conformément à des règles qui seront déterminées par arrêté

De latere wijzigingen aan de statuten zijn maar geldig na hunne neerlegging op hetzelfde secretariaat en na de bekendmaking van een getuigschrift waaruit deze neerlegging blijkt. Dezelfde regelen gelden zoowel voor de wijzigingen als voor de oorspronkelijke statuten.

ART. 12

Alle akten, aankondigingen, bekendmakingen, briefwisseling of andere stukken, uitgaande van de syndicaten, moeten de maatschappelijke benaming vermelden; onmiddellijk gevolgd door onderstaande goed leesbare en voluit geschreven woorden : « *Wettig erkend syndicaat* ».

ART. 13.

Het comité beheert de zaken van het syndicaat en vertegenwoordigt het in alle gerechtelijke en buitengerechtelijke zaken. Het kan, onder zijne verantwoordelijkheid, zijne machten aan een zijner leden opdragen.

Het is er toe gehouden, ieder jaar, aan de goedkeuring der algemeene vergadering de rekening voor te leggen van het verlopen dienstjaar evenals de begrooting van het volgende dienstjaar.

ART. 14.

Overeenkomstig artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek, is het syndicaat verantwoordelijk voor de fouten welke toe te schrijven zijn aan zijne bestuursleden en aan zijne bezoldigde beambten. De bestuursleden gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan betreffende de verbintenissen van het syndicaat; hunne verantwoordelijkheid is beperkt tot de uitvoering van het mandaat dat ze ontvangen hebben en tot de fouten van hun beheer.

ART. 15.

Elke vrijgevigheid onder levenden of bij testament bestaande in onroerende goederen ten bate van een wettig erkend syndicaat, moet worden gemachtigd door een gemotiveerd Koninklijk besluit, genomen op voorstel van den Minister van Arbeid.

ART. 16.

De rechtbank van eersten aanleg van den zetel van het syndicaat, zal, op verzoek, hetzij van een lid, hetzij van een belanghebbenden derde, hetzij van het openbaar ministerie, de ontbinding mogen uitspreken van het syndicaat dat niet in staat mocht zijn de verbintenissen na te komen, welke het heeft aangegaan, dat zijn bezit of zijne inkomsten zou besteden voor doeleinden andere dan deze waarvoor het opgericht werd, of dat zwaar te kort zou komen aan zijne statuten of aan de wet.

De rechtbank die de ontbinding zal uitspreken van een syndicaat, zal een vereffenaar benoemen die, na de afdoening van het passief, de bestemming der goederen zal vaststellen, overeenkomstig de statuten of, indien dit niet mogelijk is, ze zal overmaken, volgens bij Koninklijk be-

royal, à des institutions ayant pour mission de venir en aide aux chômeurs involontaires.

Le jugement qui prononce ou refuse la dissolution d'un syndicat est toujours en premier ressort.

En cas de dissolution volontaire d'un syndicat, les membres du comité, et en cas de dissolution judiciaire, le greffier du tribunal qui l'a prononcée par décision en force de chose jugée, sont tenus d'en aviser le secrétariat de la commission nationale de la production lequel fait publier, au début de chaque mois, dans les annexes du *Moniteur belge*, la liste des avis de dissolution qui lui sont parvenus pendant le mois précédent.

CHAPITRE II.

Des conventions collectives.

ART. 17.

Les associations syndicales locales ou régionales, les fédérations régionales professionnelles ou les centrales nationales d'employeurs, d'une part, et les associations syndicales locales ou régionales, les fédérations régionales professionnelles ou les centrales nationales de salariés, d'autre part, peuvent, pourvu qu'elles jouissent de la personnalité civile, contracter des conventions collectives qui détermineront certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels de travail ou d'emploi qui seront conclus entre les membres des syndicats contractants et qui auront les effets déterminés ci-après.

ART. 18.

Les conventions collectives doivent être conclues à terme. Leur durée ne pourra être, nonobstant toute stipulation contraire, supérieure à cinq ans. Arrivées à expiration, elles pourront être renouvelées, soit expressément pour un nouveau terme qui ne pourra être supérieur à cinq ans, soit par tacite reconduction d'année en année.

Elles pourront cesser de produire leurs effets par la volonté de l'un des syndicats participants, à charge, pour les représentants de ce syndicat, de prévenir les autres au moins soixante jours avant la date fixée pour l'expiration de la convention. Toute stipulation tendant à abréger ce délai de préavis est nulle. La dénonciation doit se faire à peine de nullité par lettre recommandée à la poste.

ART. 19.

Les conventions doivent indiquer les syndicats adhérents et les représentants qui traitent pour eux. Elles doivent être rédigées sous seing privé, en autant d'exemplaires qu'il y a de syndicats représentés plus trois destinés respectivement à la commission paritaire nationale compétente, à la commission régionale ou nationale de la pro-

sluit vast te stellen regelen, aan officiële instellingen die voor doel hebben de hulpverlening aan onvrijwillige werklozen.

Het vonnis dat de ontbinding van het syndicaat uitsprekt of weigert, is altijd valbaar voor beroep.

Bij de vrijwillige ontbinding van een syndicaat, zijn de bestuursleden en, bij rechterlijke ontbinding, is de griffier der rechtbank die de ontbinding heeft uitgesproken door een onherroepelijk besluit, er toe gehouden het secretariaat van de nationale commissie der voortbrenging daarmee in kennis te stellen. Bij het begin van elke maand, is dit secretariaat verplicht in de bijlagen van den *Moniteur belge* de lijst te publiceeren van de berichten van ontbinding welke zijn toegekomen gedurende de vorige maand.

TWEEDE HOOFDSTUK.

Van de collectieve overeenkomsten.

ART. 17.

De plaatselijke of gewestelijke vakverenigingen, de gewestelijke vakbonden of de nationale centralen van werkgevers eenzijdig, en de plaatselijke of gewestelijke vakverenigingen, de gewestelijke vakbonden of de nationale centralen van werknemers anderzijds, kunnen, mits zij rechtspersoonlijkheid genieten, collectieve overeenkomsten afsluiten, die zekere voorwaarden zullen bepalen, waaraan de individuele arbeids- of dienstcontracten die afgesloten worden tusschen de leden der contracteerende syndicaten, zullen moeten voldoen en die onderstaande uitwerkselen zullen hebben.

ART. 18.

De collectieve overeenkomsten moeten afgesloten worden op termijn. Hun duur zal, ondanks elke tegenstrijdige bepaling, vijf jaar niet mogen overschrijden. Na hun vervaltijd, kunnen ze vernieuwd worden, hetzij uitdrukkelijk voor een nieuwen termijn die niet langer mag duren dan vijf jaar, hetzij door stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar.

Zij kunnen ophouden hun uitwerkselen te hebben door den wil van één der deelnemende syndicaten, mits de verplichting, voor de vertegenwoordigers van dit syndicaat de anderen minstens zestig dagen te verwittigen vóór den datum vastgesteld voor het verstrijken der overeenkomst. Elke bepaling strekkende tot verkorting van dezen termijn van opzegging, is nietig. De aanzegging moet, op straffe van nietigheid, bij ter post aangeteekenden brief geschieden.

