

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

9 JUNI 1953.

WETSVOORSTEL

strekkende tot het instellen van de
ondernemingsreglementen.

(Stuk n^o 52. — B. Z. 1950.)

WETSVOORSTEL

tot wijziging der wet van 15 Juni 1896
op de werkplaatsreglementen.

(Stuk n^o 129. — B. Z. 1950.)

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

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

Na de neerlegging van het verslag over de bespreking der beide wetsvoorstellen, inhoudende de nieuwe tekst zoals hij opgesteld en aangenomen was door uwe Commissie werden er door het Departement van Arbeid en Sociale Voorzorg namens de Regering een hele reeks wijzigingen aan de voorgestelde tekst voorgelegd.

Als gevolg hiervan werd er beslist het geheel terug voor de Commissie te verzenden.

Deze heeft in haar zittingen van 3 en 9 Juni 1953 de voorgestelde tekstwijzigingen aanvaard.

⁽¹⁾ Samenstelling van de Commissie: de heer Heyman, voorzitter; de heren Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie:

- a) 52 (B. Z. 1950): Wetsvoorstel van de heer Ach. Van Acker. 444 (1950-1951): Amendement.
- b) 129 (B. Z. 1950): Wetsvoorstel van de heer De Paepe. 445 (1951-1952): Amendementen. 447 (1951-1952): Verslag.

9 JUIN 1953.

PROPOSITION DE LOI

instituant les règlements d'entreprise.

(Doc. n^o 52. — S. E. 1950.)

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 15 juin 1896
sur les règlements d'atelier.

(Doc. n^o 129. — S. E. 1950.)

RAPPORT COMPLÉMENTAIRE FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾, PAR M. BERTRAND.

MESDAMES, MESSIEURS.

Après le dépôt du rapport relatif aux deux propositions de loi en question et contenant le texte nouveau, tel qu'élaboré et adopté par votre Commission, le Département du Travail et de la Prévoyance Sociale a présenté au nom du Gouvernement toute une série de nouveaux amendements au texte proposé.

C'est pourquoi il a été décidé de renvoyer le tout devant la Commission.

Au cours de ses séances des 3 et 9 juin 1953, la Commission a adopté les modifications de texte proposées.

⁽¹⁾ Composition de la Commission: M. Heyman, président; MM. Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Voir:

- a) 52 (S. E. 1950): Proposition de loi de M. Ach. Van Acker. 444 (1950-1951): Amendement.
- b) 129 (S. E. 1950): Proposition de loi de M. De Paepe. 445 (1951-1952): Amendements. 447 (1951-1952): Rapport.

De meeste tekstwijzigingen, zijn van louter redactionele aard, uitgezonderd de wijziging van artikel 9, deze tekst bepaalt de te volgen procedure in de uitwerking van het reglement.

De voorgestelde wijzigingen.

TITEL.

De Commissie stelt voor de titel als volgt te omschrijven : « Wetsvoorstel tot instelling van de arbeidsreglementen ».

De vervanging van het woord « ondernemingsreglement » door « arbeidsreglement », wordt door twee redenen gerechtvaardigd :

a) het bestaan in eenzelfde onderneming van een huis-houdelijk reglement voor de ondernemingsraden enerzijds en van het ondernemingsreglement anderzijds zou tot verwarring aanleiding kunnen geven;

b) het reglement zou kunnen van toepassing zijn op werknemers die niet in een eigenlijke onderneming tewerkgesteld zijn (bij voorbeeld het huispersoneel).

Het is vooral de wijziging aan Hoofdstuk III die van diepgaande aard is en een verbreding betekent ten opzichte van de eerste tekst die door de Commissie aanvaard werd en die luidde als volgt :

HOOFDSTUK III.

Opstellen of wijzigingen van het ondernemingsreglement.

Art. 9.

Elk ontwerp van ondernemingsreglement of elk voorstel tot wijziging aan een bestaand reglement, wordt opgesteld, hetzij op initiatief van de werknemers, hetzij op initiatief van het ondernemingshoofd.

Dit laatste is echter uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen en het voorleggen van gezegd ontwerp.

De procedure wordt als volgt vastgesteld :

1° In de ondernemingen waar een ondernemingsraad is ingericht, worden de in lid 1 vermelde ontwerpen en voorstellen, door het ondernemingshoofd aan ieder lid van de raad bezorgd.

De ontwerpen en voorstellen worden bovendien ter kennis gebracht van de personeelsleden door middel van aanplakbrieven in de onderneming.

Na verloop van een termijn van 30 dagen volgende op deze kennisgeving, worden de ontwerpen en voorstellen in de ondernemingsraad ter bespreking gebracht.

Bij gebrek aan akkoord in de ondernemingsraad, wordt het geschil ter kennis gebracht van de bevoegde ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal binnen de termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten trachten te verzoenen. Slaagt hij daar niet in, dan kan ieder lid van de ondernemingsraad het bevoegd paritair comité verzoeken een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerst-volgende zitting. Bij gebrek aan overeenkomst zal het paritair comité het geschil beslechten.

2° Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden alle ontwerpen en voorstellen, vermeld in lid 1, medegedeeld aan al de werknemers der onderneming, die binnen 30 dagen na deze kennisgeving hun opmerkingen aan het onder-

La plupart de ces modifications de texte sont de pure forme, à l'exception toutefois de la modification à l'article 9, ce texte déterminant la procédure à suivre pour l'élaboration du règlement.

Modifications proposées.

