

**Chambre
des Représentants**

**Kamer
der Volksvertegenwoordigers**

8 MAI 1947.

PROJET DE LOI
instituant les Conseils d'entreprises.

RAPPORT
FAIT, AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M. **LEBURTON**.

MESDAMES, MESSIEURS,

La Commission du Travail et de la Prévoyance sociale de la Chambre a consacré de nombreuses séances à la discussion du projet de loi instituant les Conseils d'entreprises. Des échanges de vues approfondis ont souligné le caractère novateur de la réforme envisagée ainsi que le souci d'en préciser les contours exacts. Les diverses nuances de l'opinion politique ont eu l'occasion de s'exprimer d'abord dans une large discussion générale, ensuite dans un examen fouillé des articles.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES.

1° Le présent projet était considéré par le précédent Gouvernement comme une « question libre ». Le Parlement pouvait, sans se sentir lié vis-à-vis d'une discipline majoritaire ou oppositionnelle, tran-

(1) Composition de la Commission : M. Heyman, président; MM. N..., Bertrand, De Paepe, Kofferschläger, Peeters, Scheere, Van den Daele, N..., Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, N..., Dieudonné, Gailly, Leburton, Major, Spinoy. — Deface, Van den Bergh (F.). — Leclercq, Van Glabbeke.

Votr :

142 (1946) : **Projet de loi.**

188 (1946), 30, 33, 78, 94 : **Amendements.**

8 MEI 1947.

WETSONTWERP
op de Ondernemingsraden.

VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾,
UITGEBRACHT DOOR DE HEER **LEBURTON**.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

De Commissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Kamer heeft talrijke vergaderingen gewijd aan de bespreking van het wetsontwerp tot instelling van de Ondernemingsraden. Uit de grondige gedachtenwisseling is gebleken hoe ingrijpend de voorgenomen hervorming is, en tevens hoe men er naar streefde de juiste omtrekken er van te bepalen. De verschillende schakeringen van de openbare mening hebben de gelegenheid gehad om hun mening te uiten, eerst in een ruime algemene bespreking, daarna in een grondig onderzoek der artikelen.

INLEIDENDE OPMERKINGEN.

1° Dit ontwerp werd door de vorige Regering beschouwd als een « vrije kwestie ». Het Parlement kon, zonder zich gebonden te achten door de tucht van een meerderheid of van een oppositie, in volle

(1) Samenstelling van de Commissie : de heer **LEBURTON**, voorzitter; de heren N..., Bertrand, De Paepe, Kofferschläger, Peeters, Scheere, Van den Daele, N..., Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, N..., Dieudonné, Gailly, Leburton, Major, Spinoy. — Deface, Van den Bergh (F.). — Leclercq, Van Glabbeke.

Zie :

142 (1946) : **Wetsontwerp.**

188 (1946), 30, 33, 78, 94 : **Amendementen.**

H.

cher en toute indépendance à l'égard de la formule gouvernementale.

La discussion en Commission était terminée lors de la formation du nouveau Gouvernement. Si ce fait nouveau devait influencer le sort du projet rapporté, ce serait en séance publique, qu'il appartiendrait aux différents partis constituant la Chambre de préciser les positions sociales et doctrinales.

2° Certains membres ont regretté à diverses reprises, l'absence d'un représentant du Gouvernement. Le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a eu l'occasion, au seuil de la discussion, de rappeler que le Gouvernement entendait laisser le Parlement entièrement souverain dans ses décisions et que le projet devait être considéré moins comme un projet gouvernemental que comme une base de discussion.

3° Le projet dans son texte original, était issu des délibérations du Conseil paritaire général. Les travaux de ce Conseil ont abouti à une formule transactionnelle entre les diverses tendances. Certains membres de la Commission, parties également au Conseil paritaire général, ont exprimé l'avis qu'ils s'étaient ralliés à l'avant-projet du Conseil paritaire en se réservant le droit d'amendement lors de la procédure parlementaire.

4° A côté du projet gouvernemental, d'autres propositions ont été déposées sur le bureau de la Chambre, notamment la proposition Glineur et consorts en juillet 1945 et la proposition Behogne et consorts en mai 1946. Le projet gouvernemental a servi de base de discussion.

5° Les membres de la Commission ont adopté cette attitude en raison de son caractère originel de compromis entre les diverses fractions importantes des forces sociales organisées de ce pays. Toutefois, l'exposé des motifs était insuffisamment explicite. Son laconisme marquait l'absence de bases doctrinales et techniques dont le projet devait être étayé. Il appartient à la Commission d'y apporter les développements et les amendements nécessaires.

I. — HISTORIQUE DU PROJET.

C'est lors de la Conférence Nationale du Travail du 13 janvier 1946, qu'un accord intervint entre représentants des chefs d'entreprises et représentants des travailleurs pour promouvoir l'étude d'un avant-projet. Le Conseil paritaire général, dont l'existence légale n'est pas reconnue, mais qui est l'instance supérieure du régime paritaire des relations indus-

onafhankelijkheid beslissen over de Regeringsformule.

De behandeling in de Commissie was geëindigd bij de vorming van de nieuwe Regering. Indien dit nieuw feit het lot van het ontwerp waarover verslag werd uitgebracht, moest beïnvloeden, dan is het in de openbare vergadering, dat de verschillende partijen waaruit de Kamer is samengesteld, hun maatschappelijke en leerstellige opvattingen dienen toe te lichten.

2° Sommige leden hebben herhaaldelijk de afwezigheid van een vertegenwoordiger van de Regering betreurd. De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg heeft, bij het begin van de bespreking, de gelegenheid gehad om er op te wijzen, dat de Regering het Parlement volledig vrij wilde laten in zijn beslissingen en dat het ontwerp niet zozeer moest worden beschouwd als een Regeringsontwerp dan wel als een grondslag tot bespreking.

3° Het ontwerp was, in zijn oorspronkelijken tekst, gegroeid uit de beraadslagingen van de Algemene Paritaire Raad. De werkzaamheden van die Raad hebben geleid tot een formule die een vergelijk uitmaakt tussen de verschillende strekkingen. Zekere leden van de Commissie, die eveneens deel uitmaken van de Algemene Paritaire Raad, waren van mening, dat zij hadden zich aangesloten bij het vóórontwerp van de Paritaire Raad, maar zich het recht voorbehouden om amendementen in te dienen bij de parlementaire behandeling.

4° Naast het Regeringsontwerp, werden andere voorstellen bij de Kamer ingediend, o.m. het voorstel Glineur c.s. in Juli 1945 en het voorstel Behogne c.s. in Mei 1946. Het Regeringsontwerp werd als grondslag voor de bespreking genomen.

5° De leden van de Commissie hebben deze houding aangenomen, omdat het ontwerp oorspronkelijk het karakter vertoonde van een vergelijk tussen de verschillende belangrijke fracties van 's Lands georganiseerde maatschappelijke krachten. De memorie van toelichting was, nochtans, duidelijk genoeg. Haar laconisme wees op het gebrek aan dogmatische en technische grondslagen die het ontwerp moesten schragen. De Commissie diende er de nodige toelichting en amendementen aan toe te brengen.

I. — HOE HET ONTWERP IS ONTSTAAN.

Op de Nationale Arbeisconferentie van 13 Januari 1946, kwam een overeenkomst tot stand tussen vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden en van de arbeiders om de studie van een vóórontwerp in de hand te werken. De Algemene Paritaire Raad, waarvan het wettelijk bestaan niet wordt erkend maar die de hoogste instantie is in het paritair stelsel van

trielles dans ce pays, fut chargé de la mise au point des textes relatifs à la matière. Cependant il serait erroné d'en déduire que l'origine date de cette Conférence Nationale du Travail. Dans le mouvement d'idées qui a accompagné le formidable cataclysme qui s'est abattu sur le monde, la recherche d'une meilleure entente entre les forces du travail et le monde des chefs d'entreprises, l'accès incompressible des masses laborieuses à un standing meilleur, la reconnaissance de la dignité humaine et le concept de démocratie sociale comme complément indispensable de la démocratie politique, la formulation plus explicite des droits du travail, ont, dans ce pays comme dans tant d'autres, été le levain d'un renouveau qui devait se traduire à la libération du territoire par des revendications formelles. Les cénacles clandestins qui assurèrent la permanence de la liberté intellectuelle et qui avaient sondé l'ampleur des problèmes d'après-guerre, mettaient l'accent sur la nécessité de réformes substantielles dont devait bénéficier le monde du travail. Le Comité patronal-ouvrier, notamment, dont l'influence sur l'évolution de notre législation sociale actuelle est incontestable, mais dont l'œuvre est loin d'être intangible, rédigeait le projet d'accord de solidarité sociale. Dans sa partie IV, les articles 43-44 et 45 traitaient des principes et méthodes de collaboration paritaire au sein et autour des entreprises. Bien que les termes imprécis de l'époque soient loin des stipulations admises à l'heure présente, on ne peut s'empêcher d'y voir une espèce de préfiguration des Conseils d'entreprises.

À la libération du territoire, le retour à nos institutions constitutionnelles, la reconstitution des partis politiques et des organisations de chefs d'entreprises et de travailleurs, l'essor dans tous les domaines de la pensée si longtemps comprimée sous la chape de l'occupation ennemie, ont fait éclore une prise de conscience chez les travailleurs et l'affirmation de certaines aspirations concrètes.

Dès octobre 1944, les Conseils d'entreprises étaient à l'ordre du jour du mouvement syndical. Des expériences, à vrai dire, sporadiques, étaient tentées, une ère nouvelle s'instituait dans les rapports industriels. Toutefois, il serait injuste de ne pas mentionner la contribution énorme des Commissions paritaires reconstituées à la pacification sociale.

Les Commissions paritaires ont pu, dans des conditions particulièrement difficiles, servir d'instrument pacifique, de prévention, de conciliation et de règlement de conflits sociaux. Mais la compétence des Commissions paritaires s'affirme sur le plan de l'industrie et au sujet des salaires et conditions de travail. Sur le plan de l'industrie, la reconnaissance amiable du fait syndical est pour un grand nombre

de industrielles betrekkingen in ons land, werd belast met het definitief opmaken van de desbetreffende teksten. Het zou nochtans verkeerd zijn daaruit af te leiden dat de oorsprong teruggaat tot die Nationale Arbeidsconferentie. In de ideeënbeveging die gepaard ging met de vreselijke ramp die de wereld heeft getroffen, zijn het zoeken naar een betere verstandhouding tussen de arbeiders en de wereld van de ondernemingshoofden, de onweerstaanbare drang van de arbeidende massa naar een betere levensstandaard, de erkenning van de menselijke waardigheid en de opvatting van de sociale democratie als onontbeerlijke aanvulling van de politieke democratie, de klaarere formulering van de rechten van de arbeid, in dit land zoals in zo vele andere, de zuurdesem geweest van een vernieuwing, die bij de bevrijding van het grondgebied in formele eisen moest tot uiting komen. De geheime kringen, die tijdens de bezetting de intellectuele vrijheid bestendigden en die de omvang van de naoorlogse problemen hadden gepeild, legden nadruk op de noodzaak van grondige hervormingen ten gunste van de arbeiders. Het Comité van Arbeiders en Werkgevers, o.m., waarvan de invloed op de ontwikkeling van onze huidige maatschappelijke wetgeving niet te loochenen valt, maar waarvan het werk ver van onaantastbaar is, stelde het ontwerp van overeenkomst van maatschappelijke solidariteit op. In deel IV van dit ontwerp, handelden artikelen 43, 44 en 45 over de beginselen en de methoden voor paritaire samenwerking in en rond de ondernemingen. Alhoewel de toenmalige onduidelijke termen merklijk verschillen van de tans aangenomen bepalingen, kan men niet nalaten er een soort vóórafbeelding van de Ondernemingsraden in te zien.

Bij de bevrijding van het grondgebied, hebben de terugkeer naar onze grondwettelijke instellingen, de wederinrichting van de politieke partijen en van de verenigingen van ondernemingshoofden en van arbeiders, de ontplooiing op ieder gebied van het denken, zo lang onderdrukt onder de hiel van de vijandelijke bezetter, bij de arbeiders het bewustzijn en de bevestiging van zekere concrete verzuchtingen doen ontstaan.

Van October 1944 af, waren de Ondernemingsraden aan de orde in de vakbeweging. Wel werden sporadische proefnemingen gewaagd, een nieuw tijdperk werd ingeluid in de industriële betrekkingen. Het zou, nochtans, onrechtvaardig zijn het ontzaglijk aandeel niet te vermelden van de Paritaire Commissiën die bij de maatschappelijke pacificatie opnieuw werden ingericht.

De Paritaire Commissiën hebben, in bijzonder moeilijke omstandigheden, kunnen dienen als vreedelievend werktuigen tot voorkoming, verzoening en regeling van de maatschappelijke conflicten. De bevoegdheid van de Paritaire Commissiën doet zich echter gelden op het gebied van de nijverheid en in verband met de lonen en de arbeidsvoorwaarden. Op het gebied van de nijverheid, staat de minnelijke

de chefs d'entreprise la marque d'une évolution compréhensive et nombreux sont ceux qui sont disposés à faire une expérience loyale de collaboration avec leur personnel en vue de certains objectifs.

Toutefois, la reconnaissance « de facto » a été jugée insuffisante. Elle permet à certains d'échapper, sous des prétextes divers, aux règles morales qui doivent régir les collectivités arrivées à un degré d'évolution déterminé si la force coercitive locale n'en étend l'obligation à tous.

Les divers projets et propositions qui ont été déposés tendent à cette consécration des Conseils d'entreprises par la loi. Nous verrons plus loin qu'il existe une grande diversité quant aux objectifs à atteindre et aux moyens à mettre en œuvre.

On peut cependant, d'ores et déjà, affirmer que la grande majorité de ceux qui se sont penchés sur le problème, prônent aujourd'hui l'obligation généralisée par la loi.

II. — PERSPECTIVE DES CONSEILS D'ENTREPRISES.

Notre propos n'est pas de faire une somme de la question, mais on ne niera sans doute pas l'utilité d'un bref rappel des initiatives et expériences tentées à l'étranger et dans notre pays.

Une telle étude s'indique, dans ce rapport, moins par une curiosité historique que par le besoin de mettre en relief les grandes tendances et les leçons qui se dégagent de telles tentatives ou réalisations.

Il importe pourtant d'être attentif aux deux considérations ci-après :

1. Ce serait une dangereuse erreur que de conclure hâtivement de ce qui s'est fait ailleurs. Chaque pays possède son génie propre, ses affinités historiques, sociales, politiques, etc. Ce qui a pu réussir ou échouer dans tel pays peut obtenir un résultat inverse ailleurs. La Belgique, d'autre part, s'enorgueillit d'une tradition politique, d'une pratique déjà longue de la démocratie. Ses institutions sociales la placent au premier rang des Nations civilisées. Les relations industrielles qui trouvent leur affirmation positive dans une multitude d'institutions aguerries par le temps sont un test très sûr de la maturité des couches sociales.

C'est donc avec une indépendance d'esprit raisonnée que nous émettrons un jugement sur les affaires des autres.

2. L'évolution des idées et des faits s'est précipitée depuis un quart de siècle et on pense différemment aujourd'hui sur un grand nombre de problèmes.

rekenning van het syndikale feit in het teken van een begrijpende ontwikkeling en talrijk zijn zij die bereid zijn om met hun personeel een eerlijke proefneming te doen om zekere doeleinden te bereiken.