ART. 19.

De collectieve overeenkomsten moeten de toetredende syndicaten aanduiden evenals de vertegenwoordigers die voor hen onderhandelen. Zij moeten opgesteld zijn bij onderhandsche akte in zooveel exemplaren als er vertegenwoordigde syndicaten zijn, vermeerderd met drie, respectievelijk voor de bevoegde nationale paritaire commissie,

duction et aux annexes du *Moniteur belge* ainsi qu'il sera dit dans les articles suivants.

Les conventions collectives seront exemptes des droits de timbre et enregistrées gratuitement. Elles ne pourront être frappées d'aucune taxe.

Art. 20.

Pour avoir force obligatoire, les conventions collectives doivent être approuvées par la commission professionnelle paritaire nationale compétente et par la commission nationale de la production dont il est question au chapitre IV. Toutefois, s'il s'agit d'une convention dont les effets ne s'étendent qu'à une région, c'est à l'approbation de la commission régionale de la production qu'elle doit être soumise et non à celle de la commission nationale de la production.

Un exemplaire du texte de la convention doit être communiqué par lettre recommandée à la poste, par les soins de la partie la plus diligente, au secrétariat de chacune des deux commissions compétentes.

Si dans les trente jours de la réception du texte, une commission n'a pas formulé d'opposition à la convention qui lui est soumise, elle est censée approuver celle-ci.

Art. 21.

Les conventions collectives qui auront été approuvées expressément ou tacitement, ainsi qu'il a été dit à l'article précédent, devront être publiées en entier aux Annexes du *Moniteur belge* par les soins de la partie la plus diligente. Chaque partie doit intervenir dans les frais de publication, au prorata du nombre de syndicats participants. La partie qui aura avancé les frais pourra réclamer leur quote-part à ses cocontractants.

En cas de participation de nouveaux syndicats à une convention collective précédemment conclue, mention doit en être faite, aux frais des nouveaux participants, aux Annexes du *Moniteur belge*. La publication indiquera la date de la convention ratifiée, celle de sa parution aux Annexes du *Moniteur belge*, la dénomination des syndicats adhérents et les représentants qui ont traité pour eux.

En cas de renouvellement ou de prorogation d'une convention à durée déterminée, mention devra en être également faite aux Annexes du *Moniteur belge*. La publication indiquera les syndicats participants et les représentants qui ont traité pour eux.

En même temps que le texte de toute nouvelle convention collective ou de toute modification à une convention collective précédemment conclue, la partie qui fait insérer ce texte doit également publier aux Annexes du *Moniteur belge* la liste des établissements dans lesquels la convention devra être appliquée.

de gewestelijke of nationale commissie der voortbrenging en voor de bijlagen van den *Moniteur belge*, zooals in volgende artikelen zal gezegd worden.

De collectieve overeenkomsten zijn vrij van zegelrechten en worden kosteloos geregistreerd. Ze kunnen niet geen enkele taxe belast worden.

Art. 20.

Om verplichtend te zijn, moeten de collectieve overeenkomsten goedgekeurd zijn door de bevoegde nationale paritaire bedrijfscommissie en door de nationale commissie der voortbrenging, waarvan sprake in het vierde hoofdstuk. Nochtans, wanneer het eene overeenkomst betreft, wier uitwerkselen slechts gelden voor eene streek, moet zij ter goedkeuring voorgelegd worden aan de gewestelijke commissie der voortbrenging en niet aan de nationale commissie van voortbrenging.

Een exemplaar van den tekst der overeenkomst moet bij ter post aangeleekenden brief medegeleefd worden door de zorgen der meest gereede partij, aan het secretariaat van elk der twee bevoegde commissie's.

Wanneer, binnen dertig dagen na ontvangst van den tekst, eene commissie geen bezwaar gemaakt heeft tegen de haar voorgelegde overeenkomst, beschouwt men dit stilzwijgen als eene goedkeuring van harentwege.

Art. 21.

De collectieve overeenkomsten die uitdrukkelijk of stilzwijgend goedgekeurd werden, zooals gezegd in voorgaand artikel, zullen volledig moeten bekendgemaakt worden in de bijlagen van den *Moniteur belge* door de zorgen der meest gereede partij. Elke partij moet tusschenkomen in de publicatiekosten naar verhouding van het aantal deelnemende syndicaten. De partij die de kosten zal voorgeschoten hebben, zal van hare medecontractanten hun aandeel mogen opeischen.

In geval van deelname van nieuwe syndicaten aan eene vroeger afgesloten collectieve overeenkomst, moet hiervan, op de kosten der nieuwe deelnemers, melding worden gemaakt in de bijlagen van den *Moniteur belge*. De publicatie zal aangeven den datum der bekrachtigde overeenkomst, den datum harer verschijning in de bijlagen van den *Moniteur belge*, de benaming der toetredende syndicaten en de vertegenwoordigers die voor hen onderhandeld hebben.

In geval van hernieuwing of verlenging eener overeenkomst van bepaalden duur, zal daar eveneens melding van moeten gemaakt worden in de bijlagen van den *Moniteur belge*. De publicatie zal de deelnemende syndicaten aanduiden evenals de vertegenwoordigers die voor hen onderhandeld hebben.

Terzelfdertijd, met den tekst van elke nieuwe collectieve overeenkomst, of van elke wijziging aan eene vroeger afgesloten collectieve overeenkomst, moet de partij, die dezen tekst doet inlassen, eveneens in de bijlagen van den *Moniteur belge* de lijst afkondigen van de inrichtingen in dewelke de overeenkomst zal moeten toegepast worden.

ART. 22.

La convention collective devient obligatoire dix jours après sa publication aux Annexes du *Moniteur belge*.

ART. 23.

Les modifications aux conventions sont soumises aux mêmes règles d'approbation, de publication et de mise en vigueur que les conventions elles-mêmes.

ART. 24.

Sont liés par la convention collective les employeurs ou les salariés qui étaient membres des syndicats contractants ou adhérents le dixième jour qui a suivi celui de la publication aux Annexes du *Moniteur belge* du texte de la convention ou de l'avis d'adhésion dont il est question à l'article 21, ou qui sont entrés dans ces syndicats après ce dixième jour, mais avant l'expiration du terme pour lequel la convention a été conclue.

ART. 25.

Tous les salariés qui sont au service d'un employeur tenu par la convention collective sont également liés par la dite convention pour autant qu'ils appartiennent aux catégories professionnelles pour lesquelles la convention a été conclue.

ART. 26.

Les clauses des contrats individuels de travail ou d'emploi conclus entre un employeur et un salarié liés, ainsi qu'il est dit aux articles précédents, par une convention collective, qui seraient dérogoires aux stipulations de la dite convention, sont réputées non écrites; elles ne peuvent, en aucune manière, être confirmées ou ratifiées.

ART. 27.