TITRE.

La Commission propose de libeller l'intitulé comme suit : « Proposition de loi instituant les règlements de travail ».

Le remplacement des mots « règlement d'entreprise » par les mots « règlement de travail » se justifie pour deux motifs :

a) l'existence dans une même entreprise d'un règlement d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise d'une part et d'un règlement d'entreprise d'autre part pourrait être une source de confusion;

b) le règlement pourrait être applicable à des travailleurs qui ne sont pas occupés dans une entreprise proprement dite (cas des travailleurs domestiques par exemple).

C'est surtout au chapitre III qu'il a été apporté une modification profonde de nature à élargir la portée du premier texte adopté par la Commission et qui était libellé comme suit :

CHAPITRE III.

Elaboration ou modification du règlement d'entreprise.

Art. 9.

Tout projet de règlement d'entreprise ou toute proposition de modification à un règlement existant est élaboré, soit à l'initiative des travailleurs, soit à l'initiative du chef d'entreprise.

Ce dernier est toutefois finalement responsable de l'élaboration et de la présentation de ce projet.

La procédure est fixée comme suit :

1° Dans les entreprises où un conseil d'entreprise est institué, les projets et les propositions mentionnés au premier alinéa sont communiqués par le chef d'entreprise à chacun des membres du conseil.

Ces projets et propositions sont en outre portés à la connaissance des membres du personnel au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise.

Après l'expiration d'un délai de 30 jours suivant cette publication, les projets et propositions sont soumis à discussion au sein du conseil d'entreprise.

En cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, le différend est porté à la connaissance du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; celui-ci tentera, dans un délai de 30 jours, de concilier les points de vue adoptés. S'il n'y parvient pas, chaque membre du conseil d'entreprise peut demander à la commission paritaire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion. A défaut d'accord, la commission paritaire tranche le différend.

2° S'il n'y a pas de conseil d'entreprise, les projets et les propositions mentionnés au premier alinéa sont communiqués à tous les travailleurs de l'entreprise qui, dans les 30 jours de cette communication, feront connaître leurs

nemingshoofd kenbaar maken, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, door tussenkomst van een personeelsafvaardiging, de syndicale afvaardiging of de ambtenaar of agent, aangeduid in toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Te dien einde, stelt het ondernemingshoofd gedurende 30 dagen na deze kennisgeving een register ter beschikking van de werknemers, waar deze hetzij persoonlijk, hetzij door hun hogervermelde afgevaardigden, hun opmerkingen mogen inschrijven. Na dit tijdsverloop laat het ondernemingshoofd het register ter kennisgeving geworden aan de ambtenaar of agent, aangewezen met toepassing van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; deze zal trachten binnen een termijn van 30 dagen de ingenomen standpunten te verzoenen.

Indien hij hierin niet slaagt, kan iedere partij aan het bevoegd paritair comité vragen een laatste verzoeningspoging aan te wenden tijdens zijn eerstvolgende zitting.

Indien de verzoening niet tot stand komt, dan beslist het bevoegd paritair comité.

Indien de verzoening tot stand komt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaande reglement van kracht, de achtste dag volgende op die van de verzoening.

**

Door de Regering werd de volgende tekst voorgesteld en door de Commissie aanvaard.

HOOFDSTUK III.

Opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement.

Art. 9. — In de ondernemingen waar er een ondernemingsraad bestaat, wordt het opstellen van elk nieuw reglement of van elke wijziging aan een bestaand reglement aan deze raad toevertrouwd. De ontwerpen van nieuw reglement of van wijziging aan een bestaand reglement worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden, daarenboven, terzelfdertijd ter kennis van de werknemers der onderneming gebracht door middel van aanplakbrieven die op een zichtbare en toegankelijke plaats in de onderneming worden aangebracht.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij ontstentenis van akkoord in de schoot van de ondernemingsraad wordt het geschil, uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, tijdens welke het gebrek aan overeenstemming definitief werd vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de sociale inspecteur, de ingenieur van het mijnwezen of de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn. Deze tracht, binnen een termijn van dertig dagen, de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij er niet in slaagt, wordt het geschil, binnen vijftien dagen nadat het proces-verbaal van niet-verzoening werd opgemaakt, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegd paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens zijn eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, dan maakt de Minister, die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil op de hoogte gebracht werd, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze

observations au chef d'entreprise, soit directement, soit indirectement à l'intervention d'une délégation du personnel, de la délégation syndicale ou du fonctionnaire ou agent compétent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

A cette fin, le chef d'entreprise tient à la disposition des travailleurs, pendant les 30 jours après cette communication, un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués susmentionnés, consigner leurs observations. Passé ce délai, le chef d'entreprise adresse le registre en communication au fonctionnaire ou agent, désigné en application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; celui-ci tentera, dans un délai de 30 jours, de concilier les points de vue adoptés.

S'il n'y parvient pas, chaque partie pourra demander à la commission paritaire compétente de faire une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si la conciliation ne se réalise pas, la commission paritaire compétente tranche le différend.

Si la conciliation se réalise, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

**

Le Gouvernement a proposé le texte suivant, lequel a été adopté par la Commission.

CHAPITRE III.

Elaboration ou modification du règlement de travail.

Art. 9. — Dans les entreprises où existe un conseil d'entreprise, l'élaboration de tout règlement nouveau ou de toute modification à un règlement existant est confiée à ce conseil. Les projets de règlement nouveau ou de modification à un règlement existant sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs de l'entreprise au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de celle-ci en un endroit apparent et accessible.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni, au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.