Nochtans, werd de erkenning *de facto* onvoldoende geacht. Zij stelt sommigen in staat onder allerlei voorwendsels te ontsnappen aan de morele regelen die de gemeenschappen, die een bepaalde ontwikkelingsgraad hebben bereikt, dienen te beheersen, indien de wettelijke dwingende macht de verplichting daartoe niet uitbreidt tot allen.

De verschillende ontwerpen en voorstellen die werden ingediend strekken tot deze bekrachtiging van de ondernemingsraden door de wet. Wij zullen verder zien dat er grote meningsverschillen bestaan betreffende de doeleinden die dienen bereikt en de middelen die dienen aangewend.

Men mag, nochtans, van nu af zeggen dat de grote meerderheid van hen die zich met dit probleem hebben beziggehouden tans voorstanders zijn van de door de wet veralgemeende verplichting.

II. — PERSPECTIEF VAN DE ONDERNEMINGSRADEN.

Wij hebben niet het inzicht een samenvatting te geven van de kwestie, maar men zal niet loochenen, dat het nuttig is in het kort te herinneren aan de initiatieven en de proefnemingen die in het buitenland en in ons land werden gewaagd.

Een dergelijke studie past in dit verslag, niet zozeer uit historische belangstelling dan wel wegens de behoefte om de grote strekkingen en de lessen die uit zulke initiatieven of verwezenlijkingen voortvloeien in het licht te stellen.

Men dient, nochtans, te letten op volgende twee overwegingen :

1. Het zou een gevaarlijke vergissing zijn overhaast besluiten te willen trekken uit wat elders werd tot stand gebracht. Elk land bezit zijn eigen aard, zijn eigen geschiedkundige, maatschappelijke en politieke affiniteiten, enz. Wat in een bepaald land lukte of mislukte, kan in een ander land anders uitvallen. België gaat bovendien trots op een politieke overlevering en op een reeds lange praktijk van de democratie. Op het gebied van maatschappelijke instellingen, bevindt België zich aan de spits van de beschaafde volken. De onderlinge betrekkingen in de nijverheid, die hun positieve bevestiging vinden in een ganse reeks door den tijd geharde instellingen, zijn een betrouwbaar criterium van de rijpheid van de maatschappelijke lagen.

Het is dan ook met een beredeneerde onafhankelijkheid van geest dat wij over andermans aangelegenheden een oordeel zullen uitbrengen.

2. Sedert een kwart eeuws hebben de denkbilder en de bestaande toestanden zich heel snel ontwikkeld en men oordeelt vandaag verschillend over een groot

Telle expérience qui eût constitué naguère une gageure, tel échec relatif à l'absence de maturité des facteurs humains, telle tentative jugée dangereusement révolutionnaire en d'autre temps, tout cela peut aujourd'hui être reconsidéré à la lumière des réalités nouvelles. L'audace de conception, alliée certes à la précaution des moyens, est à la mesure de notre temps.

Conseils d'entreprises, Comités d'entreprises, Comités d'usines, délégations du personnel, délégations syndicales sont des choses souvent distinctes en dépit de la parenté des mots.

Malgré l'analogie entre ces termes, il importe de voir la signification concrète. Dans le public il existe une confusion évidente. Sous les mêmes appellations, on vise des réalités parfois contraires.

De même, les termes « cogestion » et « réforme de structure » ont un sens bien différent selon la bouche qui les prononce. Ne soyons victimes de la fascination de certaines formules faciles et agréables à nos oreilles. En Belgique, il importe de distinguer les Conseils d'entreprises des délégations syndicales. Un projet de loi réglant le statut de ces dernières est en voie d'élaboration.

Leur composition et leurs attributions respectives sont délimitées et donneront à l'une et l'autre institution son caractère et son rôle propres.

EXPÉRIENCES OU TENTATIVES ÉTRANGÈRES OU PASSÉES.

C'est en Russie, en 1917, en Allemagne, en 1918, que sous la poussée des idées révolutionnaires se créent les Comités d'usines (soviets d'ouvriers et de soldats). Il s'agissait de créations spontanées. En Russie, ce furent au début de véritables organes de gestion des usines expropriées et exploitées d'une façon autonome. Puis un décret d'avril 1919 transformait la mission des Comités en restreignant leurs pouvoirs à ceux de surveillance des directives des autorités supérieures.

En Allemagne, dans le Luxembourg, en Tchécoslovaquie et en Italie il y eut également formation de Conseils d'usine, qui s'emparèrent de la direction des entreprises. La législation intervint pour restreindre les pouvoirs que ces Comités s'étaient octroyés (loi du 23 décembre 1918 sur les « Betriebsräte » en Allemagne). L'inexpérience des masses laborieuses et l'indécision des organisations syndicales aboutirent à un paternalisme qui découragea ou laissa indifférents les travailleurs.

aantal problemen. Een proefneming die vroeger ongelooflijk zou hebben geschenen, een mislukking die te wijten was aan het gebrek aan rijpheid der menselijke factoren, een poging die in andere tijden als gevaarlijk revolutionair zou worden bestempeld, dit alles kan tans in het licht der nieuwe werkelijkheden met heel andere ogen worden beschouwd. Stoutmoedigheid van opvatting gepaard met doorzichtigheid in de middelen, beantwoordt volkomen aan onze tijd.

Ondernemingsraden, ondernemingscomités, fabriekscomités, afvaardigingen van het personeel, syndikale afvaardigingen, zijn, ondanks de verwantschap der woorden, dikwijls verschillende begrippen.

In weerwil van de analogie tussen die bewoordingen, komt het er op aan de concrete betekenis er van te vallen. Bij het publiek heerscht er klaarblijkelijke verwarring. Met dezelfde benamingen, bedoelt men soms tegenovergestelde werkelijkheden.

Zo ook hebben de woorden « medebeheer » en « structuurhervorming » een verschillende betekenis volgens de personen die ze gebruiken. Laten wij niet het slachtoffer worden van de betovering van gemakkelijke en aangenaam in de oren klinkende formules. Wij dienen, hier in België, een onderscheid te maken tussen de Ondernemingsraden en de syndikale afvaardigingen. Een wetsontwerp tot regeling van het statuut van deze laatste is tans in voorbereiding.

Hun respectieve samenstelling en bevoegdheden zijn afgebakend en geven aan beide instellingen hun eigen kenmerk en taak.

PROEFNEMINGEN EN POGINGEN IN DEN VREEMDE OF IN 'T VERLEDEN.

In Rusland, in 1917, en in Duitsland, in 1918, worden onder de druk der revolutionaire denkbeelden fabriekscomités opgericht (arbeiders- en soldatensovjets). Het gold hier spontane scheppingen. In Rusland waren het in 't begin werkelijke beheersorganen van de onteigende en zelfstandig geëxploiteerde fabrieken. Door een decreet dd. April 1919 werd dan de opdracht van de Comité's omgevormd en hun bevoegdheid beperkt tot het toezicht op de richtlijnen van de hogere overheden.

In Duitsland, in Luxemburg, in Tsjechoslowakije en in Italië, werden eveneens fabriekscomités opgericht, die zich meester maakten van de directie der ondernemingen. De wetgeving kwam tussenbeide om de machten, die deze Comité's zich hadden toegeëigend, te beperken (wet van 23 December 1918 op de Betriebsräte in Duitsland). De onervarenheid der syndikale organisaties leidden tot een paternalisme, dat de arbeiders ontmoedigde of onverschillig liet.

En France et en Belgique la question fut mise à l'ordre du jour. Elle ne suscita pas les mêmes échos que dans les pays où la défaite avait amené une fermentation révolutionnaire.

Le contrôle ouvrier fit l'objet de nombreux congrès et d'une semaine d'études de la Commission syndicale du Parti Ouvrier Belge, à Morlanwelz.

Dans les milieux catholiques, l'institution des Comités d'usines avait une certaine sympathie. En leur donnant certains pouvoirs quant à la gestion des œuvres sociales, ces milieux croyaient arriver à une meilleure compréhension entre les classes.

Dans l'ensemble, cette revendication fut en veilleuse jusqu'à la récente guerre mondiale, au cours de laquelle elle connut un regain de faveur.

Sous l'empire des nécessités, tous les Etats belligérants s'efforcèrent d'associer les travailleurs et les chefs d'entreprises à la production et à stimuler tant sur le plan national que de l'entreprise l'entente des forces productives. Les travailleurs consentirent des sacrifices pour la cause commune mais leurs organisations saisirent l'occasion pour reprendre, réadaptées aux idées nouvelles, les anciennes revendications.

Nous ne songeons pas au « Front du Travail Nazi » ni aux comités sociaux du régime de Vichy. Il s'agissait là d'instruments d'asservissement des masses laborieuses.

Au contraire, dans les régimes où dominait l'idéologie démocratique, un courant s'est manifesté pour donner plus d'importance, plus de responsabilités au travail dans un climat de liberté. Mais l'étendue des droits, la forme des institutions varient selon les pays et surtout selon le degré d'évolution politique et sociale.

FONDEMENTS DOCTRINAUX DES CONSEILS D'ENTREPRISES.

L'exposé des motifs du projet de loi en discussion constate que le principe même de la réforme n'a pas suscité de « dissensions sérieux ». D'autre part, il affirme que :

« L'institution des Conseils d'entreprises a un but éminemment pacificateur. Il veut, en établissant des contacts réguliers entre le chef d'entreprise et les représentants de son personnel, développer un esprit de collaboration et de coopération » ⁽¹⁾.

Les développements de la proposition de loi Behogne et consorts, qui se réfère au programme de

⁽¹⁾ 142-1946, Chambre des Représentants, 25 juin 1946 : Exposé des motifs.

Ook in Frankrijk en in België kwam het vraagstuk aan de orde. Het vond er echter niet dezelfde weerklank als in de landen waar de nederlaag een revolutionaire gisting had verwekt.

De arbeiderscontrole was het voorwerp van talrijke congressen en van een studieweek van de Belgische Arbeiderspartij te Morlanwelz.

In katholieke kringen werd de oprichting van de fabriekscomités met een zekere sympathie begroet. Die kringen dachten tot beter verstandhouding tussen de klassen te komen door hun sommige machten te geven inzake het beheer der maatschappelijke werken.

Over het geheel genomen, bleef die eis smeulen tot de laatste wereldoorlog, tijdens dewelke hij weer opflakkerde.

Gedreven door de noodwendigheden, spanden alle oorlogvoerende landen zich in om de arbeiders en de ondernemingshoofden tot deelgenoten te maken in de productie en om, zowel op nationaal plan als op dat der onderneming, de verstandhouding tussen de productieve krachten te bevorderen. De arbeiders brachten groote offers voor de gemeenschappelijke zaak, maar hun verenigingen grepen de gelegenheid aan om de oude eisen, aan de nieuwe idëen aangepast, weer naar voren te brengen.

Wij denken niet aan het « Nazi-Arbeidsfront », noch aan de sociale comités van het Vichy-regime. Dit waren slechts instrumenten tot onderwerping van de arbeiders.

In de stelsels met een democratische ideologie, integendeel, heeft zich een stroming geopenbaard om aan de arbeid, in een klimaat van vrijheid, meer belang en meer verantwoordelijkheid te geven. Maar de omvang der rechten, de vorm van de instellingen verschillen volgens de landen en vooral volgens de graad van politieke en maatschappelijke ontwikkeling.

THEORETISCHE GRONDSLAGEN DER ONDERNEMINGSRADEN.

De memorie van toelichting van het behandelde wetsontwerp stelt vast, dat het beginsel zelf van de hervorming geen « ernstig verschil van mening » heeft doen ontstaan. Zij verklaart verder :

« De instelling van de ondernemingsraden heeft een belangrijk verzoenend doel. Zij wil, door tussen den bedrijfsleider en de vertegenwoordigers van zijn personeel een regelmatige verbinding te verwezenlijken, een geest van medewerking en samenwerking ontwikkelen » ⁽¹⁾.

De toelichting op het wetsvoorstel Behogne en consorten, waarin wordt verwezen naar de Kerst-

⁽¹⁾ 142-1946, Kamer der Volksvertegenwoordigers, 25 juni 1946 : Memorie van Toelichting.

Noël 1945 du Parti Social Chrétien, est plus explicite :

« Tant en vue de promouvoir la prospérité économique du pays que pour assurer la paix sociale et la reconnaissance des valeurs humaines dans le chef des travailleurs, il faut établir à tous les niveaux de la vie professionnelle la coopération entre ceux qui y participent; il faut répondre aux aspirations légitimes des travailleurs désireux de prendre part à la production, non plus comme de simples éléments d'exécution, mais comme de réels collaborateurs faisant valoir leurs capacités d'intelligence et d'initiative, prenant leurs responsabilités, veillant à la sauvegarde de leurs intérêts ⁽²⁾ ».

« La période de la guerre, qui a provoqué non seulement l'appauvrissement du pays et un déséquilibre économique, mais encore de grandes souffrances et un profond désarroi, nécessite plus que la reconstruction de nos richesses et de notre industrie. Elle appelle un renouveau social bien plus important et qui d'ailleurs conditionne la restauration économique. Ensuite, les mêmes causes et la maturité de nos classes laborieuses ont rendu plus pressant leur désir d'émancipation » ⁽³⁾.

Dans sa brochure programme, le Parti Social Chrétien ne déclarait-il pas :

« Le P.S.C. souhaite donc que l'évolution sociale, qui justifie déjà aujourd'hui la participation de la classe ouvrière à la direction économique dans la profession et sur le plan national, lui permette un jour d'être représentée dans les conseils d'administration et de participer à la gestion des entreprises, sous la direction du chef d'entreprise, seul responsable, dans l'intérêt de tous les collaborateurs à la production et à l'avantage de la communauté nationale » ⁽⁴⁾.

De son côté, la Fédération Générale du Travail de Belgique, qui groupe notamment les travailleurs socialistes, communistes et « apolitiques », déclarait lors de la présentation de ses amendements :

« Le présent projet de loi fait du Conseil d'entreprise un organisme purement consultatif qui ne dispose d'aucun pouvoir de décision au sujet de l'organisation interne de l'entreprise. Il est uniquement un organisme informateur et de consultation, sans que la direction de l'entreprise se trouve dans l'obligation de tenir compte des avis exprimés par le Conseil.

programma 1945 van de Christelijke Volkspartij, is uitdrukkelijker :

« Zoowel om de economische welstand van het land te bevorderen als om de sociale vrede in de hand te werken en de erkenning der menselijke waarden in den arbeider te verzekeren, dient de samenwerking op alle trappen van het bedrijfsleven te worden tot stand gebracht onder al degenen die er aan deelnemen en dient voldoening gegeven aan het rechtmatig verlangen der arbeiders niet meer in de productie te staan als arbeidseenheden maar wel als werkelijke medewerkers die hun begaafdheden laten gelden wat verstand en initiatief betreffen, die hun verantwoordelijkheid nemen en die zelf over hun belangen waken ⁽²⁾.

« Inderdaad, behalve de verarming van het land en economische stoornissen bracht de oorlog ook veel leed en een grote ontreddeering mede zodat er meer nodig is dan het herstel van 's lands rijkdom en nijverheid. Anderzijds, is het verlangen der arbeiders naar ontvoogding om dezelfde redenen en wegens hun grotere rijpheid, dringender geworden » ⁽³⁾.