Un membre du comité de l'un des syndicats contractants ou adhérents qui par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables, soit par des discours tenus dans des réunions ou des lieux publics, par des placards affichés, par des écrits imprimés ou non et vendus ou distribués, ou par des dessins ou emblèmes, aura directement provoqué les membres de son syndicat à ne pas observer les clauses de la convention collective sera puni de 8 jours à 1 an de prison et de 26 à 20,000 francs d'amende, ou de l'une de ces peines seulement.

ART. 28.

Les syndicats contractants ou adhérents peuvent exercer, en demandant ou en défendant, toutes les actions qui naissent de la convention collective en faveur de leurs

ART. 22.

De collectieve overeenkomst wordt verplichtend tien dagen na hare bekendmaking in de bijlagen van den *Moniteur belge*.

ART. 23.

De wijzigingen aan de overeenkomsten zijn onderworpen aan dezelfde regels van goedkeuring, bekendmaking en in werkingtreding als de overeenkomsten zelf.

ART. 24.

Zijn verbonden door de collectieve overeenkomst, de werkgevers of de werknemers die lid waren der contracteerende of toetredende syndicaten, op den tienden dag volgend op de bekendmaking, in de bijlagen van den *Moniteur belge*, van den tekst der overeenkomst of van het bericht van toetreding waarvan sprake in artikel 21; of die lid geworden zijn van deze syndicaten na den tienden dag, maar vóór het vervallen van den termijn waarvoor de collectieve overeenkomst afgesloten was.

ART. 25.

Alle werknemers die in dienst staan van een werkgever, gebonden door de collectieve overeenkomst zijn eveneens gebonden door gezegde overeenkomst voor zoover zij behoren tot de bedrijfscategorieën waarvoor de overeenkomst afgesloten werd.

ART. 26.

De bepalingen der individueele arbeids- of dienstcontracten, afgesloten tusschen een werkgever en een werknemer, verbonden, zooals gezegd in vorige artikelen, door eene collectieve overeenkomst en die afwijken van de bepalingen van gezegde overeenkomst, worden als niet geschreven aangezien; zij kunnen, op geen enkele wijze, bevestigd of bekrachtigd worden.

ART. 27.

Een bestuurslid van een der contracteerende of toetredende syndicaten, dat door giften, beloften, bedreigingen, misbruik van gezag of macht, misdadige kuiperijen of arglistigheden, hetzij door redevoeringen gehouden in vergaderingen of in openbare plaatsen, hetzij door aangeslagen plakaten, door al of niet gedrukte geschriften die verkocht of verdeeld worden, door teekeningen of zinnebeelden, de leden van zijn syndicaat rechtstreeks zal opgehitst hebben om de bepalingen der collectieve overeenkomst niet na te leven, zal gestraft worden met 8 dagen tot 1 jaar gevangenis en met 26 tot 20,000 frank boete, of slechts met één van deze straffen.

ART. 28.

De contracteerende of toetredende syndicaten kunnen, als eischers of als verweerders, alle rechtsvorderingen instellen, die voortvloeien uit de collectieve overeenkomst,

membres. Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages et intérêts, en cas d'inexécution, contre ceux des membres de l'un quelconque des syndicats contractants qui n'auraient pas respecté les règles imposées par la convention collective. Ils peuvent aussi se constituer partie civile dans le cas prévu par l'article 27.

ART. 29.

Les juridictions compétentes pour juger les contestations naissant d'une convention collective sont les mêmes que celles qui sont compétentes pour juger les contestations relatives aux contrats individuels auxquels la convention collective s'applique.

Les actions naissant de la convention collective sont aussi prescrites par les mêmes délais que les dits contrats individuels.

CHAPITRE III.

Des commissions professionnelles paritaires.

ART. 30.

Un arrêté royal instituera pour chaque branche industrielle ou commerciale une commission professionnelle paritaire nationale. Toutefois deux ou plusieurs branches industrielles ou commerciales similaires ou connexes pourront être réunies dans la compétence d'une commission paritaire professionnelle nationale et constituer ainsi une profession organisée.

ART. 31.

Le Roi constituera également des commissions professionnelles paritaires régionales ou spéciales dont il déterminera la compétence. La commission professionnelle paritaire régionale est celle dont la compétence s'étend à toutes les entreprises d'une profession organisée établies dans une même région.

La commission professionnelle paritaire spéciale est celle dont la compétence se limite à une seule administration publique ou à un seul service public, même si la gestion de celui-ci est concédée à une société privée.

ART. 32.

Toute commission professionnelle paritaire se compose de deux collèges : celui des employeurs et celui des salariés. Le collège des salariés est subdivisé en deux sections : celle des employés et celle des ouvriers. Le collège des employeurs se compose d'un certain nombre de délégués des syndicats patronaux les plus représentatifs de la profession organisée et jouissant de la personnalité civile. Les délégués d'employeurs sont choisis par le Roi sur une liste double présentée par les syndicats en question.

ten gunste hunner leden. Zij kunnen, inzonderheid, optreden, om de uitvoering der overeenkomst te bekomen of, in geval van niet uitvoering, schadevergoeding te verkrijgen, tegen de leden van een der contracteerende syndicaten die de regels door de collectieve overeenkomst opgelegd, niet zouden geëerbiedigd hebben. Zij kunnen zich ook aanstellen als burgerlijke partij in het geval voorzien door artikel 27.

ART. 29.

De bevoegde rechtsmachten om de betwistingen voortvloeiend uit eene collectieve overeenkomst, te oordeelen, zijn dezelfde als dezen die bevoegd zijn om uitspraak te doen over de betwistingen betreffende de individueele contracten waarop de collectieve overeenkomst toepasselijk is.

De rechtsvorderingen voortvloeiend uit de collectieve overeenkomst verjaren insgelijks na dezelfde tijdsruimten als gezegde individueele contracten.

DERDE HOOFDSTUK.

Van de paritaire bedrijfscommissie's.

ART. 30.

Een Koninklijk besluit zal voor eiken nijverheids- of handelstak eene nationale paritaire bedrijfscommissie instellen. Nochtans zullen twee of meer gelijkaardige of aanverwante nijverheids- of handelstakken kunnen verenigd worden onder de bevoegdheid eener nationale paritaire bedrijfscommissie en alzoo een enkel georganiseerd bedrijf vormen.

ART. 31.

De Koning zal eveneens gewestelijke of bijzondere paritaire bedrijfscommissie's instellen, waarvan bij de bevoegdheid vaststelt. De gewestelijke paritaire bedrijfscommissie is deze wier bevoegdheid zich uitstrekt tot alle ondernemingen van een georganiseerd bedrijf, gevestigd in éénzelfde streek.

De bijzondere paritaire bedrijfscommissie is deze wier bevoegdheid zich beperkt tot een enkele openbare administratie of tot een enkelen openbaren dienst, zelfs indien het beheer van dezen laatste in vergunning gegeven is aan eene private maatschappij.

ART. 32.

Elke paritaire bedrijfscommissie bestaat uit twee college's : dit der werkgevers en dit der werknemers. Het college der werknemers is onderverdeeld in twee afdeelingen : deze der bedienden en deze der werklieden.