A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise, le différend est porté par son président à la connaissance de l'inspecteur social, de l'ingénieur des mines ou de l'inspecteur des explosifs compétent, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise devant la commission paritaire compétente, dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le Travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil National du Travail. Celui-ci désigne une commission paritaire dont relèvent des

duidt een paritair comité aan waaronder ondernemingen vallen welke een gelijkaardige bedrijvigheid hebben als deze van de onderneming waar de ondernemingsraad bestaat. Dit paritair comité wordt daardoor bevoegd om het geschil te berechten.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever en aan ieder lid van de ondernemingsraad betekend.

Het arbeidsreglement ingevolge een akkoord of het gebeurlijk gewijzigd arbeidsreglement ingevolge een beslissing van het paritair comité wordt van kracht vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing, tenzij een andere datum voor het van kracht worden werd vastgesteld.

Art. 9bis. — In de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van nieuw reglement of van wijziging aan een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door middel van aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dit ontwerp bekomen.

Gedurende acht dagen, vanaf de aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers, waarin zij hetzij individueel, hetzij door een personeelsafvaardiging of door de syndicale afvaardiging hun opmerkingen kunnen vermelden.

Tijdens dezelfde termijn van acht dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden eveneens, bij een behoorlijk ondertekend schrijven, hun opmerkingen overmaken aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn. Zo de werknemers die wens uitdrukken, zal hun naam noch mogen medegedeeld, noch mogen ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra deze termijn verstreken is, zendt de werkgever het register ter inzage aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn.

Zo geen enkele opmerking aan de bevoegde ambtenaar werd bekend gemaakt en zo in het register geen enkele aanmerking voorkomt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht de vijftiende dag volgend op de dag van de aanplakking.

Zo hun opmerkingen werden bekend gemaakt of zo er in het register aanmerkingen voorkomen welke door de werknemers werden gedaan, zal hij deze binnen vier dagen aan de werkgever laten kennen, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers zal brengen. Deze ambtenaar zal, binnen een termijn van dertig dagen, de uiteenlopende standpunten trachten te verzoenen.

Zo hij er in slaagt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht de achtste dag volgend op de dag van de verzoening.

Indien hij er niet in slaagt kan de syndicale afvaardiging, binnen vijftien dagen nadat het proces-verbaal van niet-verzoening werd opgemaakt, het geschil bij het bevoegd paritair comité aanhangig maken.

Tijdens zijn eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, dan maakt de Minister die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft en die door de syndicale afvaardiging van het geschil op de hoogte gebracht werd, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze duidt een paritair comité aan waaronder ondernemingen vallen, welke een

entreprises ayant une activité similaire à celle de l'entreprise au sein de laquelle le conseil d'entreprise existe. Cette commission paritaire devient de ce fait compétente pour connaître du différend.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Art. 9bis. — Dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement nouveau ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur, qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant huit jours à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit par une délégation du personnel, soit par la délégation syndicale.

Pendant le même délai de huit jours, les travailleurs ou leurs délégués peuvent aussi adresser leurs observations à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent, par écrit dûment signé. Si les travailleurs en expriment le désir, leur nom ne pourra être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent.

Si aucune observation n'a été notifiée au fonctionnaire compétent, et si le registre ne contient aucune remarque, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des remarques faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, la délégation syndicale peut porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le Travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale, saisit le Conseil national du Travail. Celui-ci désigne une commission paritaire dont relèvent des entreprises ayant une activité similaire à celle de l'entreprise au sein de

gelijkaardige bedrijvigheid hebben als deze van de onderneming waar de syndicale afvaardiging bestaat. Dit paritair comité wordt daardoor bevoegd om het geschil te berechten.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever betekend.

Het eventueel tengevolge van een beslissing van het paritair comité gewijzigd arbeidsreglement wordt van kracht vijftien dagen na de datum van de beslissing, tenzij een andere datum voor het van kracht worden werd vastgesteld.

**

Dit nieuw artikel wil alleen enkele vormwijzigingen aanbrengen en een logischer vaststelling der procedure.

Verder wordt er een belangrijke wijziging aangebracht tegenover de vroegere voorgestelde tekst, n.l. daar waar geen ondernemingsraad bestaat wordt alleen toegelaten aan de syndicale delegatie beroep te doen op het paritair comité en niet meer aan elke werknemer afzonderlijk, daar de Commissie van oordeel is, dat het toelaten aan elke werknemer een beroep op het paritair comité te doen, storend zou kunnen werken.

Er werd eveneens een nieuw artikel 9ter voorgesteld, luidend als volgt :

« Art. 9ter. — Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet of binnen zes maanden na de in werkingstelling van de onderneming, wanneer het een nieuwe onderneming betreft, moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen, en indien er geen ondernemingsraad is, het voorstel aan de werknemers door middel van aanplakking ter kennis brengen. »

Dit artikel heeft tot doel de werkgever er toe te verplichten zelf een ontwerp van nieuw reglement op te maken.

Het stelt insgelijks de termijn vast binnen dewelke de werkgever een ontwerp van reglement moet opmaken.

Verder werd een artikel 9quater voorgesteld dat luidt als volgt :

« Art. 9quater. — Het vroeger reglement of de vroegere gebruiken blijven bestaan totdat het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht wordt.