Verklaarde tevens de Christelijke Volkspartij niet in haar programmabrochure :

« De C.V.P. wenscht dus, dat de sociale evolutie, die tans reeds de medezeggenschap van de arbeidersstand rechtvaardigt in de economische leiding in het bedrijf en op het nationaal plan, hem geleidelijk brenge tot vertegenwoordiging in de raden van beheer en tot deelname aan het beheer der ondernemingen, onder de leiding van het bedrijfshoofd, die alleen verantwoordelijk is, in het belang van al de medewerkers aan de productie en tot voordeel van de nationale gemeenschap » ⁽⁴⁾.

Het Algemeen Belgisch Vakverbond, dat inzonderheid de socialistische, communistische en « niet-politieke » arbeiders groepeerde, verklaarde van zijn kant bij de indiening van zijn amendementen :

« Dit wetsontwerp maakt van de Ondernemingsraad een zuiver adviserend organisme, waaraan geen enkele beslissende bevoegdheid wordt toegekend in verband met de interne organisatie van de onderneming. Het is alleen een orgaan van onderzoek en advies, zonder dat de directie van de onderneming verplicht is rekening te houden met de adviezen van de Raad.

⁽²⁾ et ⁽³⁾ 94-1946, Chambre des Représentants, 28 mai 1946 : Développements.

⁽⁴⁾ *Les chantiers sont ouverts, Quel sera l'architecte ?*, p. 51.

⁽²⁾ en ⁽³⁾ 94-1946, Kamer der Volksvertegenwoordigers, 28 Mei 1946 : Toelichting.

⁽⁴⁾ *België moet weder opgebouwd worden. Wie zal de bouwmeester zijn ?*, blz. 60.

» Ce caractère consultatif le réduit au rôle d'accessoire.

» On doit, à notre avis, donner aux travailleurs la possibilité de collaborer à l'entreprise, et les Conseils devraient être des institutions qui les informent sur la marche de leurs usines. Par conséquent, nous demandons qu'on élargisse la compétence du Conseil et qu'on lui accorde le droit de connaître la situation financière de l'entreprise par la désignation de commissaires aux comptes et par le droit de regard sur les bilans » ⁽⁵⁾.

M. Finet, actuellement Secrétaire général de la Fédération Générale du Travail de Belgique, dans une brochure intitulée : *Vers la Démocratie sociale par l'Accession des Travailleurs à la Gestion économique*, énonce que :

« Le syndicalisme doit faire face à deux tâches essentielles auxquelles il ne peut se soustraire sans faillir à sa mission. La première, c'est de placer les travailleurs dans les conditions les plus favorables à la défense de leurs intérêts quotidiens. La seconde, c'est de promouvoir la création d'institutions et d'organismes permettant la préparation systématique et expérimentale de la gestion autonome de l'appareil économique par les travailleurs eux-mêmes » ⁽⁶⁾.

Pour M. Finet et les adeptes de la Fédération Générale du Travail de Belgique, les Conseils d'entreprises constituent un rouage permettant la cogestion de l'appareil économique :

« Le Conseil d'entreprise a pour mission d'assurer la participation ouvrière dans la gestion, le gouvernement interne de l'entreprise. Le Conseil d'entreprise doit tempérer l'autorité patronale, lui enlever ce qu'elle a d'absolu en ce qui concerne la conduite du personnel d'exécution. Il donne aux exécutants le droit démocratique de faire valoir leurs intérêts et leur point de vue dans les décisions à intervenir pour le règlement de leurs conditions générales de travail...

» Sans que le Conseil d'entreprise soit amené à prendre des responsabilités dans la gestion financière de l'entreprise, le personnel tient, des dispositions prévues aux articles 6, 7 et 8, les moyens d'exercer un contrôle sur la situation générale de l'entreprise.

» Le Conseil, désignant un Commissaire aux comptes, sera informé des particularités comptables et financières de l'entreprise. Il pourra juger, en

» Dit adviserend karakter verlaagt hem tot een bijkomstigheid.

» O. i. dient aan de arbeiders de mogelijkheid te worden gegeven, om mede te werken aan de onderneming, en de Ondernemingsraden zouden instellingen moeten zijn waardoor tevens de werknemers ingelicht worden over de gang van hun onderneming. We vragen, derhalve, dat de bevoegdheden van de Raad zouden worden uitgebreid en dat hem het recht zou worden verleend om de financiële toestand van de onderneming te kennen door het aanstellen van rekencommissarissen, en door de kennisname van de winst- en verliesrekening » ⁽⁵⁾.

De heer Finet, tans algemeen secretaris van het Algemeen Belgisch Vakverbond, verklaart in een brochure getiteld : *Naar de Sociale Democratie door de Deelneming der Arbeiders aan het Economisch Beheer* :

« Het syndicalisme dient af te rekenen met twee essentiële opdrachten waaraan het zich niet kan onttrekken zonder zijn roeping te miskennen : in de eerste plaats de arbeiders in de gunstige voorwaarden stellen voor de verdediging van hun dagelijkse belangen; in de tweede plaats de oprichting in de hand werken van instellingen en organismen die de systematische en experimentele voorbereiding mogelijk maken van het autonome beheer van het economisch apparaat door de arbeiders zelf » ⁽⁶⁾.

Voor de heer Finet en de volgelingen van het Algemeen Belgisch Vakverbond, maken de ondernemingsraden een raderwerk uit waardoor het medebeheer van het economisch apparaat mogelijk wordt gemaakt :

« De Ondernemingsraad wordt gelast de medewerking van de arbeiders aan het beheer en de inwendige organisatie der onderneming te verzekeren. De Ondernemingsraad dient het patronale gezag te matigen en minder absoluut te maken, ten aanzien van het gedrag van het uitvoeringspersoneel. Hij verleent aan de uitvoerders het democratisch recht, hun rechten en hun zienswijze te laten gelden in de beslissingen die dienen getroffen voor het regelen van hun algemene arbeidsvoorwaarden...

» Zonder dat de Ondernemingsraad er toe genoopt wordt, verantwoordelijkheden op zich te nemen in het financieel beheer der onderneming, beschikt het personeel, door de bepalingen voorzien bij artikelen 6, 7 en 8 over de middelen om controle uit te oefenen op de algemene toestand van het bedrijf.

» De Raad stelt een rekencommissaris aan en wordt aldus in bijzonderheden ingelicht over de boekhouding en de financiële staat der onderneming. Hij

⁽⁵⁾ Fédération Générale du Travail de Belgique, annexe I, p. 1 : Justification.

⁽⁶⁾ FINET, brochure 1946, *Vers la Démocratie sociale*, Introduction, p. 4.

⁽⁵⁾ Algemeen Belgisch Vakverbond, bijlage I, blz. 1 : Verantwoording.

⁽⁶⁾ FINET, brochure 1946, *Naar de Sociale Democratie*, Inleiding, blz. 4.

connaissance de cause, de la valeur des éléments constitutifs des bilans et des comptes, et notamment de la valeur relative des salaires directs et indirects dans les prix de revient. Il sera à même de défendre une répartition plus équitable du profit entre les éléments Travail et Capital et disposera d'éléments d'information de première main.

» Par le Conseil d'entreprise, les travailleurs auront l'opportunité de pénétrer les arcanes des affaires et de se préparer à la gestion autonome des entreprises socialisées. » (7).

Cette thèse exprimée par M. Finet rejoint l'avis donné par feu Emile Vandervelde dans son œuvre qui reste le livre de chevet de la démocratie socialiste : *Le Socialisme contre l'Etat* :

« Les syndicats et autres groupements ouvriers nous sont apparus, jusqu'à présent, comme le substratum nécessaire de l'action politique et le moyen le plus efficace dont le prolétariat dispose pour agir sur les gouvernants et les majorités parlementaires.

» Mais, au point de vue de la conquête du pouvoir, leur développement a une importance bien plus grande encore; c'est par l'organisation ouvrière, et dans l'organisation ouvrière, que les travailleurs se préparent, en gérant des entreprises et en administrant des associations libres, à se substituer un jour aux administrateurs et aux chefs d'entreprises du régime capitaliste » (8).

Mais à ces conceptions posant le problème de la gestion des entreprises et de la transformation de l'économie s'oppose la conception du monde patronal. Dans le discours prononcé à la Conférence Nationale du Travail du 13 mai 1946, M. Cornil, Administrateur-délégué de la Fédération des Industriels Belges qui groupe les quatre grandes associations de chefs d'entreprises, déclarait :

« La fonction de chef d'entreprise s'est depuis quelques décades singulièrement démocratisée. La compréhension des aspirations justifiées des travailleurs s'est rapidement généralisée et le parallélisme des intérêts des travailleurs et des employeurs devient de jour en jour plus évident » (9). Mais il ajoutait : « J'ai entendu formuler des revendications qui sont dictées uniquement par la méfiance à l'égard des patrons, sans considération pour les conséquences économiques que les mesures suggérées pourraient

zal met kennis van zaken kunnen oordelen over de waarde van de bestanddelen der balansen en rekeningen en o.a. van de relatieve waarde der directe en indirecte lonen in de kostprijzen. Hij zal in staat zijn om een meer billijke verdeling te verdedigen van de winst tussen de elementen van de Arbeid en het Kapitaal en zal beschikken over inlichtingen uit de eerste hand.

» Door toedoen van de Ondernemingsraad zullen de arbeiders de gelegenheid krijgen zich vertrouwd te maken met de zakengcheimen en zich voor te bereiden op het autonome beheer der gesocialiseerde ondernemingen » (7).

Deze stelling, uitgedrukt door de heer Finet, stemt overeen met de opvatting die door wijlen Emile Vandervelde wordt gegeven in zijn boek dat het standaardwerk blijft van de socialistische democratie : *Le Socialisme contre l'Etat* :

« De vakbonden en andere arbeidersgroeperingen schenen ons, tot nog toe de nodige onderlaag te zijn van de politieke actie en het doelmatigste middel waarover het proletariaat beschikt om invloed uit te oefenen op de bewindvoerders en de parlementaire meerderheden.

Ten opzichte van de verovering van de macht, echter, heeft hun ontwikkeling nog veel meer belang; het is door de arbeidersorganisatie en in de arbeidersorganisatie dat de arbeiders, door ondernemingen te beheren en door vrije verenigingen te besturen, zich voorbereiden om eens de plaats in te nemen van de beheerders en ondernemingshoofden van het kapitalistisch stelsel » (8).

Tegenover deze opvattingen, die het vraagstuk van het beheer der ondernemingen en van de hervorming van het bedrijfsleven opwerpen, staat de opvatting van de patronale wereld. In zijn rede, uitgesproken op de Nationale Arbeidsconferentie van 13 Mei 1946, verklaarde de heer Cornil, beheerder-afgevaardigde van het Verbond der Belgische Industriëlen, dat de vier grote verenigingen van ondernemingshoofden groepeerd :

« De functie van ondernemingshoofd heeft zich sedert enkele tientallen jaren werkelijk gedemocratiseerd. Het begrip voor de gewettigde verzuchtingen van de arbeiders heeft zich snel veralgemeend en het parallelisme tussen de belangen van de arbeiders en deze van de werkgevers wordt van dag tot dag duidelijker » (9)... Hij voegde er echter aan toe : « Ik heb eisen horen formuleren die uitsluitend ingegeven zijn door wantrouwen ten overstaan van de werkgevers, zonder rekening te houden met de

(7) FINET, brochure 1946, *Vers la Démocratie sociale*, Commentaires, pp. 19 et 20.

(8) *Le Socialisme contre l'Etat* (VANDERVELDE), pp. 66 et 67, § 3.

(9) *Bulletin social des Industriels*, 18^e année, juillet-août 1946, n° 129, p. 225 (discours de M. Cornil).

(7) FINET, brochure 1946, *Naar de Sociale Democratie*, Commentaar, blz. 20 en 21.

(8) « *Le Socialisme contre l'Etat* » (VANDERVELDE), blz. 66 en 67, § 3.

(9) « *Bulletin social des Industriels* », 18^e jaargang, Juli-Augustus 1946, n° 120, blz. 225.

entraîner. L'autorité du chef d'entreprise et celle de ses collaborateurs investis de certains pouvoirs dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise ne peut être compromise et vous l'avez formellement reconnu. Cette autorité ne peut subsister que dans une atmosphère de confiance réciproque... Nous voulons confirmer ici que dans notre esprit les Conseils d'entreprises seront des organes de conciliation et de collaboration qui doivent siéger dans le calme, à l'abri des passions politiques » ⁽¹⁰⁾.

On pourrait multiplier les avis autorisés pour apporter la démonstration que sous le couvert d'une même formule ce sont des aspirations assez dissemblables qui animent les auteurs de propositions.

Mais à des degrés divers, ces aspirations peuvent se rejoindre ou se confondre. Si, pour certains, la collaboration et la conciliation des intérêts est le couronnement de la réforme, d'autres, sans épouser les thèses les plus radicales, conviennent qu'il faudra donner aux travailleurs plus qu'une réforme de façade et que la reconnaissance du rôle du travailleur et de ses droits dans l'entreprise est un postulat de notre temps. Ils sont également d'avis que le paternalisme est une notion désuète qui n'a rien de commun avec la conception actuelle des Conseils d'entreprise.

Efforçons-nous de dégager les grands principes qui ont trait aux Conseils d'entreprise et qui concernent la compétence sociale, technique, morale, financière ou économique de ceux-ci.

1° *Promouvoir la collaboration et la coopération.*

— Cette affirmation se retrouve à peu de choses près dans les divers projets, même chez les promoteurs de formules plus audacieuses. Il s'agit, dans la reconnaissance des droits de chacun, de formuler les règles de bonne entente en vue de la paix sociale.

2° *Organisation de la production, collaboration ouvrière aux améliorations techniques par suggestions, propositions, essais.* — C'est la formule anglo-saxonne pour l'augmentation du rendement. Comités mixtes (Committees of production) en Angleterre, où l'expérience de guerre est continuée et amplifiée dans les tâches de reconstruction; aujourd'hui, ces Comités ont une compétence élargie. Aux U.S.A., les « Labor Management Committees » sont des initiatives de guerre — boîtes à suggestions — relatives à l'amélioration du rendement et ne semblent pas devoir se développer au delà du stade de l'efficiencia industrielle.

⁽¹⁰⁾ Idem (p. 226).

economische gevolgen die de voorgestelde maatregelen zouden kunnen hebben. Het gezag van het ondernemingshoofd en dat van zijn medewerkers, bekleed met zekere machten in de hiërarchie van de onderneming, mag niet in het gedrang worden gebracht. U hebt dat uitdrukkelijk erkend. Dit gezag kan alleen blijven bestaan in een sfeer van wederzijds vertrouwen. » ... « Wij willen hier bevestigen dat de Ondernemingsraden, volgens onze opvatting, organen van verzoening en samenwerking zijn, die in de kalmte en vrij van de politieke hartstochten dienen te zeten » ⁽¹⁰⁾.

Men zou de gezaghebbende meningen kunnen vermenigvuldigen om te bewijzen dat de indieners van voorstellen, onder den mantel van éénzelfde formule, bezielde worden door vrij verschillende verlangens.

Deze verlangens kunnen in verschillende mate elkander benaderen of samenvloeien. Indien de samenwerking en de verzoening der belangen voor sommigen de kroon op het werk zet van de hervorming, geven anderen, zonder de uiterste stellingen te aanvaarden, toe dat men de arbeiders meer dient te geven dan een schijnhervorming en dat de erkenning van de rol van de arbeider en van zijn rechten in de onderneming een eis van onze tijd is. Zij zijn eveneens van mening dat het paternalisme een verouderd begrip is, dat niets gemeens heeft met de huidige opvatting van de Ondernemingsraden.