Het college der werkgevers bestaat uit een zeker aantal afgevaardigden der meest representatieve patronale syndicaten van het georganiseerd bedrijf en die rechtspersoonlijkheid genieten. De afgevaardigden worden gekozen door den Koning op een dubbel gestelde lijst, voorgedragen door de bedoelde syndicaten.

La section ouvrière du collège des salariés se compose d'un certain nombre de délégués des syndicats ouvriers les plus représentatifs de la profession et jouissant de la personnalité civile. Les délégués sont choisis par le Roi sur une liste double présentée par les syndicats ouvriers en question.

La section des employés du collège des salariés se compose d'un certain nombre de délégués des syndicats d'employés les plus représentatifs des intérêts des employés et jouissant de la personnalité civile. Les délégués sont choisis par le Roi sur une liste double présentée par les syndicats d'employés en question.

Art. 33.

L'arrêté royal qui institue une commission professionnelle paritaire détermine le nombre de délégués qui doivent faire partie des différents collèges et des différentes sections.

Toutefois, le nombre des délégués des employeurs ne peut être inférieur à sept, le nombre des délégués des ouvriers à sept et le nombre des délégués des employés à cinq.

Art. 34.

Lorsqu'il s'agit d'une commission nationale, la présentation des délégués se fait par les centrales professionnelles nationales. Au contraire lorsqu'il s'agit d'une commission régionale, la présentation se fait par les fédérations professionnelles régionales correspondantes. Enfin lorsqu'il s'agit d'une commission spéciale, la présentation se fait par les centrales nationales intéressées.

Les conditions et le mode de présentation sont réglés par arrêté royal.

Art. 35.

Les travaux de la commission professionnelle paritaire sont dirigés par un bureau, composé d'un président, de deux vice-présidents, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le président et les vice-présidents sont choisis par le Roi parmi les magistrats et les fonctionnaires, le secrétaire et le secrétaire adjoint parmi les fonctionnaires seulement.

Le mandat des membres du bureau leur est conféré pour un terme renouvelable de trois ans. Le Roi peut y mettre fin à tout moment.

Art. 36.

Le mandat des membres des commissions paritaires leur est conféré pour un terme renouvelable de trois ans.

A leur entrée en fonctions et à l'occasion du renouvellement éventuel de leur mandat, les membres s'engagent dans des termes à déterminer par arrêté royal, à remplir

De werkliedenafdeeling van het college der werknemers bestaat uit een zeker aantal afgevaardigden der meest representatieve werkliedensyndicaten van het georganiseerd bedrijf en die rechtspersoonlijkheid genieten. De afgevaardigden worden gekozen door den Koning op eene dubbel gestelde lijst voorgedragen door de bedoelde werklieden-syndicaten.

De bediendenafdeeling van het college der werknemers bestaat uit een zeker aantal afgevaardigden der bediendensyndicaten die de belangen der bedienden het best vertegenwoordigen en rechtspersoonlijkheid genieten. De afgevaardigden worden door den Koning gekozen op eene dubbel gestelde lijst voorgedragen door de bedoelde bediendensyndicaten.

Art. 33.

Het Koninklijk besluit dat eene paritaire bedrijfscommissie instelt, bepaalt het aantal afgevaardigden die moeten deel uitmaken van de onderscheidene college's en van de verschillende afdeelingen.

Nochtans mag het aantal afgevaardigden der werkgevers niet lager zijn dan zeven, het aantal afgevaardigden der werklieden eveneens niet lager dan zeven en het aantal afgevaardigden der bedienden niet lager dan vijf.

Art. 34.

Ten zake van een nationale commissie, wordt de voordracht der afgevaardigden gedaan door de nationale vakbonden. Ten zake van eene gewestelijke commissie daarenlegen, geschiedt de voordracht door de overeenstemmende gewestelijke vakbonden. Eindelijk, ter zake van eene bijzondere commissie, doen de belanghebbende nationale vakbonden de voordracht.

Een Koninklijk besluit zal de voorwaarden en de wijze van voordracht bepalen.

Art. 35.

De werkzaamheden van de paritaire bedrijfscommissie worden geleid door een bureau dat bestaat uit een voorzitter, twee ondervoorzitters, een secretaris en een toegevoegd secretaris.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden gekozen door den Koning onder de magistraten of de ambtenaars, de secretaris en de toegevoegde secretaris onder de ambtenaars alleen.

Het mandaat der leden van het bureau duurt drie jaar; het is hernieuwbaar. De Koning heeft het recht er een eind aan te maken op gelijk welk oogenblik.

Art. 36.

Het mandaat van de leden der paritaire commissie's wordt hun toegekend voor een hernieuwbaren termijn van drie jaar.

Bij hunne indiensttreding en bij gelegenheid van de eventuele hernieuwing van hun mandaat, gaan de leden de verbintenis aan, in bij Koninklijk besluit vast te stellen

consciencieusement leur mission et notamment à contribuer selon leurs moyens à l'établissement d'une collaboration cordiale entre les employeurs et les salariés, au développement et à l'exécution loyale des conventions collectives, à la promulgation et à l'observation des règlements professionnels opportuns et équitables. Ils s'engagent aussi à respecter les secrets des entreprises dont il auraient connaissance par l'exercice de leurs fonctions.

Le Roi peut révoquer à tout moment le mandat d'un membre de la Commission paritaire qui ne remplirait pas l'engagement dont il est question ci-dessus.

Le syndicat qui a présenté un candidat qui a été nommé membre d'une commission paritaire peut toujours demander au Roi la révocation du mandat de ce membre si celui-ci ne l'exerce pas conformément aux vœux du syndicat en question. Le Roi n'est pas obligé de donner suite à cette demande. Lorsqu'un membre d'une commission doit être remplacé sans que ses collègues le soient en même temps, seul le syndicat qui avait présenté ce membre a le droit de présenter deux nouveaux candidats en vue de son remplacement.

Art. 37.

Les président, membres et secrétaires de la commission professionnelle paritaire reçoivent une indemnité pour chaque séance à laquelle ils assistent. Cette indemnité est calculée suivant un barème déterminé par arrêté royal. Elle est à charge de l'Etat.

Art. 38.

Le fonctionnement des commissions professionnelles paritaires est réglé par arrêté royal sous réserve de l'application des articles ci-après.

Art. 39.

Les commissions professionnelles paritaires se réunissent une fois par mois et lorsque le Ministre du Travail, ou le président, ou un quart au moins des membres d'un collège ou d'une section le jugent nécessaire. Les membres sont convoqués par le président dans les formes et dans les conditions fixées par arrêté royal. La convocation indique l'ordre du jour de la réunion.

Art. 40.

La commission professionnelle paritaire doit examiner chaque mois la situation des branches industrielles ou commerciales de son ressort et suggérer aux employeurs et salariés, aux organisations d'employeurs et aux organisations de salariés ainsi qu'au Gouvernement les résolutions opportunes.