» De werkgever moet een voorlopig arbeidsreglement opstellen overeenkomstig de bepalingen van deze wet :

» a) binnen de maand na de inwerkingtreding er van, wat de ondernemingen betreft, waarin er, bij deze inwerkingtreding, geen werkplaatsreglement bestaat voor geheel het personeel of voor een gedeelte er van;

» b) binnen de maand na de inwerkingstelling der onderneming, wat de ondernemingen betreft, welke na de inwerkingtreding van deze wet in werking worden gesteld. »

De artikelen 1 tot en met 8, 11 lid 1, 15 tot en met 18 zijn van toepassing op dit voorlopig reglement, dat van kracht wordt de dag van zijn aanplakking.

Deze tekst vult een leemte in de vroegere tekst van artikel 9 aan.

Volgens de vroegere tekst, kunnen sommige nieuwe ondernemingen en sommige ondernemingen welke onder de toepassing van de wet vallen en nog geen reglement hebben voor het geheel of een gedeelte van het personeel, gedurende een bepaalde tijd zonder reglement blijven.

laquelle la délégation syndicale existe. Cette commission paritaire devient de ce fait compétente pour connaître du différend.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

**

Cet article nouveau apporte simplement quelques modifications de forme et indique de façon plus logique la procédure à suivre.

En outre, une modification importante est apportée au texte initial : là où il n'existe pas de conseil d'entreprise, seule la délégation syndicale pourra faire appel à la commission paritaire, et non plus chaque travailleur séparément. La Commission estime, en effet, que permettre à chaque travailleur de faire appel à la commission paritaire pourrait provoquer de la confusion.

Il a été proposé aussi un article 9ter nouveau, rédigé comme suit :

« Art. 9ter. — Dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou dans les six mois à partir de la mise en activité de l'entreprise, s'il s'agit d'une entreprise nouvelle, l'employeur doit proposer un projet de règlement au conseil d'entreprise et, s'il n'y a pas de conseil d'entreprise, porter ce projet à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. »

Cet article tend à obliger l'employeur d'établir lui-même un projet de nouveau règlement.

Il détermine également le délai dans lequel l'employeur est tenu d'élaborer ce projet de règlement.

Il a été proposé également un article 9quater, rédigé comme suit :

« Art. 9quater. — Le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau règlement ou de la modification au règlement existant.

» L'employeur est tenu d'élaborer un règlement de travail provisoire conforme aux dispositions de la présente loi :

» a) dans le mois de l'entrée en vigueur de celle-ci, en ce qui concerne les entreprises dans lesquelles, au moment de cette entrée en vigueur, il n'existe pas, pour tout ou partie du personnel, de règlement d'atelier;

» b) dans le mois de la mise en activité de l'entreprise, en ce qui concerne les entreprises mises en activité postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Les articles 1 à 8, 11 alinéa premier, 15 à 18 sont applicables à ce règlement provisoire, qui entre en vigueur le jour de son affichage.

Ce texte comble une lacune de l'ancien texte de l'article 9.

D'après le texte ancien, certaines entreprises nouvelles et certaines entreprises soumises à l'application de la loi qui n'ont pas encore de règlement pour l'ensemble ou pour une partie de leur personnel, pouvaient rester sans règlement pendant un temps déterminé.

Na de opname van al de voorgestelde wijzigingen heeft Uwe Commissie de eer de volgende nieuwe tekst van het wetsvoorstel tot instelling van de arbeidsreglementen, aan de Kamer ter goedkeuring voor te leggen.

Dit verslag werd door Uwe Commissie eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever.
A. BERTRAND.

De Voorzitter.
H. HEYMAN.

Après avoir adopté toutes les modifications proposées, votre Commission a l'honneur de soumettre à l'approbation de la Chambre le texte nouveau ci-après de la proposition de loi instituant les règlements de travail.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité par votre Commission.

Le Rapporteur.
A. BERTRAND.

Le Président.
H. HEYMAN.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

NIEUWE TITEL

WETSONTWERP
tot instelling van de arbeidsreglementen.

EERSTE HOOFDSTUK.

Toepassingsgeleide.

Eerste artikel.

Een arbeidsreglement moet, op de door deze wet voorgeschreven wijze, worden opgesteld :

1° in de particuliere ondernemingen, welke gewoonlijk ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst ten minste een werknemer te werk stellen;

2° in de openbare diensten, industriële of commerciële welke gewoonlijk ten minste een werknemer te werk stellen, hetzij ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, hetzij krachtens een publiekrechtelijk statuut.

Art. 2.

De bij het eerste artikel voorgeschreven verplichting is niet van toepassing :

1) op de werknemers en werkgevers verbonden door :

- a) een dienstbodencontract;
- b) een zeelieden- of binnenschipperscontract.

2) op de landbouwondernemingen die gewoonlijk minder dan drie werknemers tewerk stellen.

3) op de ondernemingen waar slechts leden van dezelfde familie tot de derde graad onder het gezag van een er van of van de voogd werken.

De Koning kan, gehoord hetzij het bevoegd paritair comité, hetzij de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van de bepalingen van deze wet of van sommige er van, tot werknemers, werkgevers en ondernemingen, bepaald in voorgaand lid, uitbreiden. In dit geval stelt hij de termijn vast welke aan de werkgevers wordt toegestaan om zich met de voorschriften van de wet in regel te stellen.

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

NOUVEL INTITULÉ.

PROJET DE LOI
instituant les règlements de travail.

CHAPITRE PREMIER.

Champ d'application.

Article premier.