Laten wij trachten de grote beginselen naar voren te brengen die op de Ondernemingsraden slaan en betrekking hebben op hun maatschappelijke, technische, morele, financiële of economische bevoegdheid.

1° *De medewerking en de samenwerking in de hand werken.* — Deze verklaring vindt men bijna letterlijk in de verschillende ontwerpen terug, zelfs bij de voorstanders van meer gewaagde formules. Het gaat er, bij de erkenning van een ieders rechten, om, de regelen voor een goede verstandhouding met het oog op de maatschappelijke vrede op te stellen.

2° *Inrichting van de productie, medewerking van de arbeiders aan de technische verbeteringen door middel van voorstellen, proefnemingen.* — Dit is de Angelsaksische formule voor de verhoging van het rendement. In Engeland bestaan gemengde Comité's (Committees of production), waarin het oorlogsexperiment wordt voortgezet en uitgebreid bij de opdrachten van de wederopbouw; tans beschikken die comité's over een ruimere bevoegdheid. In de Vereenigde Staten zijn de « Labor Management Committees » — suggestiedozen — oorlogsinitiatieven. Zij doen voorstellen in verband met de verbetering van het rendement en schijnen zich niet te zullen ontwikkelen buiten het stadium van de industriële efficiency.

⁽¹⁰⁾ Idem (blz. 226).

3° *Besoin des travailleurs de jouer un rôle dans la vie économique.* — Il s'agit moins d'un mobile de l'intérêt que d'un besoin de considération. Commentant l'ordonnance française du 22 février 1945 modifiée par la loi du 16 mai 1946, M. E. Delachenal écrivait avec beaucoup d'à propos dans le *Bulletin social des Industriels* de juillet-août 1946 :

« Faire un place au travail dans l'entreprise, cela veut dire porter atteinte aux droits du Capital. Mais il faut bien voir que ces droits ont changé, car la situation économique elle-même a changé. Il n'y a plus beaucoup de branches où il soit encore possible de créer de toutes pièces des affaires nouvelles. Seules se fondent ou se développent quelques affaires à caractère commercial, et encore leur départ est-il bien souvent le fait de la situation troublée de la guerre et des possibilités offertes par le marché noir. Presque partout les entreprises sont stabilisées. Elles ont fait leur place et elles la défendent. Mais à partir du moment où le renouvellement des entreprises par les lois ne se fait plus, le sens de l'entreprise change. Cette stabilité se traduit par des devoirs, par une conception nouvelle, qui est celle du rôle de service public que toute entreprise doit jouer dans la Nation. Tout cela justifie que l'on revise les vieilles formules et, s'il est nécessaire, que l'on détermine des limites au droit de propriété que les principes de 1789 avaient accordé sans restriction au Capital, même sur le travail des hommes, même sur des entreprises indispensables à la vie nationale.

« Voilà à quel besoin devraient répondre les Comités d'entreprise. Il ne s'agit pas de détruire l'autorité indispensable de ceux qui ont la charge de commander, mais de donner à des représentants du travail le moyen de savoir ce qui se passe, de dire leur point de vue sur tout ce qui peut avoir des répercussions pour eux, de collaborer chaque fois qu'il s'agit de problèmes de leur compétence, et de pouvoir réclamer justice s'ils estiment qu'il y a abus » ⁽¹¹⁾.

4° *Association de travailleurs à la vie des entreprises en vue d'objectifs politiques et économiques.* — Dépasant le cadre de l'activité propre à chaque entreprise : en France certaines entreprises nationalisées ou sous séquestre, en Tchécoslovaquie, la réorganisation des entreprises dans un sens collectiviste ont nécessité le concours actif des Conseils d'entreprises en vue de tâches de redressement. Dans ces cas, la mission des Conseils d'entreprises, indépendam-

3° *Behoeftte van de arbeiders om een rol te spelen in het economisch leven.* — Het gaat hier minder om een beweegreden van eigenbelang dan om een behoefte aan waardering. In zijn commentaar van de Franse verordening van 22 Februari 1945, gewijzigd door de wet van 16 Mei 1946, schreef de heer E. Delachenal zeer terecht in het *Bulletin social des Industriels*, van Juli-Augustus 1946 :

« Een plaats aan de arbeid bezorgen in de onderneming, betekent inbreuk maken op de rechten van het Kapitaal. Maar men moet wel zien dat die rechten zijn veranderd, daar de economische toestand zelf een verandering heeft ondergaan. Er zijn niet veel takken meer waar het nog mogelijk zou zijn volledig nieuwe zaken in het leven te roepen. Alleen ziet men nog de versmelting en de ontwikkeling van enkele zaken van commerciële aard, en hun verdwijning is dan nog vaak het gevolg van de troebele oorlogstoestand en van de door de sluikmarkt geboden mogelijkheden. Bijna overal zijn de ondernemingen gestabiliseerd. Zij hebben hun plaats ingenomen en zij verdedigen ze. Doch van het ogenblik af dat de vernieuwing van de ondernemingen door de wetten niet meer geschiedt, verandert de betekenis van de onderneming. Die stabiliteit vertolkt zich door verplichtingen, door een nieuwe opvatting, zijnde die van de rol van openbare dienst die door elke onderneming in het land moet worden vervuld. Dit alles billijkt dat de oude formules zouden worden herzien en, zo nodig, dat grenzen aan het eigendomsrecht zouden worden bepaald die door de beginselen van 1789, zonder enige beperking, aan het Kapitaal werden gegund, zelfs op de arbeid van de mensch, zelfs op ondernemingen die onontbeerlijk zijn voor 's lands bestaan.

« Ziedaar aan welke behoefte de ondernemingscomité's zouden moeten beantwoorden. Het is niet de bedoeling, het onmisbaar gezag te vernietigen van diegenen die de last van het bevel dragen, doch aan vertegenwoordigers van de arbeid het middel te verschaffen om te weten, wat er omgaat; hun standpunt uiteen te zetten over al hetgeen een weerslag voor hen kan hebben; mede te werken, telkens als het tot hun bevoegdheid behorende vraagstukken geldt, en recht te kunnen vragen wanneer zij oordelen dat er misbruik bestaat » ⁽¹¹⁾.

4° *Betrekken van de arbeiders bij het leven van de ondernemingen met het oog op politieke en economische doeleinden.* — De grenzen te buiten gaand van de aan elke onderneming eigen zijnde bedrijvigheid hebben, in Frankrijk, sommige genationaliseerde of onder sequester geplaatste ondernemingen, in Tsjechoslowakije, de herinrichting van de ondernemingen in een collectivistische zin, de actieve medewerking genoodzaakt van de Ondernemingsraden

⁽¹¹⁾ « *Bulletin social des Industriels* », 18^{de} jargang, n^o 129, Juli-Augustus 1946, blz. 295.

⁽¹¹⁾ *Bulletin social des Industriels*, 18^e année, n^o 129, juillet-août 1946, p. 295.

ment de leur rôle interne, est d'ordre politique ou économique. M. Jungmann, membre du Conseil des Syndicats, écrivait dans *Le Drapeau Rouge* de Prague, en mai 1945, sous le titre : « La grande responsabilité des Conseils d'entreprises » :

« Notre premier souci, avant tout, doit être la mise en marche du nouvel Etat; il faut absolument que nous ayons de l'ordre et de la discipline dans les administrations publiques, dans le trafic des chemins de fer et dans la production. Il faut que toutes les questions sociales les plus importantes ainsi que la sécurité intérieure soient assurées et résolues, pour que notre Etat puisse devenir un Etat fort, ferme et ordonné aux points de vue politique et économique... Pour résoudre toutes les questions de salaires, de paiements, des conditions de travail, etc., il ne faut pas prendre en considération les intérêts d'un seul groupe d'employés, mais les intérêts de la branche économique entière ainsi que les intérêts des classes populaires. Il faut se rendre compte que la question des salaires et des appointements existe en fonction de la question des prix et de la monnaie...

» Chaque action indisciplinée pourrait avoir des conséquences graves pour les classes ouvrières. La première condition avant d'entreprendre des mesures concernant la réforme des salaires est l'accroissement de la production des biens de consommation. La restauration de notre production, des transports et de la marche normale de la vie économique est aujourd'hui le plus grand et important devoir des Conseils d'entreprises » (12).

5° *Réalisation de la justice sociale.* — L'aspiration vers plus de justice sociale domine les conceptions du monde moderne. Sans doute, les travailleurs ont-ils compris la nécessité de se plier à certaines règles en vue du bien commun, d'admettre une discipline collective pour la prospérité des entreprises et de l'économie. Mais ils entendent que l'entreprise ne soit plus l'étouffoir au sein duquel ils avaient perdu tous droits, où ils se sentaient diminués et brimés dans leur dignité d'hommes. Ils veulent l'élargissement de leurs droits par l'abolition de la conception périmée du patronat de droit divin. L'entreprise doit devenir un « fait social » et Conseils d'entreprises, délégations syndicales seront les garanties de la démocratisation croissante de la vie économique.

(12) *Drapeau Rouge*, Prague, mai 1945 : La grande responsabilité des Conseils d'entreprises.

met het oog op heropbeuringstaken. In die gevallen, is de opdracht van de Ondernemingsraden, buiten hun inwendige rol, van politieke of economische aard. De heer Jungmann, lid van de raad der syndicaten, schreef in *De Roode Vaan* van Praag, in Mei 1945, onder de titel : « De groote verantwoordelijkheid van de Ondernemingsraden » :

« Onze eerste bezorgdheid moet, voor alle andere, het weder op gang brengen van de nieuwe Staat zijn; het is volstrekt nodig, dat orde en tucht heersen in de openbare besturen, in het spoorwegverkeer en in de productie. Het is nodig, dat alle belangrijkste maatschappelijke aangelegenheden alsook de binnenlandse veiligheid zouden worden verzekerd en opgelost, opdat ons Land een sterke, stevige en geordende staat zou kunnen worden in politiek en economisch opzicht... Om alle kwesties in verband met de lonen, de betalingen, de arbeidsvoorwaarden, enz., op te lossen, dienen niet de belangen van een enkele groep bedienden in aanmerking genomen, doch de belangen van de ganse economische tak, alsook de belangen van de volksklassen. Men dient zich rekenschap te geven, dat de loon- en weddenkwestie bestaat in functie van de kwestie van de prijzen en valuta...

» Elke tuchtloze werking zou ernstige gevolgen voor de arbeidende klassen met zich kunnen brengen. Als eerste voorwaarde, vooraleer maatregelen te nemen in verband met de hervorming der lonen, is verhoging van de productie der verbruiksgoederen nodig. Het herstel van onze productie, van het vervoer en van de normale gang van het economisch leven is tans de grootste en belangrijkste taak van de Ondernemingsraden » (12).

5° *Verwezenlijking van de maatschappelijke rechtvaardigheid.* — Het streven naar meer maatschappelijke rechtvaardigheid beheerst de opvattingen van de moderne wereld. Ongetwijfeld hebben de arbeiders de noodzakelijkheid ingezien, zich naar sommige regelen te schikken met het oog op het algemeen welzijn; een gemeenschappelijke tucht te aanvaarden voor de welvaart van de ondernemingen en van het bedrijfsleven. Maar zij willen, dat de onderneming niet meer de doofpot zou zijn waarin zij alle rechten hadden verloren, waar zij zich verminderd en vernederd gevoelden in hun waardigheid van mens. Zij willen de verruiming van hun rechten door de afschaffing van de verouderde opvatting van het patronaat bij de gratie gods. De onderneming moet een « maatschappelijk feit » worden, en de Ondernemingsraden, syndikale afvaardigingen zullen waarborgen zijn van de stijgende democratisering van het economisch leven.

(12) *Roode Vaan*, Praag 1945 : « De groote verantwoordelijkheid van de Ondernemingsraden », Mei 1945.

D'aucuns admettent que les Conseils d'entreprises devront limiter leurs attributions au domaine social; d'autres y voient un palier dans le processus nécessaire de transformation de l'économie, qu'ils considèrent comme le seul moyen de réaliser la justice sociale.

*
**

C'est en fonction de considérations propres à notre pays que les membres de la Commission ont discuté le projet. Et le texte qui est soumis à vos délibérations est le résultat d'un effort de conciliation entre des tendances diverses. Il représente le commun dénominateur des idées propres à chacun des partis représentés à la Commission. Il nous a paru qu'une perspective générale du sujet apporterait une contribution utile dans la préparation de la discussion publique.

III. — LOI DE CADRE.

Le projet tend à instituer une loi de cadre. Elle définit les grands principes mais elle confie à des arrêtés royaux pris après consultation des organisations représentatives de chefs d'entreprises et de travailleurs, le soin de réglementer des objets déterminés. Cette procédure est plus souple. Elle est conforme à une tradition de notre pays. La maturité des groupements de chefs d'entreprises et de travailleurs a souvent aidé le législateur, précisément en matière sociale. Certains esprits eussent souhaité que l'on ne s'aventurât en cette matière qu'avec prudence. Ce n'est pas l'avis des membres de la Commission qui ont assigné un délai à la parution des arrêtés royaux d'exécution et qui font fond sur la capacité politique et sociale de nos populations.

IV. — COMPÉTENCE DU PERSONNEL.

Des esprits éminents se sont posé la question de savoir si les représentants du personnel au sein des Conseils d'entreprises avaient la compétence suffisante pour siéger en présence des représentants de la direction. Cet aspect de la réforme envisagée n'a pas échappé à l'attention des membres de la Commission. Ceux-ci ont estimé que le comportement intellectuel social et moral de nos travailleurs a évolué et que des arguments valables il y a vingt-cinq ans ont beaucoup moins de pertinence aujourd'hui.

D'autre part, l'exercice de la fonction n'est-elle pas le meilleur apprentissage dans les conditions présentes, d'autant que l'organisation syndicale exercera à la fois le rôle de stimulant et de surveillante de ses délégués au sein des Conseils d'entreprises. Tous les

Sommigen aanvaarden, dat de Ondernemingsraden hun bevoegdheden tot het maatschappelijk gebied zouden beperken; anderen zien er een stadium in van het noodzakelijk omvormingsproces van het bedrijfsleven, dat zij als het enig middel beschouwen om de maatschappelijke rechtvaardigheid te verwezenlijken.

*
**

Het is in verband met aan ons land eigen zijnde overwegingen, dat de leden van de Commissie het ontwerp hebben behandeld. En de tekst die aan Uw besprekingen wordt voorgelegd, is het resultaat van een poging tot verzoening tussen verschillende strekkingen. Hij vertegenwoordigt de gemene noemer van de gedachten die eigen zijn aan ieder van de in de Commissie vertegenwoordigde partijen. Het is ons gebleken, dat een algemeen overzicht van het onderwerp een nuttige bijdrage zou zijn tot de voorbereiding van de openbare behandeling.

III. — KADERWET.

Het ontwerp strekt tot de invoering van een kaderwet. Het legt de grote beginselen vast, doch vertrouwt aan koninklijke besluiten, genomen na raadpleging van de organisaties die de ondernemingshoofden en de arbeiders vertegenwoordigen, de zorg toe, een regeling te treffen voor bepaalde onderwerpen. Deze procedure is veel leniger. Zij stemt overeen met een traditie van ons land. De ervaringen van de groeperingen van ondernemingshoofden en van arbeiders is vaak de wetgever behulpzaam geweest, bijzonder op maatschappelijk gebied. Sommigen hadden gewenst, dat men zich slechts met omzichtigheid op dit gebied zou wagen. Dit is niet de mening van de leden der Commissie die een termijn hebben gesteld voor het verschijnen van de koninklijke uitvoeringsbesluiten en die vertrouwen sellen in de politieke en maatschappelijke bekwaamheid van onze bevolking.