Elle doit veiller spécialement avec grande vigilance à prévenir tout différend entre employeurs et salariés et à apaiser tout conflit qui aurait surgi.

bewoordingen, hunne zending gewetensvol te vervullen en, inzonderheid, bij te dragen, overeenkomstig hunne middelen, om eene hartelijke samenwerking tusschen de werkgevers en de werknemers tot stand te brengen, om de uitbreiding en de eerlijke uitvoering der collectieve overeenkomsten te bewerken, om de gepaste en rechtvaardige bedrijfsreglementen uit te vaardigen en na te leven. Zij verbinden zich ook de geheimen der ondernemingen, waarvan zij kennis zouden kunnen krijgen in de uitoefening van hun ambt, zorgvuldig te bewaren.

De Koning kan te allen tijde, het mandaat intrekken van een lid der paritaire commissie, dat de hierboven bedoelde verbintenis niet zou vervullen.

Het syndicaat dat een candidaat voorgedragen heeft, die tot lid eener paritaire commissie benoemd werd, kan altijd aan den Koning de intrekking vragen van het mandaat van dit lid, indien het zijn mandaat niet vervult overeenkomstig de wenschen van bedoeld syndicaat. De Koning is niet verplicht gevolg te geven aan dit verzoek.

Wanneer een lid eener paritaire bedrijfscommissie moet vervangen worden, zonder dat dit eveneens het geval is voor zijne collega's, kan alleen het syndicaat dat dezen candidaat had voorgedragen, twee candidaten voordragen om in zijne vervanging te voorzien.

Art. 37.

De voorzitter, leden en secretarissen der paritaire bedrijfscommissie ontvangen eene vergoeding voor elke zitting welke zij bijwonen. Deze vergoeding wordt berekend volgens een barema vastgesteld bij Koninklijk besluit. Zij is ten laste van den Staat.

Art. 38.

De werking der paritaire bedrijfscommissie's wordt geregeld bij Koninklijk besluit, onder voorbehoud van toepassing der volgende artikelen.

Art. 39.

De paritaire bedrijfscommissie's komen eens per maand bijeen en ook wanneer de Minister van Arbeid, de voorzitter, of ten minste een vierde der leden van een college of een afdeling het noodzakelijk oordeelen.

De leden worden bijeengeroepen door den voorzitter in de vormen en op de wijze vastgesteld door Koninklijk besluit. De uitnodiging vermeldt de dagorde der vergadering.

Art. 40.

De paritaire bedrijfscommissie moet elke maand den toestand onderzoeken der nijverheids- of handelstakken van hare omschrijving en aan de werkgevers en werknemers, aan de organisaties van werkgevers en aan de organisaties van werknemers evenals aan de Regeering de geschikte besluiten voorstellen.

Zij moet bijzonder met de grootste zorgvuldigheid waken om elk geschil tusschen werkgevers en werknemers te voorkomen en elk conflict dat zou opgerezen zijn, bij te leggen.

Elle doit promouvoir l'étude et la conclusion de conventions collectives.

Elle doit aider le Gouvernement à adapter et à appliquer aux branches industrielles et commerciales de son ressort les lois protectrices du travail.

ART. 41.

Le Gouvernement, les députations permanentes, les collèges des Bourgmestre et échevins, avant de prendre une décision pouvant avoir une répercussion importante sur la prospérité d'une branche industrielle ou commerciale devront recueillir l'avis de la commission professionnelle paritaire compétente.

ART. 42.

La commission professionnelle paritaire peut décider l'extension dans une ou plusieurs régions ou dans tout le pays, à toutes les entreprises d'une branche industrielle ou commerciale, ou même de toute une profession organisée, des stipulations d'une convention collective qui a été conclue et approuvée dans cette branche ou dans cette profession conformément aux règles déterminées par le chapitre II ci-dessus.

ART. 43.

La commission professionnelle paritaire peut aussi établir des règlements professionnels applicables à toutes les entreprises d'une branche industrielle ou commerciale ou même de toute la profession organisée pour laquelle elle est compétente.

ART. 44.

Les décisions de la commission professionnelle paritaire ne sont valables que lorsqu'elles obtiennent l'approbation des 3/5 des membres dans chacun des collèges et dans chacune des sections. Les scrutins se font toujours séparément dans les collèges des employeurs et dans chacune des sections du collège des salariés.

Toutefois lorsqu'il s'agit d'une question professionnelle qui ne concerne pas les ouvriers de la profession mais seulement les employés et les employeurs, l'approbation de la section des ouvriers n'est pas requise.

De même lorsqu'il s'agit d'une question qui ne concerne pas les employés de la profession, mais seulement les ouvriers et les employeurs, l'approbation de la section des employés n'est pas requise.

C'est le bureau qui, à la majorité des voix, tranche la question de savoir quels collèges doivent délibérer sur une affaire déterminée, de même que toutes les questions de procédure. Si, toutefois, un collège estime que la décision prise par le bureau n'est pas conforme aux lois, arrêtés royaux et règlements, il peut en appeler au bureau de la commission nationale de la production dont il est question au chapitre IV; celui-ci décide en dernier ressort.

Zij moet de studie en de afsluiting van collectieve overeenkomsten bevorderen.

Zij moet de Regeering helpen om in de nijverheids- en handelstakken harer omschrijving de beschermende arbeidswetten aan te passen en te doen naleven.

ART. 41.

De Regeering, de Bestendige deputatie's en de college's van Burgemeesters en schepenen moeten het advies inwinnen der bevoegde paritaire bedrijfscommissie's over de zaken van economischen aard, die een belangrijken weerslag kunnen hebben op den voorspoed van een nijverheids- of handelstak.

ART. 42.

De paritaire bedrijfscommissie mag beslissen dat de bepalingen eener collectieve overeenkomst die afgesloten en goedgekeurd werd in een nijverheids- of handelstak of in een georganiseerd bedrijf, overeenkomstig de in Hoofdstuk II bepaalde regels, kunnen uitgebreid worden tot alle ondernemingen van dien nijverheids- of handelstak of van dat georganiseerd bedrijf, gevestigd in een of meerdere streken of in gansch het land.

ART. 43.

De paritaire bedrijfscommissie kan ook bedrijfsreglementen vaststellen, toepasselijk op alle ondernemingen van een nijverheids- of handelstak of zelfs van geheel het georganiseerd bedrijf waarvoor zij bevoegd is.

ART. 44.

De besluiten der paritaire bedrijfscommissie zijn maar geldig, wanneer zij de goedkeuring ontvangen der 3/5 van de leden in elk college en in elke afdeling. De stemming geschiedt altijd afzonderlijk in de college's der werkgevers en in elke afdeling van het college der werknemers.

Nochtans, wanneer het een bedrijfsvraagstuk betreft, dat niet slaat op de arbeiders van het bedrijf maar alleen op de bedienden en op de werkgevers, is de goedkeuring van de afdeling der werklieden niet vereischt.

Zoo ook, wanneer het gaat om een vraagstuk dat geen betrekking heeft op de bedienden van het bedrijf, maar alleen op de werklieden en de werkgevers, is de goedkeuring van de afdeling der bedienden niet vereischt.