Un règlement de travail doit être arrêté de la manière prévue par la présente loi :

1° dans les entreprises privées, occupant habituellement au moins un travailleur en exécution d'un contrat de louage de travail;

2° dans les services publics industriels ou commerciaux, occupant habituellement au moins un travailleur soit en exécution d'un contrat de louage de travail soit en vertu d'un statut de droit public.

Art. 2.

L'obligation prévue à l'article premier ne s'applique pas :

1) aux travailleurs et aux employeurs engagés dans les liens :

- a) d'un contrat de louage de travail domestique;
- b) d'un contrat de louage de travail sur tout bâtiment de mer ou de navigation intérieure.

2) aux entreprises agricoles occupant habituellement moins de trois travailleurs.

3) aux entreprises où ne sont occupés que des membres de la même famille jusqu'au troisième degré, sous l'autorité de l'un d'eux ou du tuteur.

Le Roi peut, après avis soit de la commission paritaire compétente, soit du Conseil national du Travail, étendre l'application des dispositions de la présente loi ou de certaines d'entre elles, aux travailleurs, employeurs et entreprises, prévus à l'alinéa précédent. Dans ce cas, il fixe le délai qui est imparti aux employeurs pour se conformer aux prescriptions de la loi.

HOOFDSTUK II.

Inhoud van het arbeidsreglement.

Art. 3.

Voor zover vereist door de aard van de onderneming, moet in het arbeidsreglement vermeld worden het begin en het einde van de regelmatige arbeidsdag, de rusttijden, de dagen van regelmatige sluiting en de rustdagen toegekend in toepassing van de wetgeving op de zondagsrust en op de betaalde feestdagen, zoals vastgesteld door het bevoegd paritair comité.

Wanneer het werk door achtereenvolgende ploegen wordt verricht, zullen deze aanduidingen voor elke ploeg afzonderlijk gegeven worden. Het ondernemingsreglement zal eveneens het ogenblik en de wijze van beurtwisseling der ploegen opgeven.

Wat de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen betreft, dient de aanduiding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de aanduiding van de aanvang en het einde van de afdaling en de opstijging van elke post. De uurregeling moet vooraf door het Bestuur van het mijnwezen goedgekeurd worden.

Wat de werknemers betreft die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn, om er de grondstoffen of alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun werk te nemen of om er de opbrengst van hun werk of alle documenten welke hiermede verband houden te overhandigen, dient de aanduiding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door die van de dagen en de uren waarop bedoelde lokalen voor hen toegankelijk zijn.

Art. 4.

In dezelfde mate, dient het arbeidsreglement eveneens aan te duiden :

1. de wijze waarop het loon vastgesteld wordt en inzonderheid of de werknemers per uur, per dag, per maand, per stuk, per onderneming, tegen een vast loon of tegen een commissieloon betaald worden, evenals de wijzen van berekening en van controle die zullen toegepast worden;

2. de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

3. de wijze van berekening van wettelijke of conventionele loonsverhogingen, inzonderheid voor het overwerk en het zondagswerk;

4. de leveringen mits inhoudingen op het loon gedaan, overeenkomstig de artikelen 2 en 3 van de wet van 16 Augustus 1887, de betaling van het loon aan de werklieden regelende;

5. de krachtens de sociale en fiscale wetgeving op het loon van de werknemer te verrichten inhoudingen;

6. De wijze van toekenning van het jaarlijks verlof.

Art. 5.

In dezelfde mate moet in het arbeidsreglement verder worden vermeld :

1. de vereiste opzeggingstermijn, ingeval een vooropzeg kan geëist worden, alsmede de ernstige redenen eigen aan de onderneming welke de verbreking van het contract zonder vooropzeg door de ene of de andere partij kunnen billijken;

CHAPITRE II.

Contenu du règlement de travail.

Art. 3.

Dans la mesure où le comporte la nature de l'entreprise, le règlement de travail doit indiquer le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos, les jours de fermeture régulière et les jours de repos accordés en application de la législation sur le repos dominical et les jours fériés payés fixés par la commission paritaire compétente.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications seront données séparément pour chaque équipe. Le règlement d'entreprise fera connaître également le moment et la manière dont s'effectuera l'alternance des équipes.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière sera remplacée par celle des heures du commencement et de la fin de la descente et de la montée de chaque poste. L'horaire sera approuvé, au préalable, par l'Administration des mines.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre les matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou que pour y remettre le produit de leur travail ou tous documents relatifs à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.

Art. 4.

Dans la même mesure, le règlement de travail doit également indiquer :

1. la manière dont le salaire est déterminé, et notamment si les travailleurs sont rémunérés à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à l'entreprise, au fixe ou à la commission ainsi que les modes de mesurage et de contrôle appliqués;

2. le mode, l'époque et le lieu de paiement du salaire;

3. le mode de calcul des majorations légales ou conventionnelles de salaire, notamment pour le travail supplémentaire et le travail du dimanche;

4. les fournitures faites à charge d'imputation sur le salaire, conformément aux articles 2 et 3 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires aux ouvriers;

5. les retenues à effectuer sur le salaire du travailleur en vertu des législations sociale et fiscale;

6. le mode d'octroi des vacances annuelles.

Art. 5.