IV. — BEVOEGDHEID VAN HET PERSONEEL.

Vooraanstaande personen hebben zich afgevraagd of de vertegenwoordigers van het personeel in de Ondernemingsraden de nodige bevoegdheid hadden om in bijzijn van vertegenwoordigers van de directie te zetelen. Dit uitzicht van de hervorming is de aandacht van de Commissieleden niet ontgaan. Deze hebben geoordeeld, dat het verstandelijk, maatschappelijk en zedelijk peil van onze arbeiders zich heeft ontwikkeld, en dat argumenten die, vóór vijfentwintig jaar, konden gelden, tans veel van hun waarde hebben ingeboet.

Anderzijds, is de uitoefening van de functie niet de beste opleiding onder de huidige voorwaarden, te meer daar de syndikale organisatie gelijktijdig de rol van stimulant en van toezicht zal uitoefenen op haar afgevaardigden in de schoot der Ondernemingsraden.

membres sont unanimes à vouloir éviter les écueils du corporatisme et du paternalisme et ont foi dans la sagesse des représentants des chefs d'entreprises et des représentants des travailleurs.

V. — CONCLUSIONS.

C'est une expérience sociale importante qui est tentée. Chacun peut mesurer les espoirs et les risques qu'elle comporte.

Si elle réussit, elle peut consolider la paix sociale, fortifier notre organisation économique, vivifier la démocratie en lui donnant un contenu positif, provoquer l'essor de notre pays. Si elle devait échouer, elle engendrerait le découragement, la rancœur et peut-être les solutions extrêmes. Il convient donc de la tenter dans un climat de loyauté et de bonne foi. Les préjugés du passé et les égoïsmes privés doivent s'effacer devant la recherche du bien commun dans une meilleure compréhension des devoirs et des responsabilités de tous.

EXAMEN DES ARTICLES.

Article premier.

L'article premier du projet a subi une modification importante. Le texte original laissait le soin de régler par arrêté royal le champ d'application de la loi. La Commission, au contraire, a fixé le principe général d'applicabilité de la loi à toutes les entreprises occupant d'une manière permanente cinquante travailleurs, mais a permis d'y déroger dans des conditions déterminées.

Il importe de mentionner qu'en vertu de l'article 18 tous les arrêtés royaux à prendre en exécution de la loi devront être précédés d'une consultation des organes paritaires ou, à leur défaut, des organisations les plus représentatives de chefs d'entreprises et de travailleurs.

On sait que la discrimination entre un poste de direction et un poste d'exécution est parfois très malaisée. Il a paru qu'il convenait de confier aux commissions paritaires pour chaque industrie la mission de trancher les contestations d'ordre général.

Pour les cas d'espèces, on ferait appel aux Conseils de Prud'hommes ou à une autre juridiction du travail qui viendrait à y être substituée par le législateur.

Il n'a pas été fait de distinction entre entreprises privées et services publics. L'exposé des motifs du projet du Gouvernement dispose : « Le projet vise en principe toutes les entreprises. Ce terme est compris

mingsraden. Alle leden zijn het eens om de hinderpalen van het corporatisme en van het paternalisme te vermijden en hebben vertrouwen in de wijsheid der vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden en der vertegenwoordigers van de arbeiders.

V. — BESLUITEN.

Het gaat hier over een belangrijke maatschappelijke proefneming. Iedereen kent de verwachtingen en de risico's die zij met zich brengt.

Indien zij slaagt, kan zij de maatschappelijke vrede bevestigen, onze economische organisatie verstevigen, de democratie bezielen door haar een positieve inhoud te schenken, en de ontwikkeling van ons land bevorderen. Zo zij mislukt kan zij ontmoediging en wrok ten gevolge hebben, en zal de oplossing misschien in uitersten worden gezocht. Die poging moet dan ook worden doorgevoerd in een klimaat van oprechtheid en goede trouw. De vooroordelen van het verleden en het privaat égoïsme dienen te wijken voor het streven naar het algemeen welzijn, in een beter begrip der plichten en verantwoordelijkheden van allen.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Eerste artikel.

Artikel 1 van het ontwerp onderging een grondige wijziging. De oorspronkelijke tekst voorzag dat het toepassingsgebied van de wet bij koninklijk besluit zou worden geregeld. De Commissie, integendeel, heeft het algemeen grondbeginsel van de toepasselijkheid van de wet vastgelegd en verklaard, dat zij toepasselijk is op al de bedrijven waar ten minste vijftig arbeiders op bestendige wijze te werk zijn gesteld. Zij heeft, evenwel, toegelaten er in bepaalde omstandigheden van af te wijken.

Het is van belang er op te wijzen, dat, krachtens artikel 18, alle in uitvoering van deze wet te nemen koninklijke besluiten, dienen voorafgegaan van een raadpleging van de paritaire organen of, bij gebreke er van, van de meest representatieve organisaties van ondernemingshoofden en van arbeiders.

Men weet, dat het onderscheid tussen een leidende post en een uitvoeringspost soms moeilijk te maken is, en men heeft het dan ook nuttig geacht, de betwistingen van algemene aard daaromtrent te laten beslechten door de voor elke nijverheidstak bevoegde paritaire commissiën.

Voor de bijzondere gevallen zou men beroep doen op de werkrechtshoven of op een ander arbeidsrecht, dat door de wetgever zou in de plaats gesteld zijn.

Er werd geen onderscheid gemaakt tussen private ondernemingen en openbare diensten. De memorie van toelichting van het Regeringsontwerp bepaalt : « Bij dit ontwerp worden principieel al de onder-

dans le sens large qu'y attachent les économistes; l'entreprise est une organisation de production d'utilité économique. »

Les services publics doivent-ils rentrer sous cette interprétation extensive ? Il importe de distinguer ici entre les organes d'autorité et les services de gestion. S'il apparaît souhaitable d'appliquer la loi aux services d'administration des choses, il paraît peu convenable que l'Etat puisse se déssaisir d'une parcelle de sa souveraineté, de ce qu'en droit public on appelle l'« impérium », c'est-à-dire le pouvoir éminent qui caractérise sa fonction.

La loi s'appliquerait aux organes de gestion du patrimoine collectif, rentrant sous le concept « organisation de production d'utilité économique ». Elle ne pourrait en aucun cas aliéner entre les mains du Conseil d'entreprise une partie du pouvoir souverain.

A titre de pure indication il y a lieu de mentionner que l'ordonnance française prescrit l'assujettissement possible des « offices ministériels » à la législation sur les Comités d'entreprises. Cette ordonnance ne donne pas d'autres précisions.

Art. 2.

Cet article vise les attributions des Conseils d'entreprises. Il a donné lieu aux confrontations les plus poussées.

On est généralement d'accord sur la compétence sociale. Celle-ci va jusqu'à la cogestion des œuvres sociales.

En matière technique, le texte prévoit les suggestions et même les objections.

En matières économique et financière, il se limite aux informations à fournir périodiquement par le chef d'entreprise.

Avant de procéder à l'examen de chacun des points en particulier et marquer la divergence de vues, il est opportun de préciser sur quoi tout le monde est d'accord.

Les Conseils ont un rôle consultatif, sauf en matière d'œuvres sociales où il y a un véritable pouvoir de décision. Ils n'entendent pas se substituer à l'autorité du chef d'entreprise et énerver l'autorité nécessaire dans la hiérarchie des fonctions. Le chef d'entreprise a et doit conserver la responsabilité de l'affaire qu'il dirige. La responsabilité implique une autorité qui, sans être autocratique, doit être suffisante pour mener sa tâche à bonne fin.

Les craintes concernant le « dualisme », la « soviétisation » des entreprises ne reposent sur aucun fondement sérieux.

Les objectifs de « cogestion », souvent lancés à la cantonade, ont contribué à jeter la confusion dans les esprits. La cogestion de l'économie ou d'une

nemingen beoogd. Die term wordt opgevat in de ruime zin, welke de economen er aan hechten; de onderneming is een organisatie voor voortbrenging van economisch nut. »

Moeten de openbare diensten onder die uitgebreide betekenis vallen ? Hier dient een onderscheid gemaakt tussen de overheidsorganen en de beheerdiensten. Zo het wenselijk blijkt de wet toe te passen op de administratiediensten der openbare zaken, lijkt het bijna niet denkbaar dat de Staat een deel van zijn soevereiniteit, wat men in publiekrecht het « imperium » noemt, d.w.z. de hoge macht die zijn functie kenmerkt, zou afstaan.

De wet zou toepasselijk zijn op de organen van beheer van het collectief patrimonium, die kunnen gerangschikt worden onder het begrip « organisatie voor voortbrenging van economisch nut ». Hij zou, in geen enkel geval, een deel van zijn soevereine macht overdragen in handen van de Ondernemingsraad.

Louter ter inlichting, vermelden wij, dat de Franse verordening de mogelijke onderwerping voorschrijft van de « offices ministériels » aan de wetgeving op de ondernemingscomité's. Die verordening geeft geen verdere bijzonderheden.

Art. 2.

Dit artikel handelt over de bevoegdheden van de Ondernemingsraden. Het gaf aanleiding tot grondige vergelijkingen.

Men is het, over 't algemeen, eens over de bevoegdheid in maatschappelijke zaken. Deze gaat tot het medebeheer van de maatschappelijke werken.

Voor de technische zaken, voorziet de tekst de suggesties en zelfs de bezwaren.

Voor de financiële en economische kwesties, beperkt hij zich tot de inlichtingen die het ondernemingshoofd regelmatig dient te verstrekken.

Alvorens het onderzoek aan te vatten van elk der punten in 't bijzonder en de meningsverschillen aan te duiden, past het de punten te omschrijven waarover iedereen het eens is.

De Raden vervullen een adviserende rol, behalve inzake maatschappelijke werken waar zij over een werkelijke beslissingsbevoegdheid beschikken. Zij willen zich niet in de plaats stellen van het ondernemingshoofd en het in de hiërarchie der functies onmisbaar gezag ontwrichten. Het ondernemingshoofd is en blijft verantwoordelijk voor de zaak die hij leidt. Verantwoordelijkheid veronderstelt gezag, dat, zonder autocratisch, toch voldoende dient te zijn om zijn taak tot een goed einde te brengen.

De vrees van « het dualisme », de « sovjëtisering » van de ondernemingen berust op geen enkele ernstige grond.

De tegenwerping van « medebeheer », dikwijls achter de schermen gelanceerd, hebben er veel toe bijgedragen om verwarring in de geesten te schep-

branche industrielle est une chose et la cogestion des entreprises en est une autre.

La cogestion des œuvres sociales est possible et souhaitable sur le plan de l'entreprise, la cogestion économique par les représentants des travailleurs est possible dans les entreprises nationalisées et les services publics (thèse socialiste), la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration des sociétés anonymes est la forme de cogestion admise par le mouvement social chrétien, mais personne, dans l'état actuel de l'opinion, ne songe à substituer, au sein même de l'entreprise, à l'unité hiérarchique de direction, une conception nouvelle et bicéphale qui mettrait en concurrence le chef d'entreprise et le Conseil d'entreprise.

Dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de Commission paritaire, les Conseils d'entreprises connaissent la mission ci-après :

a) Donner leur avis, formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures de nature à affecter l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.

Un amendement tendant à substituer le terme « déterminer » au terme initial « examiner » a été rejeté par dix voix contre sept.

A subi le même sort un autre amendement libellé comme suit et à ajouter « in fine » du paragraphe ci-dessus : « d'examiner et de donner son avis sur toute proposition émanant de la direction et du personnel tendant à modifier le système de production ou d'orientation de la production scientifique du travail, aucune modification ne pouvant être apportée sans son accord ».

b) La Commission s'est ralliée à un amendement stipulant que les informations à recevoir du chef d'entreprise auraient lieu au moins trimestriellement. Les informations d'ordre général visent la situation financière et économique de l'entreprise. Il n'a pas été précisé quelle serait la nature exacte de ces informations. Celles-ci, selon un avis de M. T. Lohest, Secrétaire général des patrons et ingénieurs catholiques, n'excèderaient pas les renseignements qui sont donnés lors de l'assemblée générale des actionnaires.

c) Le nouveau texte accorde un pouvoir de décision concernant l'élaboration du règlement d'atelier. On sait que celui-ci est actuellement un contrat d'une nature particulière. Le travailleur ne peut que s'in-

pen. Het medebeheer van het bedrijfsleven of van een nijverheidstak is een zaak, en het medebeheer der ondernemingen is er een andere.

Het medebeheer van de *maatschappelijke werken* is mogelijk en wenselijk op het plan van de onderneming, het economisch medebeheer door de vertegenwoordigers van de arbeiders is mogelijk in de genationaliseerde ondernemingen en in de openbare diensten (socialistische stelling), de vertegenwoordiging der arbeiders in de raden van beheer der naamloze vennootschappen is een vorm van medebeheer die door de Christelijke Volkspartij wordt aangenomen, maar, bij de huidige stand van de openbare mening, denkt niemand er aan, in de school van de onderneming, de hiërarchische eenheid van leiding te vervangen door één nieuwe en tweehoofdige conceptie die een wedijver zou in 't leven roepen tussen Ondernemingshoofd en Ondernemingsraad.

Binnen de perken van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de Paritaire Commissiën, hebben de Ondernemingsraden tot taak :

a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven aangaande alle maatregelen die van invloed kunnen zijn op de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.

Een amendement er toe strekkend het oorspronkelijk woord « onderzoeken » te vervangen door « bepalen », werd met tien stemmen tegen zeven verworpen.

Een tweede amendement, *in fine* aan hierboven vermelde paragraaf voorgesteld, onderging hetzelfde lot. Het luidde als volgt : « te onderzoeken en advies te geven over ieder voorstel uitgaande van de directie of van het personeel, met het oog op de wijziging van het productiesysteem of van de oriëntatie der fabricage, en namelijk de rationalisatie en de wetenschappelijke organisatie van de arbeid; er mag geen enkele wijziging aangebracht worden zonder zijn accoord. »

b) De Commissie heeft zich aangesloten bij een amendement dat bepaalde, dat het ondernemingshoofd de inlichtingen van algemeene aard betreffende de financiële en economische toestand van de onderneming ten minste elk kwartaal zou mededelen. De juiste aard van die inlichtingen werd niet nader omschreven. Volgens de mening van de heer T. Lohest, secretaris generaal der Katholieke werkgevers en ingenieurs, zouden die inlichtingen niet verder reiken dan de gewone inlichtingen die op een algemene vergadering der aandeelhouders worden verstrekt.

c) De nieuwe tekst verleent een recht van beslissing inzake het opmaken van het werkplaatsreglement. Men weet, dat dit tans bestaat uit een contract van bijzondere aard. De arbeider kan niet anders dan

cliner devant les stipulations unilatérales de ce règlement qui est en fait un « contrat d'adhésion ». Ce texte a été adopté par 16 voix contre 2.

d) Le nouveau libellé de cet alinéa nécessite peu de commentaires, il s'agit bien de l'examen des critères généraux tant en cas de licenciement massif rendu nécessaire par des circonstances de force majeure que d'embauchage.

Les alinéas e) et f) du projet gouvernemental ont été rejetés à l'unanimité. Ces matières relèvent, en effet, de la compétence des délégations syndicales.