Het bureel beslist bij meerderheid der stemmen, om te weten welke college's bepaalde zaken moeten behandelen, het bureel beslist ook over alles wat de procedure betreft. Maar indien een college oordeelt dat de beslissing door het bureel genomen niet overeenstemt met de wetten, Koninklijke besluiten en reglementen, mag het in beroep gaan bij het bureel der nationale commissie der voortbrenging waarvan sprake in hoofdstuk IV; dit bureel beslist in laatste instantie.

Dans les réunions de la commission professionnelle paritaire et de ses collèges ou sections, les membres du bureau n'ont pas voix délibérative.

ART. 45.

Le président de la commission a toujours le droit de suspendre pour un mois l'effet de la décision de la commission en déférant cette décision au Roi.

En pareil cas, si dans les trente jours de la décision de la commission un arrêté royal ne l'a pas annulée, elle sort, de plein droit, tous ses effets. Les décisions de la commission professionnelle paritaire dont il s'agit aux articles 42 et 43 doivent toujours être déférés au Roi et celui-ci statuera dans les trente jours.

ART. 46.

Lorsqu'un arrêté royal approuve l'extension des stipulations d'une convention collective ou d'un règlement professionnel adopté par une commission professionnelle paritaire en vertu des articles 42 ou 43, cet arrêté royal devra contenir le texte intégral de la convention ou du règlement et indiquer les sanctions éventuelles. En cas de refus d'approbation, l'arrêté royal devra être motivé.

CHAPITRE IV.

Des commissions de la production.

ART. 47.

Il est institué une commission nationale de la production. Son siège est établi à Bruxelles.

Le Roi constituera des commissions régionales de la production et déterminera le siège et le ressort de chacune d'elles.

ART. 48.

Toute commission de la production se compose de trois chambres et chacune de ces chambres est subdivisée en deux collèges, celui des employeurs et celui des salariés.

ART. 49.

Le nombre des membres des différents collèges des chambres des commissions de la production est fixé par arrêté royal.

Les membres de ces collèges sont nommés par le Roi qui les choisit sur des listes doubles de candidats présentées par les organismes désignés à l'article 50.

Jamais le nombre des membres d'un collège ne peut être inférieur à sept.

Les conditions et le mode de présentation des candidats sont déterminés par arrêté royal.

In de vergaderingen van de paritaire bedrijfscommissie en van zijne college's of afdelingen, hebben de leden van het bureel geen stemrecht.

ART. 45.

De voorzitter der commissie heeft altijd het recht de uitwerking van het besluit der commissie te schorsen, door dit besluit over te maken aan den Koning.

Wanneer, in dergelijk geval, het besluit der commissie niet vernietigd werd door een Koninklijk besluit, binnen dertig dagen, heeft het van rechtswege zijn volle uitwerking.

De besluiten der paritaire bedrijfscommissie waarvan sprake in de artikelen 42 en 43, moeten altijd overgemaakt worden aan den Koning die binnen dertig dagen uitspraak zal doen.

ART. 46.

Wanneer een Koninklijk besluit de uitbreiding goedkeurt der bepalingen van een collectieve overeenkomst of van een bedrijfsreglement, aangenomen door eene paritaire bedrijfscommissie krachtens de artikelen 42 of 43, zal dit Koninklijk besluit den volledige tekst moeten bevatten van de overeenkomst of van het reglement en de gebeurlijke sancties aangeven. Wordt de goedkeuring geweigerd, dan moet het Koninklijk besluit met redenen omkleed zijn.

VIERDE HOOFDSTUK.

Van de commissie's der voortbrenging.

ART. 47.

Er wordt een nationale commissie der voortbrenging ingesteld. Haar zetel is gevestigd te Brussel.

De Koning zal gewestelijke commissie's der voortbrenging samenstellen en voor elk den zetel en het gebied bepalen.

ART. 48.

Elke commissie der voortbrenging bestaat uit drie kamers en elke dezer kamers is onderverdeeld in twee college's, dit der werkgevers en dit der werknemers.

ART. 49.

Het aantal leden der onderscheidene college's van de kamers van de commissie's der voortbrenging, wordt vastgesteld bij Koninklijk besluit.

De leden dezer college's worden benoemd door den Koning die dezelve kiest uit dubbel gestelde kandidatenlijsten, voorgedragen door de organismen aangeduid onder artikel 50.

Het aantal leden van een college mag nooit lager zijn dan zeven.

De voorwaarden en de wijze van voordracht der kandidaten worden vastgesteld bij Koninklijk besluit.

ART. 50.

Pour les collèges d'employeurs de la commission nationale de la production les présentations de candidats se font par les confédérations nationales d'employeurs les plus représentatives des employeurs du pays, tant de l'industrie que du commerce; à l'exclusion toutefois de l'agriculture.

Pour les collèges de salariés de la commission nationale de la production, les présentations de candidats se font par les confédérations nationales de salariés les plus représentatives des salariés du pays, tant du commerce que de l'industrie, à l'exclusion de l'agriculture.

Pour les collèges d'employeurs d'une commission régionale de la production, les présentations de candidats se font par les fédérations régionales interprofessionnelles d'employeurs les plus représentatives des employeurs de la région, tant de l'industrie que du commerce, à l'exclusion de l'agriculture.

Pour les collèges de salariés d'une commission régionale de la production les présentations se font par les fédérations régionales interprofessionnelles de salariés les plus représentatives des salariés de la région tant de l'industrie que du commerce, à l'exclusion de l'agriculture.

ART. 51.

Les travaux des commissions de la production sont dirigés par le bureau de chacune d'elles, lequel est constitué par un président, trois vice-présidents, un secrétaire et deux secrétaires adjoints.

Les président et vice-présidents sont choisis par le Roi parmi les magistrats ou les fonctionnaires; les secrétaires et les secrétaires adjoints parmi les fonctionnaires seulement.

Le mandat des membres du bureau est de trois ans, il est renouvelable. Le Roi a le droit d'y mettre fin lorsqu'il le juge utile.

Les membres du bureau reçoivent une indemnité mensuelle calculée suivant un barème déterminé par arrêté royal. Elle est à charge de l'Etat.

ART. 52.

Le mandat des membres des collèges des commissions de la production leur est conféré pour un terme renouvelable de trois ans.

A leur entrée en fonction et à l'occasion du renouvellement éventuel de leur mandat, les membres s'engagent, dans des termes à déterminer par arrêté royal, à remplir consciencieusement leur mission et notamment à contribuer selon leurs moyens à l'établissement d'une collaboration cordiale entre les employeurs et les salariés, à la prospérité économique du pays; ils s'engagent aussi à conserver soigneusement les secrets des entreprises dont ils pourraient avoir connaissance par l'exercice de leurs fonctions.

Le Roi peut mettre fin à tout moment au mandat d'un

ART. 50.

Voor de college's der werkgevers van de nationale commissie der voortbrenging, geschiedt het voordragen der kandidaten door de meest representatieve nationale vakverbonden der werkgevers van gansch het land, zoowel van de nijverheid als van den handel, maar met uitsluiting van den landbouw.

Voor de college's der werknemers van de nationale commissie der voortbrenging, geschiedt het voordragen der kandidaten door de meest representatieve nationale vakverbonden der werknemers van gansch het land, zoowel van de nijverheid als van den handel, maar met uitsluiting van den landbouw.