Dans la même mesure, le règlement de travail doit en outre indiquer :

1. le délai de congé requis lorsqu'un préavis peut être exigé ainsi que les motifs graves spéciaux à l'entreprise pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties;

2. de rechten en plichten van het toezien personeel;
3. het beroep dat de werknemers mogen instellen in geval van klacht of van betwisting;
4. de dagen en uren waarop de werknemers inzage kunnen nemen van de verschillende bij de sociale wetgeving bepaalde documenten welke door de werkgever dienen bewaard;
5. de opsomming van de strafbepalingen, het bedrag en de bestemming van de toepasselijke geldboeten, en de tekortkomingen die ze bestraffen.

Art. 6.

In dezelfde mate moet in het arbeidsreglement bovendien worden vermeld :

1. de inrichting van de medische, pharmaceutische en hospitalisatiedienst, welke ter uitvoering van de wetgeving betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen, werd opgericht;
2. de modaliteiten van tussenkomst van de sociale dienst van de onderneming;
3. de inrichting van de bij het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming voorgeschreven medische onderzoeken;
4. de benaming en het adres van de Compensatiekas voor kinderbijslag, waarbij de werkgever is aangesloten.
5. de benaming en het adres van de Verlofkas, waarbij de werkgever is aangesloten;
6. de benaming en het adres van de Verzekeringsmaatschappij of van de Gemeenschappelijke Kas waarbij de werkgever gewoonlijk is aangesloten wat betreft de vergoeding der schade voortvloeiende uit arbeidsongevallen;
7. de benaming en het adres van de diensten van het ambtsgebied der onderneming, belast met de technische, sociale en medische inspectie;
8. de naam van de leden van de ondernemingsraad, van het hoofd van de dienst voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing der werkplaatsen en van de leden van het Comité voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing der werkplaatsen;
9. De maatregelen om de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de welvoegelijkheid te verzekeren.

Art. 7.

Op eenparig voorstel hetzij van het bevoegd paritair comité, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning aan alle ondernemingen welke onder deze wet vallen, of aan bepaalde categorieën er van, de inlassing voorschrijven van andere dan de in de artikelen 3 tot en met 6 bepaalde vermeldingen.

Art. 8.

Onverminderd de bepalingen van de vigerende wetgeving, mag het arbeidsreglement eveneens alle andere bepalingen omvatten waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben.

2. les droits et devoirs du personnel de surveillance;
3. les recours ouverts aux travailleurs en cas de plainte ou de contestation;
4. les jours et heures pendant lesquels les travailleurs peuvent obtenir communication des documents prévus par la législation sociale et dont la garde est confiée à l'employeur;
5. l'énumération des pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles punissent.

Art. 6.

Dans la même mesure, le règlement de travail doit encore indiquer :

1. l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier institué en exécution de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents de travail;
2. les modalités d'intervention du service social de l'entreprise;
3. l'organisation des visites médicales prescrites par le règlement général pour la protection du travail;
4. la dénomination et l'adresse de la Caisse de compensation pour allocations familiales, à laquelle l'employeur est affilié;
5. la dénomination et l'adresse de la Caisse de vacances, à laquelle l'employeur est affilié;
6. la dénomination et l'adresse de la Compagnie d'assurances ou de la Caisse commune à laquelle l'employeur est éventuellement affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
7. la dénomination et l'adresse des services du ressort de l'entreprise, chargés de l'inspection technique, sociale et médicale;
8. le nom des membres du conseil d'entreprise, du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
9. les mesures destinées à assurer la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances.

Art. 7.

Le Roi peut, sur proposition unanime, soit de la Commission paritaire compétente, soit du Conseil national du travail, prescrire pour toutes les entreprises assujetties à la présente loi ou pour certaines catégories d'entre elles, l'insertion de mentions autres que celles prévues aux articles 3 à 6.

Art. 8.

Le règlement de travail peut aussi contenir toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs, sans préjudice des dispositions de la législation en vigueur.

HOOFDSTUK III.

Opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement.

Art. 9.

In de ondernemingen waar er een ondernemingsraad bestaat, wordt het opstellen van elk nieuw reglement of van elke wijziging aan een bestaand reglement aan deze raad toevertrouwd.

De ontwerpen van nieuw reglement of van wijziging aan een bestaand reglement worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden, daarenboven, terzelfdertijd ter kennis van de werknemers der onderneming gebracht door middel van aanplakbrieven die op een zichtbare en toegankelijke plaats in de onderneming worden aangebracht.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van akkoord in de schoot van de ondernemingsraad wordt het geschil, uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, tijdens welke het gebrek aan overeenstemming definitief werd vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de sociale inspecteur, de ingenieur van het mijnwezen of de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn. Deze tracht, binnen een termijn van dertig dagen, de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij er niet in slaagt, wordt het geschil, binnen vijftien dagen nadat het proces-verbaal van niet-verzoening werd opgemaakt, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegd paritair comité ahangig gemaakt.

Tijdens zijn eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, dan maakt de Minister, die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil op de hoogte gebracht werd, de zaak ahangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze duidt een paritair comité aan waaronder ondernemingen vallen welke een gelijkaardige bedrijvigheid hebben als deze van de onderneming waar de ondernemingsraad bestaat. Dit paritair comité wordt daardoor bevoegd om het geschil te berechten.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever en aan ieder lid van de ondernemingsraad betekend.

Het arbeidsreglement ingevolge een akkoord of het gebeurlijk gewijzigd arbeidsreglement ingevolge een beslissing van het paritair comité wordt van kracht vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing, tenzij een andere datum voor het van kracht worden werd vastgesteld.

Art. 10 (nieuw).