Les anciens alinéas g), h), i), j) sont devenus respectivement e), f), g), h) et n'ont subi aucune modification.

L'arrêté du Régent du 11 janvier 1946 visé à l'alinéa final et relatif aux Comités de Sécurité et d'Hygiène a fait l'objet d'une révision et porte dorénavant la date du 3 décembre 1946.

C'est la proposition d'un texte additionnel 2bis qui a fait les frais d'une discussion serrée au sein de la Commission.

« Les Conseils d'entreprises ont le droit de désigner un Commissaire aux comptes. Ils entendent ses rapports aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire. »

Cet amendement posait le problème des attributions financières et économiques des Conseils d'entreprises. Défendu avec vigueur par ceux qui croient que les travailleurs doivent avoir un droit de regard sur le comportement économique et financier des entreprises, présenté comme le corollaire rationnel de la contribution du personnel au rendement, à l'amélioration de la technique et de l'efficacité, il fut combattu par ceux qui y voient une ingérence dangereuse dans les fonctions auxquelles les travailleurs ne sont pas préparés et qui redoutent des troubles internes dans l'entreprise.

Il n'est sans doute pas besoin de reprendre par le menu tous les arguments qui furent avancés dans un sens et dans un sens inverse. L'opinion a été suffisamment informée par les tenants de l'une et l'autre thèse.

La proposition d'un article 2bis a été repoussée par 13 voix contre 10. Ce vote consacrait les divergences marquantes qui existent sur la conception du rôle des Conseils d'entreprises et que nous avons esquissées dans le préambule.

*
**

Une nouvelle proposition d'un article 2bis, plus souple et destiné à inscrire dans la loi le principe de la compétence économique et financière, subit un sort identique. Il fut repoussé par 11 voix contre 8.

buigen voor de eenzijdige bepalingen van dit reglement dat in feite een « toetredingscontract » is. Die tekst werd aangenomen met 16 stemmen tegen 2.

d) De nieuwe tekst van die alinea vereist slechts weinig commentaar. Het betreft hier wel het onderzoek van de algemene criteria welke dienen gevolgd, zowel in geval van afdanking in groep, noodzakelijk gemaakt door omstandigheden van overmacht, als in geval van aanwerving.

De alinea's e) en f) van het Regeringsontwerp werden eenstemmig verworpen. Die aangelegenheden vallen, inderdaad, onder de bevoegdheid van de syndikale afvaardigingen.

De vroegere alinea's g), h), i), j) werden respectievelijk e), f), g), h) en ondergingen geen enkele wijziging.

Het in de slotalinea bedoelde besluit van de Regent van 11 Januari 1946, betreffende de Comité's voor Veiligheid en Gezondheid, werd herzien en draagt voortaan de datum 3 December 1946.

Het voorstel van een bijgevoegde bepaling 2bis werd in den schoot van de Commissie grondig besproken :

« De Ondernemingsraden hebben het recht een Rekencommissaris aan te stellen. Ze nemen kennis van diens verslagen zo vaak als ze dit nodig achten ».

Dit amendement stelde het probleem van de financiële en economische bevoegdheid van de Ondernemingsraden. Het werd krachtig verdedigd door hen die geloven, dat de arbeiders een recht van toezicht dienen te hebben op de economische en financiële gang der ondernemingen — recht dat wordt voorgesteld als het rationeel uitvloeisel van de bijdrage van het personeel in het rendement, de technische verbetering en de efficiency, maar bestreden door hen die er een gevaarlijke inmenging in zien in werkzaamheden waartoe de arbeiders niet werden voorbereid en die inwendige stoornis in de ondernemingen vreezen.

Het is ongetwijfeld overbodig hier nogmaals alle argumenten, voor of tegen, omstandig weer te geven. De openbare mening werd voldoende voorgelicht door de voorstanders, zo van de ene als van de andere stelling.

Het voorstel van een artikel 2bis werd verworpen met 13 stemmen tegen 10. De stemming bekrachtigde de opvallende verschillen die omtrent de opvatting van de taak der Ondernemingsraden, die wij in onze inleiding hebben geschetst, bestaan.

*
**

Een nieuw voorstel van een soepeler artikel 2bis, dat ten doel had in de wet het grondbeginsel van de economische en financiële bevoegdheid vast te leggen, onderging een zelfde lot. Het werd verworpen met 11 stemmen tegen 8.

En voici le texte :

« Sans préjudice aux dispositions de l'alinéa b) ci-dessus, les Conseils d'entreprises recevront des informations précises et régulières sur la vie financière et économique de l'entreprise.

» Dans l'accomplissement de cette mission et chaque fois qu'ils le jugeront nécessaire, ils pourront faire appel à des experts vérificateurs agréés par le Gouvernement et dont la liste sera dressée de commun accord entre les organisations de chefs d'entreprises et les organisations de travailleurs. »

*
**

Un nouvel article 2^{ter}, corollaire de l'article 2^{bis} et libellé comme suit :

« Ils sont en outre informés à la fin de chaque exercice et avant l'assemblée générale des actionnaires des résultats de l'exercice et de l'affectation du solde du compte « Profits et Pertes », subit le même échec et fut repoussé par 11 voix contre 10. »

Art. 3.

Il s'agit de la composition des Conseils d'entreprises.

Des amendements ont précisé d'abord que le chef d'entreprise désigne les suppléants de sa liste au même titre que les effectifs; ensuite le nombre de suppléants du personnel devra être égal à la moitié des effectifs sans être inférieur à deux.

L'arrêté royal à intervenir en exécution de cet article spécifiera, indépendamment de ces clauses, les critères qui régleront la répartition des sièges entre les catégories : ouvriers et employés.

Comme il est indiqué à l'article 7, la représentation des uns et des autres devra refléter l'importance numérique de leurs groupes respectifs.

Art. 4.

Les Conseils d'entreprises sont habilités à décider s'ils se subdiviseront en sections lorsque l'entreprise comporte des établissements ou sections distinctes. La procédure à intervenir dans ce cas sera fixée par arrêté royal.

Art. 5 (ancien).

L'ancien article 5 du projet énonçant que « les délégués du chef d'entreprise sont désignés par lui » a été supprimé comme étant de la pure superfétation.

Ziehier de tekst ervan :

« Onverminderd de beschikkingen van vorige alinea b) bekomen de Ondernemingsraden nauwkeurige en regelmatige inlichtingen over de financiëlen en economische gang van de onderneming.

» Bij de vervulling van deze opdracht, en telkens als zij het nodig oordeelen, mogen zij beroep doen op door de Regering erkende deskundige onderzoekers, wier lijst in gemeen overleg tussen de organisaties van ondernemingshoofden en de arbeidersorganisaties wordt opgemaakt. »

*
**

Een nieuw artikel 2^{ter}, corollarium van artikel 2^{bis}, en waarvan de tekst luidt als volgt

« Ze worden, daarenboven, bij het einde van ieder boekjaar en vóór de algemene vergadering der aandeelhouders, op de hoogte gebracht van de uitslagen van het boekjaar en van de bestemming van het saldo der Winst- en Verliesrekening », ondergaat hetzelfde lot en werd met 11 stemmen tegen 10 verworpen. »

Art. 3.

Het geldt hier de samenstelling van de Ondernemingsraden.

Bij amendementen werd vooreerst nader bepaald, dat de werkgever de plaatsvervangers van zijn lijst aanwijst ten zelfden titel als de werkelijke vertegenwoordigers; vervolgens, zal het aantal plaatsvervangende vertegenwoordigers van het personeel de helft bedragen van het aantal werkelijke vertegenwoordigers, zonder minder te bedragen dan twee.

Het in uitvoering van dit artikel uit te vaardigen koninklijk besluit zal, buiten deze beschikkingen, de criteria bepalen naar welke de verdeling der zetels tussen de categoriën : werklieden en bedienden, zal worden geregeld.

Zoals vermeld in artikel 7, zal de vertegenwoordiging van de enen en van de anderen de numerieke belangrijkheid van hun respectieve groepen moeten weerspiegelen.

Art. 4.

De Ondernemingsraden mogen beslissen of zij zich in afdelingen zullen splitsen wanneer de onderneming uit onderscheiden inrichtingen of afdelingen bestaat. De in zulk geval in te voeren regeling wordt bij koninklijk besluit bepaald.

Art. 5 (vroeger).

Het vroeger artikel 5 van het ontwerp, luidend dat de vertegenwoordigers van het ondernemingshoofd door hem worden aangewezen, werd weggelaten als zijnde volkomen overbodig.

Art. 5 (*nouveau*).

Une nouvelle numérotation est intervenue par suite de la suppression de l'ancien article 5 du projet. Il faudra dorénavant se référer au projet admis par la Commission.

C'est à un arrêté royal qu'est laissé le soin de fixer les conditions d'électorat, mais les commissions paritaires pourront dans leur ressort respectif prévoir des conditions particulières.

Un amendement tendant à confier aux commissions paritaires la mission de fixer les droits de participation au scrutin des travailleurs étrangers ou apatrides a été admis.

Toutefois le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale possède un droit de recours.

Art. 6.

Il n'appelle pas de commentaire.

Un amendement tendant à ajouter un 4°, libellé comme suit : « n'avoir encouru aucune condamnation à une peine d'emprisonnement dépassant un mois » a été repoussé par 9 voix contre 7 plus 1 abstention.

Art. 7.

C'est celui qui prévoit la procédure du scrutin. Les droits de l'organisation syndicale dans la présentation des candidats a donné lieu à une controverse.

Deux thèses s'affrontaient :

La première tendait à conférer, sous ce rapport, tous les droits à l'organisation syndicale, les électeurs votant non pour les candidats mais pour la liste. Les défenseurs de cette thèse alléguaient la nécessité de reconnaître l'organisation syndicale comme organe représentatif par excellence des droits des travailleurs.

A leurs yeux, la désignation des délégués effectifs et suppléants au scrutin de liste syndicale consacrait implicitement la reconnaissance syndicale et permettait de soustraire les délégués du personnel aux écueils du paternalisme, les délégués étant non seulement désignés mais aussi révocables par l'organisation dont ils resteraient dépendants.

La seconde thèse prônait le scrutin de personnes. Les promoteurs de ce scrutin déclaraient ne pouvoir tolérer un tel pouvoir de l'organisation au sein des Conseils d'Entreprises. Sans doute, ils admettaient que les organisations pussent présenter des listes de candidats, mais ils leur refusaient le monopole de la représentation du personnel au Conseil d'Entreprise, ils permettaient aux travailleurs non organisés de

Art. 5 (*nieuw*).

Een nieuwe nummering werd ingevoerd naar aanleiding van de weglating van het vroeger artikel 5 van het ontwerp. Voortaan dient men zich te houden aan met het door de Commissie aangenomen ontwerp.

Aan een koninklijk besluit wordt de zorg overgelaten, de verkiezingsvoorwaarden te bepalen, maar de Paritaire Commissiën mogen in hun respectieve werkkring bijzondere voorwaarden voorzien.

Een amendement, waarbij wordt beoogd, aan de Paritaire Commissiën de zorg toe te vertrouwen, de rechten tot deelneming aan de stemming van de vreemde of heimatloze arbeiders te bepalen, werd aanvaard.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg beschikt, evenwel, over een recht van beroep.

Art. 6.

Dit artikel vergt geen commentaar.

Een amendement strekkende tot de toevoeging van een 4°, luidend als volgt : « Geen enkele veroordeling tot gevangenisstraf van meer dan één maand opgelopen hebben », werd afgewezen met 9 stemmen tegen 7, en 1 onthouding.

Art. 7.

Dit artikel voorziet de stemmingsprocedure. De bepaling van de rechten der syndikale organisatie bij het voordragen van de kandidaten gaf aanleiding tot een meningsverschil.

Twee stellingen stonden tegenover elkander :

De eerste strekte er toe, in dit opzicht al de rechten toe te kennen aan de syndikale inrichting, daar de kiezers hun stem niet uitbrengen voor de kandidaten, doch voor de lijst. De voorstanders van dit standpunt voerden de noodzakelijkheid aan, de syndikale organisatie te erkennen als bij uitstek vertegenwoordigend orgaan van de rechten der arbeiders.

Volgens hen, bekrachtigde de aanwijzing van de werkelijke en plaatsvervangende vertegenwoordigers bij syndikale lijststemming impliciet de syndikale erkenning en liet dit toe de personeelafgevaardigden aan de hinderpalen te onttrekken van het paternalisme, daar de vertegenwoordigers niet alléén worden aangewezen maar ook worden afgezet door de organisatie waarvan zij afhankelijk zouden blijven.

De tweede stelling sprak zich uit voor de verkiezing van personen. De voorstanders van die verkiezing verklaarden dergelijke macht vanwege de organisaties in de schoot van de Ondernemingsraden niet te kunnen dulden. Ongetwijfeld aanvaardden zij, dat de organisaties kandidatenlijsten zouden voordragen, maar zij weigerden het monopolie van de vertegenwoordiging van het personeel in de

présenter des candidats et réclamaient au lieu du scrutin de liste, le scrutin nominal.

La Commission s'est arrêtée à mi-chemin entre ces deux points de vue.

L'article 7 prévoit que le scrutin sera secret. Les organisations les plus représentatives de travailleurs sont seules autorisées à présenter des listes de candidats. Cela exclut donc la possibilité pour les non-organisés de constituer des listes indépendantes. En conséquence, si dans une entreprise, il n'y avait pas d'organisation reconnue comme représentative et à même de présenter des candidats du personnel, aucun conseil d'entreprise, aux termes de la présente loi, ne pourrait être constitué. Cela résulte notamment de l'adoption du premier alinéa du projet gouvernemental, amputé des termes « occupés dans l'entreprise » par 13 voix contre 9.

Une ancienne controverse a été réveillée au sujet de la question de savoir ce qu'il fallait entendre par « organisations les plus représentatives ».

Sans proposer de critères précis, dont elle entend laisser la définition à l'Exécutif, la Commission estime que pourraient rentrer sous cette dénomination, les organisations à caractère syndical de travailleurs, fédérées sur le plan national et comptant sur le plan de l'entreprise au moins 10 % du personnel de l'une ou de l'autre catégorie.

A titre de pure indication, nous signalons que ce sens avait été donné dans le projet d'accord de solidarité sociale aux termes : « organisations les plus représentatives ».

F. — DES ORGANISATIONS RECONNUES COMME REPRÉSENTATIVES.

« 56. Devront être reconnues comme représentatives, les organisations de chefs d'entreprise ou les organisations de travailleurs qui, étendant leur activité à tout le territoire belge et à toutes les industries ou professions salariées, pourront faire la preuve qu'elles comptaient, au cours de l'année précédente, les premières des membres cotisants occupant une moyenne d'au moins deux cents travailleurs salariés, les secondes une moyenne d'au moins deux cent mille membres cotisants.

» Pour les organisations limitant leur activité à certaines industries ou professions, ou à certaines régions, seront reconnues comme représentatives celles qui pourront faire la preuve que leur effectif moyen de l'année précédente englobait au moins 20 % des travailleurs salariés des industries ou professions visées dans la région en cause.

» Toutes devront, en outre, avoir stipulé dans leurs statuts qu'elles cherchent à développer le principe de

Ondernemingsraad; zij stelden de niet georganiseerde arbeiders in de mogelijkheid, kandidaten voor te dragen en eisten, in plaats van de lijststemming, de naamstemming.

De Commissie is halverwege tussen die beide standpunten blijven stilstaan.