Voor de college's van werkgevers eener gewestelijke commissie der voortbrenging, geschiedt het voordragen der kandidaten door de meest representatieve gewestelijke vakverbonden van de werkgevers der streek, zoowel van de nijverheid als van den handel, maar met uitsluiting van den landbouw.

Voor de college's der werknemers van eene gewestelijke commissie der voortbrenging, geschiedt het voordragen der kandidaten door de meest representatieve gewestelijke vakverbonden der werknemers van de streek, zoowel van de nijverheid als van den handel, maar met uitsluiting van den landbouw.

ART. 51.

De werkzaamheden van de commissie's der voortbrenging worden geleid door hun respectievelijk bureel, dat bestaat uit een voorzitter, drie ondervoorzitters, een secretaris en twee toegevoegde secretarissen.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden gekozen door den Koning onder de magistraten of de ambtenaars; de secretaris en de toegevoegde secretarissen onder de ambtenaars alleen.

Het mandaat der leden van het bureel duurt drie jaar, het is hernieuwbaar. De Koning heeft het recht er een eind aan te maken wanneer hij het nuttig oordeelt.

De leden van het bureel ontvangen eene maandelijksche vergoeding berekend volgens een barema vastgesteld bij Koninklijk besluit. Zij is ten laste van den Staat.

ART. 52.

Het mandaat van de leden der college's van de commissie's der voortbrenging wordt hun opgedragen voor een termijn die om de drie jaar hernieuwbaar is.

Bij hunne indiensttreding en ter gelegenheid der eventuele hernieuwing van hun mandaat, gaan de leden de verbintenis aan, in bij Koninklijk besluit vast te stellen bevoordingen, hunne zending gewetensvol te vervullen en n.l. bij te dragen overeenkomstig hunne middelen, tot de vestiging eener hartelijke samenwerking tusschen de werkgevers en de werknemers, tot den economischen voorspoed van het land, zij verbinden zich ook de geheimen der ondernemingen, waarvan zij kennis zouden kunnen krijgen door de uitoefening van hun ambt, zorgvuldig te bewaren.

De Koning kan te allen tijde het mandaat intrekken

membre d'une commission de la production qui ne remplirait pas l'engagement dont il est question ci-dessus.

Le syndicat qui a présenté un candidat nommé membre d'une commission de la production peut toujours demander au Roi de mettre fin au mandat de ce membre si celui-ci ne l'exerce pas conformément aux vœux du syndicat.

Le Roi n'est pas obligé de donner suite à cette demande.

Lorsqu'un membre d'une commission de la production doit être remplacé sans que ses collègues le soient également, seul le syndicat qui avait présenté ce candidat, peut présenter deux candidats en vue de son remplacement.

Les membres des commissions de la production reçoivent une indemnité pour chaque séance à laquelle ils assistent. Cette indemnité est calculée suivant un barème déterminé par arrêté royal, elle est à charge de l'Etat.

ART. 53.

Au siège de la commission nationale de la production est organisé un secrétariat permanent, pourvu du personnel et des locaux nécessaires et fonctionnant, sous la direction du bureau de la commission nationale de la production, aux frais de l'Etat.

ART. 54.

Le fonctionnement des commissions de la production est réglé par arrêté royal, sous réserve de l'application des articles ci-après.

ART. 55.

Les commissions de la production se réunissent une fois par mois et lorsque le Ministre du Travail, ou le président, ou un quart au moins des membres d'un collège le jugent nécessaire.

Les membres sont convoqués par le président dans les formes et dans les conditions fixées par arrêté royal. La convocation indique l'ordre du jour de la réunion.

ART. 56.

La commission de la production doit statuer chaque mois au sujet des conventions et règlements soumis à son approbation en vertu de la présente loi.

Elle doit donner son avis sur les affaires soumises à son examen par le gouvernement, les députations permanentes, les collèges des bourgmestre et échevins.

Elle doit prévenir ou apaiser le conflit qui pourrait surgir entre deux ou plusieurs professions organisées.

Elle doit examiner la situation de l'industrie et du commerce soit dans tout le pays s'il s'agit de la commission nationale de la production, soit dans la région s'il s'agit d'une commission régionale de la production; et suggérer aux autorités publiques, aux commissions professionnelles

van een lid eener commissie van voortbrenging, dat de hierboven aangestipte verbintenis niet zou vervullen.

Het syndicaat dat een kandidaat voorgedragen heeft, die tot lid benoemd werd eener commissie van voortbrenging, kan aan den Koning altijd de intrekking vragen van het mandaat van dit lid, indien het zijn mandaat niet vervult overeenkomstig de wenschen van het syndicaat.

De Koning is niet verplicht gevolg te geven aan dit verzoek.

Wanneer een lid eener commissie der voortbrenging moet vervangen worden zonder dat dit eveneens het geval is voor zijne collega's, kan alleen het syndicaat dat dezen kandidaat had voorgedragen, twee kandidaten voordragen om in zijne vervanging te voorzien.

De leden van de commissie's der voortbrenging ontvangen eene vergoeding voor elke zitting welke zij bijwonen. Deze vergoeding wordt berekend volgens een barema vastgesteld bij Koninklijk besluit. Zij is ten laste van den Staat.

ART. 53.

In den zetel van de nationale commissie der voortbrenging, wordt een bestendig secretariaat ingericht, voorzien van het noodige personeel en lokalen en werkend, onder leiding van het Bureau van de nationale commissie der voortbrenging, op de kosten van den Staat.

ART. 54.

De werkwijze van de commissie's der voortbrenging wordt geregeld bij Koninklijk besluit, onder voorbehoud van toepassing der hierna volgende artikelen.

ART. 55.

De commissie's der voortbrenging komen eens per maand bijeen en ook wanneer de Minister van Arbeid, de voorzitter, of ten minste een vierde der leden van een college het noodzakelijk oordeelen.

De leden worden door den voorzitter bijeen geroepen in de vormen en op de wijze vastgesteld bij Koninklijk besluit. De uitnodiging vermeldt de dagorde der vergadering.

ART. 56.

De commissie der voortbrenging moet elke maand uitspraak doen over de overeenkomsten en reglementen, aan hare goedkeuring onderworpen krachtens de huidige wet.

Zij moet haar advies geven over de zaken, aan haar onderzoek voorgelegd door de Regeering, de Bestendige deputatie, de college's van Burgemeester en schepenen.

Zij moet het conflict voorkomen of bijleggen, dat zou kunnen oprijzen tusschen twee of meer georganiseerde bedrijven.

Zij moet den toestand van de nijverheid en van den handel onderzoeken, hetzij in heel het land, wanneer het eene nationale commissie der voortbrenging betreft, hetzij in de streek, wanneer het eene gewestelijke commissie der voortbrenging betreft; en aan de openbare overheden, aan de

paritaires, aux syndicats d'employeurs ou de salariés, les résolutions convenables.

Elle doit enfin aider le gouvernement à adapter la législation économique et sociale aux besoins de l'industrie et du commerce.

Art. 57.