In de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van nieuw reglement of van wijziging aan een bestaand reglement opgesteld door de werkgever die het door middel van aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

CHAPITRE III.

Elaboration ou modification du règlement de travail.

Art. 9.

Dans les entreprises où existe un conseil d'entreprise, l'élaboration de tout règlement nouveau ou de toute modification à un règlement existant est confiée à ce conseil.

Les projets de règlement nouveau ou de modification à un règlement existant sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs de l'entreprise au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de celle-ci en un endroit apparent et accessible.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni, au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.

A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise, le différend est porté par son président à la connaissance de l'inspecteur social, de l'ingénieur des mines ou de l'inspecteur des explosifs compétent, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.

S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise, devant la Commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le Travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du Travail. Celui-ci désigne une commission paritaire dont relèvent des entreprises ayant une activité similaire à celle de l'entreprise au sein de laquelle le conseil d'entreprise existe. Cette commission paritaire devient de ce fait compétente pour connaître du différend.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.

Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Art. 10 (nouveau).

Dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise tout projet de règlement nouveau ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dit ontwerp bekomen.

Gedurende acht dagen vanaf de aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hetzij individueel, hetzij door een personeelsafvaardiging of door de syndicale afvaardiging, hun opmerkingen kunnen vermelden.

Tijdens dezelfde termijn van acht dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden eveneens, bij een behoorlijk ondertekend schrijven, hun opmerkingen overmaken aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn. Zo de werknemers dit verlangen, zal hun naam noch mogen medegedeeld, noch mogen ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra deze termijn verstreken is, zendt de werkgever het register ter inzage aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen, die bevoegd zijn.

Zo geen enkele opmerking aan de bevoegde ambtenaar werd bekend gemaakt en zo in het register geen enkele aanmerking voorkomt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht de vijftiende dag volgend op de dag van de aanplakking.

Zo hem opmerkingen worden bekend gemaakt of zo er in het register aanmerkingen voorkomen welke door de werknemers werden gedaan, zal hij deze binnen vier dagen aan de werkgever laten kennen, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers zal brengen. Deze ambtenaar zal, binnen een termijn van dertig dagen, de uiteenlopende standpunten trachten te verzoenen.

Zo hij er in slaagt, wordt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht de achtste dag volgend op de dag van de verzoening.

Indien hij er niet in slaagt kan de syndicale afvaardiging, binnen vijftien dagen nadat het proces-verbaal van niet-verzoening werd opgemaakt, het geschil bij het bevoegd paritair comité aanhangig maken.

Tijdens zijn eerstvolgende zitting doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt wordt het geschil door het paritair comité beslecht.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, dan maakt de Minister die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft en die door de syndicale afvaardiging van het geschil op de hoogte gebracht werd, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze duidt een paritair comité aan waaronder ondernemingen vallen welke een gelijkaardige bedrijvigheid hebben als deze van de onderneming waar de syndicale afvaardiging bestaat. Dit paritair comité wordt daardoor bevoegd om het geschil te berechten.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris aan de werkgever betekend.

Het eventueel tengevolge van een beslissing van het paritair comité gewijzigd arbeidsreglement wordt van kracht vijftien dagen na de datum van de beslissing, tenzij een andere datum voor het van kracht worden werd vastgesteld.

Art. 11 (nieuw).

Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet of binnen zes maanden na de inwerkingstelling van de onderneming, wanneer het een nieuwe onderneming betreft, moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad is, het voorstel aan de werknemers bij middel van aanplakking ter kennis brengen.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant huit jours à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit par une délégation du personnel, soit par la délégation syndicale.

Pendant le même délai de huit jours les travailleurs ou leurs délégués peuvent aussi adresser leurs observations à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent, par écrit dûment signé. Si les travailleurs en expriment le désir, leur nom ne pourra être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai l'employeur adresse le registre en communication à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent.

Si aucune observation n'a été notifiée au fonctionnaire compétent, et si le registre ne contient aucune remarque, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des remarques faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, la délégation syndicale peut porter le différend devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire.

Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le Travail dans ses attributions, informé du différend par la délégation syndicale saisit le Conseil national du Travail. Celui-ci désigne une commission paritaire dont relèvent des entreprises ayant une activité similaire à celle de l'entreprise au sein de laquelle la délégation syndicale existe. Cette commission paritaire devient de ce fait compétente pour connaître du différend.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Art. 11 (nouveau).

Dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la présente loi ou dans les six mois à partir de la mise en activité de l'entreprise, s'il s'agit d'une entreprise nouvelle, l'employeur doit proposer un projet de règlement au conseil d'entreprise et s'il n'y a pas de conseil d'entreprise, porter ce projet à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Art. 12 (nieuw).

Het vroeger reglement of de vroegere gebruiken blijven bestaan totdat het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement van kracht wordt.

De werkgever moet een voorlopig arbeidsreglement opstellen overeenkomstig de bepalingen van deze wet :

a) binnen de maand na de inwerkingtreding er van, wat de ondernemingen betreft, waarin er, bij deze inwerkingtreding, geen werkplaatsreglement bestaat voor geheel het personeel of voor een gedeelte er van;

b) binnen de maand na de inwerkingtreding der onderneming, wat de ondernemingen betreft, welke na de inwerkingtreding van deze wet in werking werden gesteld.

De artikelen 1 tot en met 8, 14, lid 1, 17 tot en met 20 zijn van toepassing op dit voorlopig reglement, dat van kracht wordt de dag van zijn aanplakking.