Artikel 7 voorziet de geheimhouding der stemming. De organisaties die in de grootste mate de arbeiders vertegenwoordigen worden alléén gemachtigd om kandidatenlijsten voor te dragen. Dit sluit dus voor de niet georganiseerden de mogelijkheid uit, afzonderlijke lijsten samen te stellen. Bijgevolg, indien in een onderneming geen organisatie moest bestaan erkend als vertegenwoordigend en bij machte kandidaten uit het personeel voor te dragen, dan zou, volgens de bewoordingen van deze wet, geen Ondernemingsraad kunnen worden samengesteld. Dit blijkt o.m. uit de aanvaarding van de eerste alinea van het Regeringsontwerp, zonder de woorden « gewerkt te hebben in de onderneming », met 13 stemmen tegen 9.

Een vroeger meningsverschil kwam opnieuw te berde nopens de vraag : wat diende verstaan door : « de meest vertegenwoordigende organisaties » ?

Zonder juiste criteria voor te stellen, waarvan zij de bepaling aan de Uitvoerende Macht wil overlaten, is de Commissie van oordeel, dat onder die benaming dienen gerangschikt de arbeidersorganisaties van syndikalen aard, verbonden op het nationaal plan en die, op het plan der onderneming, ten minste 10 t.h. van het personeel van de ene of andere categorie tellen.

Bij wijze van aanduiding, vermelden wij dat, in het ontwerp van maatschappelijk solidariteitsakkoord een betekenis werd gegeven aan de woorden : « meest vertegenwoordigende organisaties ».

F. — DE ALS REPRESENTATIEF ERKENDE VERENIGINGEN.

« 56. Dienen alleen als representatief te worden erkend, de verenigingen van de ondernemingshoofden en de arbeidersverenigingen die, hun bedrijvigheid tot het Belgisch grondgebied en tot alle bezoldigde nijverheden of beroepen uitstrekkend, het bewijs kunnen leveren dat zij, tijdens het vorige jaar, de eerste, bijdragen betalende leden telden die gemiddeld ten minste tweehonderd loontrekkende arbeiders te werk stelden, en de tweede, dat zij gemiddeld tweehonderd duizend betalende leden telden.

» Voor de verenigingen die hun bedrijvigheid tot sommige nijverheden of beroepen, of tot sommige streken beperken, zullen als representatief worden erkend, zij die het bewijs kunnen leveren dat hun gemiddeld ledenaantal van het vorige jaar ten minste twintig per cent van de loontrekkende arbeiders van de in de betrokken streken bedoelde nijverheden of beroepen omvatte.

» Allen dienen, bovendien, in hun statuten te hebben bepaald, dat zij het groundbeginsel van de pari-

la collaboration paritaire entre représentants des chefs d'entreprises et représentants des travailleurs dans le cadre de l'Etat belge et avoir fait la preuve que leurs dirigeants sont librement élus par les membres et leur rendent compte périodiquement de leur gestion. »

Comme il a été vu à l'article 4, les organisations syndicales doivent, dans l'élaboration de leurs listes, respecter la proportion existante dans l'entreprise entre ouvriers et employés. Un seul scrutin a lieu. Les candidats sont soumis à élection par tout le personnel, mais l'attribution des sièges se fait conformément à l'importance numérique des catégories.

Les électeurs votent ou bien pour la liste ou pour des personnes. Dans le vote de personnes, le « panachage » est permis. Sous réserve de ce qui a été vu plus haut sur la répartition des groupes ouvriers et employés, les candidats passent dans l'ordre des voix obtenues. La répartition entre les listes se fait à la proportionnelle simple. Toutes autres modalités sont réglées par arrêté royal.

Un amendement tendant à modifier l'article 8 a été rejeté par 12 voix contre 10.

Il était libellé comme suit :

« Les délégués du personnel au Conseil d'entreprise sont désignés par les organisations syndicales groupant au moins 10 % de l'effectif total des travailleurs de l'entreprise considérée.

» Les travailleurs de l'entreprise votent par scrutin secret pour l'organisation syndicale de leur préférence.

» Le nombre de délégués à désigner est fixé proportionnellement au nombre de voix émis pour chaque organisation syndicale. »

Art. 8.

L'exercice du mandat fait l'objet de l'article 8. Le mandat normal sera d'une durée de quatre ans. Un amendement réduisant ce terme à deux ans pour le premier mandat a été adopté à l'unanimité.

Un autre amendement, ayant pour objet de fixer des causes spéciales de cessation du mandat, a été adopté, notamment en cas de départ de l'entreprise, de cessation d'appartenance à l'organisation syndicale dont l'élu était membre au moment de son élection, ou de changement de catégorie; ouvriers ou employés.

Un amendement, corollaire des amendements rejetés plus haut et relatifs aux pouvoirs de l'organisation vis-à-vis des délégués du personnel élus sur sa liste, a été repoussé par 8 voix contre 6.

taire samenwerking tussen de vertegenwoordigers der ondernemingshoofden en van deze van de arbeiders in het kader van de Belgische Staat willen uitwerken en het bewijs te hebben geleverd dat hun leiders vrij worden verkozen door de leden en hun, op gezette tijden, verslag uitbrengen over hun beheer. »

Zoals men in artikel 4, kon lezen, dienen de syndikale organisaties, bij het opmaken van hun lijsten, de in de onderneming bestaande verhouding tussen werklieden en bedienden te eerbiedigen. Een enkele stemming heeft plaats. De kandidaten worden aan de stemming van gans het personeel onderworpen, maar het toekennen der zetels geschiedt in overeenstemming met het numeriek belang van de categorieën.

De kiezers brengen hun stem uit, ofwel voor de lijst, ofwel voor personen. Bij de stemming voor personen, is « panacheren » toegelaten. Onder voorbehoud van wat men hoger kon zien aangaande de verdeling van de groepen werklieden en bedienden, worden de kandidaten verkozen in de volgorde van de bekomen stemmen. De verdeling onder de lijsten geschiedt naar de eenvoudige de evenveredige vertegenwoordigingen. Alle andere modaliteiten worden bij koninklijk besluit geregeld.

Een amendement tot wijziging van artikel 8 werd afgewezen met 12 stemmen tegen 10.

Het luidde als volgt :

« De vertegenwoordigers van het personeel in de Ondernemingsraad worden aangeduid door de syndikale organisaties die ten minste 10 % van het volledig aantal arbeiders der betrokken onderneming omvatten.

» De arbeiders van de onderneming kiezen bij geheime stemming de syndikale organisatie die hun voorkeur heeft.

» Het aantal aan te duiden vertegenwoordigers wordt vastgesteld in verhouding tot het aantal stemmen voor iedere syndikale organisatie uitgebracht. »

Art. 8.

Artikel 8 handelt over de uitoefening van het mandaat. Het normaal mandaat zal 4 jaar bedragen. Een amendement waarbij die termijn tot twee jaar werd teruggebracht voor het eerste mandaat, werd eenparig aanvaard.

Een amendement tot vaststelling van de bijzondere gevallen waarin een mandaat vervalt, werd goedgekeurd, namelijk in geval van vertrek uit de onderneming, van beëindiging van lidmaatschap bij de syndikale organisatie waarvan de gekozen lid was op het ogenblik zijner verkiezing, of van verandering van categorie : werklieden of bedienden.

Een amendement, uitvloeisel van de hoger verworpen amendementen en betreffende de bevoegdheid van de organisatie ten opzichte van de op haar lijst gekozen vertegenwoordigers van het personeel, werd verworpen met 8 stemmen tegen 6.

Il était libellé comme suit : « Les délégués du personnel peuvent être pour un motif fondé relevés de leurs fonctions par l'organisation syndicale qui pourvoira à leur remplacement. »

Une disposition tendant à garantir les délégués contre l'arbitraire patronal a été adoptée à l'unanimité contre 3 voix et 4 abstentions.

« Le délégué ne peut être licencié que pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure ». Que faut-il entendre par motif grave : les causes de renvoi admises par la législation sur le contrat de travail et d'emploi; en cas de contestation la juridiction du travail compétente serait habilitée pour trancher.

De même a été adopté dans les mêmes conditions, l'amendement autorisant l'organisation de travailleurs à poursuivre devant la juridiction du travail la révocation du mandat pour faute grave.

Cette double protection vis-à-vis de l'arbitraire éventuel du chef d'entreprise d'une part, contre des manquements à l'accomplissement du mandat d'autre part, constitue indubitablement une garantie pour le bon fonctionnement des Conseils d'entreprises.

Art. 9.

Il est stipulé que les réunions des Conseils d'entreprise auront lieu au moins une fois par mois, soit à l'initiative du chef d'entreprise, soit de la moitié des membres du Conseil représentant le personnel. Cet amendement a été adopté à l'unanimité.

Le texte est muet sur les délibérations des Conseils d'entreprises. Sans doute, si ce n'est en matière sociale, ces organismes n'auront pas pouvoir de décision. Comme il s'agit d'une innovation, il convient d'être prudent en matière de fonctionnement et de confier à un arrêté royal, étayé par les avis des organisations compétentes, la mission d'en préciser les modalités, soit par branche d'industrie, soit pour l'ensemble.

Art. 10.

Le nouvel article 10 prévoit la rémunération comme temps de travail du temps consacré par les délégués du personnel aux réunions des Conseils d'entreprises, même si ce temps se situe en dehors des heures normales de travail.

Art. 11.

Il a été tenu compte d'un amendement du Gouvernement tendant à instituer un article 11bis à son

Het luidde als volgt : « De vertegenwoordigers van het personeel kunnen, om een gegronde reden, van hun functies ontheven worden door de syndikale organisatie die in hun vervanging zal voorzien ».

Een bepaling er toe strekkende de vertegenwoordigers te vrijwaren tegen de willekeur der werkgevers werd eenparig, met 3 stemmen tegen en 4 onthoudingen, aanvaard :

« De vertegenwoordiger kan slechts worden afgedankt om een ernstige reden, die de wegzending op staanden voet rechtvaardigt ». Wat dient door ernstige reden verstaan : de redenen tot wegzending aanvaard door de wetgeving op het arbeids- en op het bediendencontract; in geval van betwisting, zou de bevoegde arbeidsrechtsmacht gerechtigd zijn om uitspraak te doen.

Onder dezelfde voorwaarden werd eveneens het amendement goedgekeurd waarbij de arbeidersonderorganisatie werd gemachtigd, vóór het arbeidsgerecht, de intrekking te vorderen van het mandaat wegens ernstige fout.

Deze dubbele bescherming ten opzichte van de gebeurlijke willekeur van het ondernemingshoofd, enerzijds, tegen de tekortkomingen bij de vervulling van het mandaat, anderzijds, geldt ongetwijfeld als een waarborg voor de goede werking van de Ondernemingsraden.

Art. 9.

Daarin wordt bepaald, dat de vergaderingen van de Ondernemingsraden minstens éénmaal per maand zullen doorgaan, hezij op initiatief van het ondernemingshoofd, hetzij van de helft van de leden van de Raad die het personeel vertegenwoordigen. Dit amendement werd eenparig goedgekeurd.

De tekst gewaagt niets over de beslissingen van de Ondernemingsraden. Het lijkt geen twijfel, dat buiten het sociaal gebied, die organismen niet bevoegd zullen zijn om beslissingen te nemen. Daar het hier een nieuwigheid geldt, dient op gebied van werking met omzichtigheid gehandeld en dient aan een koninklijk besluit, gestaafd door de adviezen van de bevoegde organisaties, de taak toevertrouwd, er de modaliteiten van te bepalen, hetzij per bedrijfstak, hetzij voor het geheel.

Art. 10.

Het nieuw artikel 10 voorziet de bezoldiging als arbeidstijd van de tijd die door de vertegenwoordigers van het personeel worden gewijd aan de vergaderingen van de Ondernemingsraden, zelfs indien die tijd buiten de normale werktijd valt.

Art. 11.

Er werd rekening gehouden met een amendement van de Regering strekkende tot de opnemings van

projet. Mais la rédaction n'en a pas été retenue. La Commission s'est inspirée de ce qui avait été décidé à l'article premier et a mis le nouvel article 11 en harmonie avec l'article premier.

Art. 12, 13, 14, 15, 16 et 17.

Ces articles contiennent les stipulations relatives à la surveillance et aux sanctions. Ces articles n'ont pas donné lieu à discussion et ont été adoptés à l'unanimité.

Art. 18.

Comme il a été indiqué dans le rapport préliminaire, la présente loi définit les grands principes du système. Comme on l'aura lu, elle confie à de nombreux arrêtés royaux la mission de faire les développements nécessaires. Ces arrêtés royaux prévus aux articles 1 à 10 devront être précédés de la consultation des organes représentatifs des deux parties.

Art. 19.

Il est prévu que la présente loi pourra être coordonnée avec la législation sur les Commissions paritaires et sur les Comités de Sécurité et d'Hygiène par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Il a bien été spécifié que l'arrêté royal dont question devait recevoir l'approbation préalable du Conseil des Ministres, la coordination pouvant altérer le sens ou la portée des textes initiaux. La Commission a supprimé les dispositions relatives à la législation qui pourrait intervenir sur les délégations syndicales et sur l'organisation de l'économie.

Art. 20.

Celui-ci a trait à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. La Commission en proposant ce texte a voulu répondre à une double préoccupation :

1° Eviter le vague du texte gouvernemental qui ne fixait aucune limite pour la publication des arrêtés royaux d'exécution destinés à mettre la loi en vigueur, éventuellement par catégories d'entreprises ou d'industries. Il fallait éviter d'en remettre l'entrée en vigueur à une époque indéterminée par suite de lenteur ou de retards.

2° Maintenir néanmoins la souplesse nécessaire dans la mise en application, en tenant compte de certaines circonstances ou particularités propres à certaines entreprises ou industries.

Le Rapporteur,
Ed. LEBURTON.

Le Président,
H. HEYMAN.

een artikel 11bis in het ontwerp. Doch de redactie er van werd niet aangehouden. De Commissie heeft zich laten leiden door hetgeen werd beslist bij het eerste artikel en heeft het nieuw artikel 11 in overeenstemming gebracht met het eerste artikel.

Art. 12, 13, 14, 15, 16 en 17.

Deze artikelen bevatten beschikkingen betreffende het toezicht en de strafbepalingen. Deze artikelen gaven geen aanleiding tot bespreking en werden eenparig aanvaard.

Art. 18.

Zoals vermeld in het inleidend verslag, geeft deze wet de bepaling van de grote beginselen van het stelsel. Zoals men zal hebben gelezen, laat zij aan talrijke koninklijke besluiten de taak over, er de nodige wettelijke ontwikkeling aan te geven. Deze bij artikelen 1 tot 10 voorziene koninklijke besluiten zullen dienen voorafgegaan door de raadpleging van de vertegenwoordigende organen van beide partijen.

Art. 19.

Er wordt voorzien, dat deze wet samengeordend zal kunnen worden met de wetgeving op de paritaire commissiën en op de Comité's voor Veiligheid en Gezondheid, bij in Ministerraad overlegd besluit. Er werd wel bepaald, dat bedoeld koninklijk besluit de voorafgaande goedkeuring van de Ministerraad moest bekomen, daar de samenordering de betekenis of de draagkracht van de oorspronkelijke teksten zou kunnen wijzigen. De Commissie heeft de bepalingen weggelaten in verband met de wetgeving die zou kunnen tot stand komen omtrent de syndikale afvaardigingen en omtrent de inrichting van het bedrijfsleven.

Art. 20.