L'arrêté royal qui règle la fonction des commissions de la production détermine quelles sont les affaires qui doivent être traitées par les trois chambres réunies et celles qui peuvent être traitées par une chambre siégeant isolément. Les cas douteux sont tranchés par le bureau à la majorité des voix.

Toutefois dans la présentation des candidats et dans la nomination des membres pour les différents collèges, on devra veiller à ce que les choix soient faits de façon à ce que la première chambre de chaque commission de la production soit particulièrement apte à traiter les affaires relatives aux conditions de travail des ouvriers des entreprises privées; la deuxième, les affaires relatives aux conditions de travail des ouvriers des services publics; la troisième, les affaires relatives aux conditions de travail des employés tant des entreprises privées que des services publics.

Art. 58.

Lorsque des affaires sont traitées devant une commission de la production et qu'elles intéressent spécialement une ou plusieurs professions organisées, des délégués des différents collèges des commissions professionnelles paritaires de ces professions doivent être appelés à la commission de la production à titre consultatif. De même lorsqu'il s'agit d'affaires intéressant spécialement une ou plusieurs régions et que ces affaires sont traitées devant la commission nationale de la production, des délégués des différents collèges des commissions régionales de la production intéressées doivent être appelés à la commission nationale de la production à titre consultatif.

L'application de ces règles est déterminée par arrêté royal.

Art. 59.

Les décisions d'une commission de la production ne sont valables que lorsqu'elles obtiennent l'approbation des 3/5 des membres dans chacun des collèges. Lorsque la commission siège toutes chambres réunies, les collèges d'employeurs des trois chambres fusionnent pour ne plus former qu'un seul collège d'employeurs. De même les trois collèges de salariés fusionnent pour n'en plus former qu'un seul. Les scrutins se font toujours séparément pour le collège des employeurs et pour le collège des salariés.

Les membres du bureau n'ont pas voix délibérative dans les réunions de la commission ou de ses chambres. Mais le bureau est chargé de trancher les questions de procédure. Il prend ses décisions à la majorité de ses membres.

paritaire bedrijfscommissie's, aan de syndicaten van werkgevers of van werknemers, de gepaste besluiten voorstellen.

Zij moet, ten slotte, de Regeering helpen om de economische en maatschappelijke wetgeving aan te passen aan de behoeften van de nijverheid of van den handel.

Art. 57.

Het Koninklijk besluit dat de functie regelt van de commissie's der voortbrenging, bepaalt welke zaken moeten behandeld worden door de vereenigde drie kamers en deze die kunnen behandeld worden door eene afzonderlijk zetende kamer. Over twijfelachtige gevallen, wordt beslist door het bureel, bij meerderheid van stemmen.

Nochtans, bij het voordragen der kandidaten en bij de benoeming der leden voor de onderscheidene college's, zal men moeten zorg dragen dat de keuze op zulke wijze gedaan wordt, dat de eerste kamer van elke commissie der voortbrenging bijzonder goed geschikt is om de zaken te behandelen, betreffende de arbeidsvoorwaarden der werklieden van de private ondernemingen; de tweede voor de zaken betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden der openbare diensten; de derde voor de zaken betreffende de arbeidsvoorwaarden der bedienden zoowel van de private ondernemingen als van de openbare diensten.

Art. 58.

Wanneer er zaken behandeld worden voor eene commissie der voortbrenging en wanneer zij bijzonder belang hebben voor een of meer georganiseerde bedrijven, moeten afgevaardigden van de onderscheidene college's der paritaire bedrijfscommissie's van deze bedrijven, bij de commissie der voortbrenging ter consultatie geroepen worden. Zoo ook wanneer het zaken betreft die bijzonder belang hebben voor een of meer streken en wanneer deze zaken behandeld worden voor de nationale commissie der voortbrenging, moeten afgevaardigden der onderscheidene college's van de gewestelijke betrokken commissie's der voortbrenging, bij de nationale commissie der voortbrenging ter consultatie geroepen worden.

De toepassing dezer regels wordt vastgesteld bij Koninklijk besluit.

Art. 59.

De besluiten eener commissie der voortbrenging zijn maar geldig wanneer zij de goedkeuring ontvangen van de drie vijftien der leden in elk der college's. Wanneer de commissie zetelt met vereenigde kamers, versmelten de college's van werkgevers der drie kamers om nog slechts een enkel college van werkgevers te vormen. Zoo ook versmelten de drie college's van werknemers om nog slechts een enkel te vormen. De stemmingen geschieden afzonderlijk voor het college der werkgevers en voor het college der werknemers.

De leden van het bureel zijn niet stemgerechtigd in de vergaderingen van de Commissie of van hare kamers. Maar het bureel is gelast uitspraak te doen in procedurevraagstukken. Het neemt zijne besluiten bij meerderheid zijner leden.

ART. 60.

Le président de la commission a toujours le droit de suspendre pour un mois l'effet d'une décision de la commission en déférant cette décision au Roi. Mais si dans les trente jours de la décision de la commission un arrêté royal ne l'a pas annulée, elle sort, de plein droit, tous ses effets.

ART. 61.

Le gouvernement avant de prendre une décision pouvant avoir une répercussion importante sur la vie économique du pays prendra l'avis de la commission nationale de la production.

Les députations permanentes et les collèges des bourgmestre et échevins avant de prendre une décision pouvant avoir une répercussion importante sur la vie économique de leur région ou de leur commune, prendront l'avis de la commission régionale de la production.

CHAPITRE V.

Disposition additionnelle.

ART. 62.

Toutes les questions et mesures relatives aux syndicats, aux conventions collectives, aux commissions professionnelles paritaires et aux commissions de la production, qui rendent nécessaire l'intervention du gouvernement, rentrent dans les attributions du ministère du Travail.

ART. 60.

De voorzitter der Commissie heeft altijd het recht de uitwerking van een beslissing der commissie voor een maand te schorsen, door dit besluit over te maken aan den Koning. Maar wanneer binnen dertig dagen na het besluit der commissie, een Koninklijk besluit het niet vernietigd heeft, heeft het van rechtswege al zijn uitwerkselen.

ART. 61.

Vooraleer eene beslissing te nemen, die een belangrijken weerslag kan hebben op het economisch leven van het land, zal de Regeering het advies inwinnen van de nationale commissie der voortbrenging.

De Bestendige deputatie's en de college's van Burge-meester en schepenen zullen, vooraleer eene beslissing te nemen, die een belangrijken weerslag kan hebben op het economisch leven van hunne streek of van hunne gemeente, het advies inwinnen van de gewestelijke commissie der voortbrenging.

HOOFDSTUK V.

Bijkomende bepaling.

ART. 62.

Alle vraagstukken en maatregelen betreffende de syndicaten, de collectieve overeenkomsten, de paritaire bedrijfscommissie's en de commissie's der voortbrenging die de tussenkomst der Regeering noodzakelijk maken, vallen binnen de bevoegdheid van het Ministerie van Arbeid.

H. HEYMAN,
P. POULLET,
H. MARCK,
S. WINANDY,
R. DE BRUYNE,
R. DE MAN.