Dit artikel heeft betrekking op de inwerkingtreding van deze wet. Door die tekst voor te stellen, heeft de Commissie aan een dubbele bezorgdheid willen legemoet komen :

1° Het vage van de regeringslekt te voorkomen, waarin geen enkele tijdgrens werd bepaald voor de bekendmaking van de koninklijke besluiten tot uitvoering, bestemd om de wet in werking te stellen, eventueel per categorie ondernemingen of nijverheden. Het was nodig te voorkomen, dat de inwerkingtreding tot een onbepaald ogenblik zou worden verdaagd wegens traagheid of vertragingen.

2° Desondanks de nodige soepelheid bij de toepassing behouden, rekening houdend met sommige omstandigheden of particulariteiten die eigen zijn aan sommige ondernemingen of nijverheden.

De Verslaggever,
Ed. LEBURTON.

De Voorzitter,
H. HEYMAN.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

Article premier.

La présente loi, instituant les Conseils d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs.

Le nombre de travailleurs requis pour l'applicabilité de cette disposition peut être modifié, par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

Il y a lieu d'entendre par entreprise : l'unité technique d'exploitation; travailleurs ou personnel : les ouvriers, les apprentis et les employés de l'entreprise y compris le personnel de maîtrise, à l'exception de ceux chargés d'un poste de direction.

Les contestations sur le point de savoir ce qu'il faut entendre par poste de direction sont tranchées par la Commission Paritaire compétente pour les critères généraux et par la juridiction du travail du ressort pour les cas d'espèce.

Les travailleurs à domicile peuvent être soumis à l'application de la présente loi par arrêté royal.

Art. 2.

Les Conseils d'entreprises ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de Commissions Paritaires, applicables à l'entreprise :

a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient améliorer l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;

b) De recevoir du chef d'entreprise, au moins chaque trimestre, communication régulière d'informations d'ordre général relative à la marche de l'entreprise;

c) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

d) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs;

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

Eerste artikel.

Deze wet tot instelling van de Ondernemingsraden is toepasselijk op al de bedrijven waar ten minste vijftig arbeiders op bestendige wijze te werk zijn gesteld.

Het aantal arbeiders vereist voor de toepasselijkheid van deze beschikking kan, bij koninklijk besluit, worden gewijzigd, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige er van.

Door onderneming verstaat men : de technische bedrijfseenheid; door arbeiders of personeel : de werklieden, de leergasten en de bedienden der onderneming, met inbegrip van de werkmeesters maar met uitzondering van de personen met een leidende functie.

De betwistingen over de vraag wat dient verstaan door leidende post worden beslecht door de bevoegde Paritaire Commissie, wat de algemene criteria betreft, en door het arbeidsgerecht van het gebied, voor de bijzondere gevallen.

De thuisarbeiders kunnen bij koninklijk besluit aan de toepassing van deze wet onderworpen worden.

Art. 2.

De Ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de Paritaire Commissiën :

a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen verbeteren;

b) Van het ondernemingshoofd ten minste elk kwartaal, mededeling van de berichten van algemene aard betreffende de gang van de onderneming te ontvangen;

c) Binnen het bestek van de ten deze geldende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

d) De in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

e) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la détermination des salaires, en fonction, notamment, des différents degrés de qualification professionnelle;

f) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;

g) De gérer tous services sociaux institués par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que ceux-ci ne soient laissés à la gestion autonome des travailleurs;

h) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel.

Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise pourront être habilités à remplir les fonctions attribuées aux Comités de Sécurité et d'Hygiène, institués par l'arrêté du Régent du 3 décembre 1946.

Art. 3.

Les Conseils d'entreprises sont institués à l'initiative de l'employeur. Ils sont composés :

a) Du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui;

b) D'un certain nombre de délégués du personnel effectifs et suppléants. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à trois, ni supérieur à vingt. Celui des délégués suppléants comporte la moitié du nombre des délégués effectifs, avec le minimum de deux.

La détermination du nombre des délégués et la représentation des diverses catégories du personnel sont réglées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines industries.

Art. 4.

Le Conseil d'entreprise peut, d'après l'importance et la structure de l'entreprise, se subdiviser en sections d'entreprise dont les membres délégués du personnel appartiendront aux catégories intéressées de travailleurs et seront désignés suivant une procédure fixée par arrêté royal.

Art. 5.

Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise, qui remplissent les conditions fixées par arrêté royal. Ces conditions pour-

e) Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der lonen aanbelangt, o.m. volgens de verschillende graden van beroepsqualificatie;

f) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

g) Alle door de onderneming voor het welzijn van het personeel ingestelde sociale diensten te beheren, tenzij deze aan het zelfstandig beheer van de arbeiders worden overgelaten;

h) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen.

Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen modaliteiten en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies verleend aan de bij besluit van de Regent van 3 December 1946 opgerichte Comité's voor Veiligheid en Gezondheid, te vervullen.

Art. 3.

De Ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit :

a) Het ondernemingshoofd en of een of verscheidene door hem aangewezen werkelijke en plaatsvervangende vertegenwoordigers;

b) Een zeker aantal werkelijke en plaatsvervangende vertegenwoordigers van het personeel. Het aantal werkelijke vertegenwoordigers mag niet lager zijn dan drie en niet hoger dan twintig. Dat van de plaatsvervangende vertegenwoordigers stemt overeen met de helft van het aantal werkelijke vertegenwoordigers, met minimum van twee.

De bepaling van het aantal vertegenwoordigers en de vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel worden, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven, bij koninklijk besluit geregeld.

Art. 4.

De Ondernemingsraad kan, volgens de belangrijkheid en de structuur van de onderneming, in ondernemingsafdelingen onderverdeeld worden, waarvan de leden-personeelvertegenwoordigers tot de betrokken categorieën van arbeiders behoren en volgens een bij koninklijk besluit vastgestelde rechtspleging worden aangeduid.

Art. 5.

De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de arbeiders der onderneming, die de bij koninklijk besluit vastgestelde voorwaarden ver-

ront varier d'une industrie à l'autre, conformément aux décisions éventuelles des Commissions paritaires compétentes.

Les Commissions paritaires sont également compétentes pour régler la participation au vote des travailleurs étrangers et apatrides.

Toutefois, le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale pourra, après consultation du Conseil Paritaire Général, fixer pour ces travailleurs des conditions spéciales, notamment de réciprocité et de résidence.

Art. 6.

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

1° Etre âgés de 25 ans au moins. Toutefois, des représentants des jeunes travailleurs peuvent être appelés, par le Conseil d'entreprise, à exprimer des avis;

2° Avoir été occupés, pendant 3 ans au moins, dans la branche d'activité dont relève l'entreprise et être occupés depuis 6 mois au moins dans cette dernière, sous réserve de dérogations fixées par arrêté royal pour certaines industries;

3° N'être pas privés de leurs droits civils et politiques.

Art. 7.

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

Celles-ci assurent sur ces listes une représentation proportionnelle à l'importance numérique de chacune des catégories du personnel ouvrier et employé.

Un arrêté royal détermine les conditions auxquelles doivent satisfaire les organisations des travailleurs pour être reconnues comme les plus représentatives.

Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner, sur l'ensemble des listes, un nombre de candidats qui ne pourra dépasser le nombre de sièges à pourvoir.

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories d'ouvriers et d'employés.

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élec-

vullen. Die voorwaarden kunnen van het een tot het ander bedrijf verschillen, overeenkomstig de eventuele beslissingen van de bevoegde Paritaire Commissiën.

De Paritaire Commissiën zijn insgelijks bevoegd om de deelname aan de stemming te regelen van de buitenlandse en heimatloze arbeiders.

Evenwel, kan de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg voor deze arbeiders, na raadpleging van de Algemene Paritaire Raad, bijzondere voorwaarden vaststellen, o.m. inzake wederkerigheid en verblijfplaats.

Art. 6.

Om als vertegenwoordiger van het personeel kiesbaar te zijn, moeten de arbeiders de volgende voorwaarden vervullen :

1° Ten minste 25 jaar oud zijn. vertegenwoordigers van de jonge arbeiders mogen, evenwel, door de Ondernemingsraad verzocht worden adviezen uit te brengen;

2° Onder voorbehoud van voor sommige bedrijven bij koninklijk besluit vastgestelde afwijkingen, gedurende ten minste 3 jaar in den bedrijfstak, waartoe de onderneming behoort, gewerkt hebben en ten minste 6 maanden in deze onderneming werken;

3° Hun burgerlijke en politieke rechten genieten.

Art. 7.

De werkelijke en de plaatsvervangende vertegenwoordigers van het personeel worden bij geheime stemming verkozen, op door de meest vertegenwoordigende arbeidersorganisaties voorgedragen lijsten van kandidaten.

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

Bij koninklijk besluit worden de voorwaarden bepaald welke de arbeidersorganisaties moeten vervullen om als meest vertegenwoordigend te worden erkend.

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

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

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De

tion ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixés par arrêté royal.

Art. 8.

Les délégués du personnel sont élus pour un terme de 4 ans. Toutefois, lors de la première élection, ce terme sera réduit à 2 ans. Ils sont rééligibles.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Ils achèvent le mandat de leurs prédécesseurs. De nouvelles élections pourront avoir lieu dès que tous les membres suppléants des listes sont devenus membres effectifs.

Sans préjudice des dispositions susmentionnées concernant la durée du mandat du délégué effectif ou suppléant, ce mandat prend fin avec l'engagement du délégué dans l'entreprise ou lorsque celui-ci cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a proposé ou au groupe des ouvriers ou des employés dont il est l'élu.

Le délégué ne peut être licencié que pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure.

La révocation du mandat pour faute grave peut être poursuivie devant la juridiction du Travail par le groupement qui a présenté sa candidature.

Art. 9.

Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à la présidence.

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel.

Il sera convoqué au moins 1 fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou de la moitié des membres du conseil représentant le personnel.

Les modalités de fonctionnement des Conseils d'entreprises sont déterminées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

Art. 10.

Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail seront considérées comme temps de travail effectif et seront rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaire aux réunions seront mis à la disposition du Conseil par le chef de l'entreprise.

verkiezingsprocedure alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Art. 8.

De vertegenwoordigers van het personeel worden voor een termijn van 4 jaar verkozen. Bij de eerste verkiezing wordt die termijn, evenwel, tot twee jaar verminderd. Zij zijn herkiesbaar.

De plaatsvervangende leden zijn aangewezen om in vervanging van een overleden, ontslagnemend of de voorwaarden van verkiesbaarheid niet meer vervullend lid te zetelen.

Zij voltrekken de opdracht van hun voorganger. Zodra al de op de lijsten staande plaatsvervangende leden werkelijke leden geworden zijn, mogen er nieuwe verkiezingen uitgeschreven worden.

Onverminderd bovenvermelde beschikkingen betreffende de duur van de opdracht van werkelijk of plaatsvervangend vertegenwoordiger, vervalt dit mandaat bij het einde van de tewerkstelling van de vertegenwoordiger in de onderneming of wanneer deze ophoudt deel uit te maken van de organisatie die hem heeft voorgesteld of van de groep arbeiders of bedienden waarvan hij de gekozene is.

De vertegenwoordiger kan slechts worden afgedankt om een ernstige reden, die de wegzending op staanden voet rechtvaardigt.

De intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming kan door de groep, die de candidatuur heeft voorgedragen, vóór het Arbeidsgerecht worden vervolgd.

Art. 9.

De Ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Hij wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger voor het voorzitterschap.

Het secretariaat van de Ondernemingsraad wordt waargenomen door een lid van de personeelvertegenwoordiging.

Hij wordt ten minste éénmaal per maand op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste de helft der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen.

De wijze van werking van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige er van.

Art. 10.

De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de Raad gesteld.

Art. 11.

Les contestations résultant de l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont tranchées, sauf dispositions contraires, prévues aux dits arrêtés d'exécution, par la commission paritaire compétente pour les critères généraux et par la juridiction du Travail du ressort pour les cas d'espèce.

Art. 12.

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

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal.

Art. 13.

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des établissements désignés à l'article premier.

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

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

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

Art. 14.

Les chefs d'entreprise, qui n'auront pas institué, dans leur établissement, un Conseil d'entreprise, conformément aux prescriptions de la présente loi, seront punis d'une amende de 100 francs, multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100,000 francs.

Art. 15.

Les chefs d'entreprise, patrons, propriétaires, directeurs, gérants, préposés ou travailleurs qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, seront punis d'une amende de 26 à 200 francs ou d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

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

Art. 16.

Les chefs d'entreprise sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge

Art. 11.

De betwistingen voortvloeiend uit de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten worden, behoudens in genoemde uitvoeringsbesluiten voorziene strijdige bepalingen, beslecht, voor de algemene criteria, door de bevoegde paritaire commissie en, voor de bijzondere gevallen, door het Arbeidsgerecht van het gebied.

Art. 12.

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

Hun bevoegdheden worden bij koninklijk besluit bepaald.

Art. 13.

De krachtens vorig artikel aangewezen ambtenaren hebben vrije toegang tot de in het eerste artikel vermelde inrichtingen.

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

In geval van overtreding, maken deze ambtenaren processen-verbaal op, die bewijskracht hebben tot levering van het tegenbewijs.

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

Art. 14.

De ondernemingshoofden, die, overeenkomstig de voorschriften van deze wet, in hun inrichting geen Ondernemingsraad hebben opgericht, worden gestraft met geldboete van 100 frank, vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming gebezigde arbeiders, zonder dat die geldboete 100,000 frank mag te boven gaan.

Art. 15.

De ondernemingshoofden, werkgevers, eigenaars, directeurs, zaakvoerders, aangestelden of arbeiders, die het bij krachtens deze wet ingerichte toezicht zullen verhinderd hebben, worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank of met gevangenisstraf van 8 dagen tot één maand, onverminderd, indien er aanleiding toe bestaat, de toepassing van de bij de artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van Strafrecht bepaalde straffen.

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

Art. 16.

De ondernemingshoofden zijn burgerlijk verantwoordelijk voor de betaling van de straffen uitge-

de leurs directeurs, gérants ou préposés à la surveillance ou à la direction.

Art. 17.

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

Art. 18.

Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 1 à 10 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du Conseil Paritaire Général, soit de la Commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi il peut être passé outre.

Art. 19.

La présente loi pourra être coordonnée par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres avec la législation sur les commissions paritaires, sur les comités de sécurité et d'hygiène.

Art. 20.

Il pourra être déterminé par les arrêtés royaux qui devront intervenir dans le délai de six mois à dater de la publication de la présente loi, des dates d'entrée en vigueur différentes selon les catégories d'entreprises ou d'industries.

sproken ten laste hunner directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur.

Art. 17.

De publieke rechtsvordering, die uit een misdrijf op de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na een vol jaar.

Art. 18.

Alvorens de bij vorenstaande artikelen 1 tot 10 voorziene verordenende maatregelen te nemen, wint de Koning het advies in van de Algemene Paritaire Raad of van de bevoegde Paritaire Commissie of, bij gebreke er van, van de meest vertegenwoordigende organisaties van de ondernemingshoofden en van de arbeiders.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot haar gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

Art. 19.

Deze wet kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, worden samengecoördineerd met de wetten op de paritaire commissiën, op de comités voor veiligheid en gezondheid.

Art. 20.

Volgens de ondernemings- of bedrijfspcategoriën, kunnen verschillende datums van inwerkingtreding worden vastgesteld, bij koninklijke besluiten die binnen een termijn van zes maanden volgend op de bekendmaking van deze wet, moeten worden genomen.