Art. 13.

De maatregelen van het arbeidsreglement betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de betamelijkheid mogen door de werkgever voorlopig getroffen worden zonder het einde van de bij artikelen 9 tot en met 12 bepaalde procedure af te wachten.

Art. 14.

Elk nieuw reglement en elke wijziging aan een bestaand reglement worden door de werkgever gedagtekend en ondertekend.

Ingeval artikel 9 toegepast wordt, draagt het nieuw reglement of de wijziging aan het bestaand reglement insgelijks de handtekening van ten minste twee leden van de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad.

Art. 15.

De in artikelen 9, 10 en 14 vermelde regelen zijn niet verplichtend :

a) wanneer het een met toestemming der betrokken werknemers tijdelijke wijziging geldt aan de bepalingen van het reglement betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de schafttijden in de ondernemingen welke bij de wetgeving betreffende de arbeidsduur beoogd worden;

b) in geval van wijziging aan de bepalingen opgenomen krachtens artikel 6, n^{os} 1, 4, 5, 6, 7 en 8 in het arbeidsreglement;

c) in geval van wijziging aan de bepalingen betreffende de betaalde feestdagen ingelast krachtens artikel 3, lid 1, in het arbeidsreglement.

De werkgever, die gebruik maakt van voormelde afwijking, moet de gewijzigde regeling, ten minste 48 uren vooraf, door middel van een bericht, dat in de lokalen der onderneming aangeplakt wordt en blijft, ter kennis van de belanghebbende werknemers brengen.

Dit bericht is gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, waarmede het in verband staat.

Art. 16.

De regelen van artikelen 9, 10 en 15 zijn niet bindend voor werkzaamheden bedoeld bij artikel 9, 2^o en 3^o, van de wet van 14 juni 1921, tot invoering van de acht-urendag en de acht en veertig-urenweek.

Art. 12 (nouveau).

Le règlement ou les usages antérieurs subsistent jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau règlement ou de la modification au règlement existant.

L'employeur est tenu d'élaborer un règlement de travail provisoire conforme aux dispositions de la présente loi :

a) dans le mois de l'entrée en vigueur de celle-ci, en ce qui concerne les entreprises dans lesquelles, au moment de cette entrée en vigueur, il n'existe pas, pour tout ou partie du personnel, de règlement d'atelier;

b) dans les mois de la mise en activité de l'entreprise, en ce qui concerne les entreprises mises en activité postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Les articles 1 à 8, 14, alinéa 1^{er}, 17 à 20 sont applicables à ce règlement provisoire, qui entre en vigueur le jour de son affichage.

Art. 13.

Les dispositions du règlement de travail concernant l'hygiène, la sécurité, la moralité et les convenances peuvent être prises provisoirement par l'employeur sans attendre la fin de la procédure prévue aux articles 9 à 12.

Art. 14.

Tout règlement nouveau et toute modification au règlement existant sont datés et signés par l'employeur.

En cas d'application de l'article 9, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant porte également la signature d'au moins deux membres de la délégation des travailleurs au sein du conseil d'entreprise.

Art. 15.

Les règles énoncées par les articles 9, 10 et 14 ne sont pas obligatoires :

a) en cas de modification temporaire apportée du consentement des travailleurs intéressés aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos dans les entreprises visées par la législation sur la durée du travail;

b) en cas de modification aux dispositions insérées en vertu de l'article 6, n^{os} 1, 4, 5, 6, 7 et 8, dans le règlement de travail;

c) en cas de modification aux dispositions relatives aux jours fériés payés, insérées dans le règlement de travail en vertu de l'article 3, alinéa 1.

L'employeur qui fait usage de la dérogation énoncée ci-dessus est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, 48 heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis qui est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.

Art. 16.

Les règles énoncées par les articles 9, 10 et 15 ne sont pas obligatoires lorsqu'il s'agit de travaux visés à l'article 9, 2^o et 3^o, de la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.

HOOFDSTUK IV.

Vormen van het arbeidsreglement.

Art. 17.

Het arbeidsreglement en de bij artikel 15 bepaalde berichten moeten opgesteld worden, hetzij in het Frans, hetzij in het Nederlands, hetzij in het Duits, hetzij in verschillende van deze talen, zodat ze kunnen begrepen worden door de werknemers van de onderneming.

Verscheidene reglementen kunnen opgesteld worden voor de verschillende afdelingen der onderneming of ten gebuike van verschillende categorieën werknemers.

HOOFDSTUK V.

Bekendmaking van het arbeidsreglement.

Art. 18.

Het reglement en de bij artikel 15 bedoelde berichten worden door toedoen van de werkgever in de lokalen van de onderneming op een zichtbare en toegankelijke plaats aangeplakt. Ieder werknemer heeft het recht er een afschrift van te vragen.

De Koning kan, evenwel, op advies van het bevoegd paritair comité, de werkgevers van een bepaalde bedrijfstak er toe machtigen het aanplakken door een andere wijze van bekendmaking te vervangen. In dit geval dient de wijze van bekendmaking zodanig verricht dat de werknemer daadwerkelijk van het arbeidsreglement kennis kan krijgen.

De werkgever legt binnen acht dagen na het van kracht worden van het reglement, ter griffie van de bevoegde werkrechtshoofden, of bij ontstentenis, ter griffie van het vrederechtscollege, een voor eensluidend gewaarmerkt afschrift van het arbeidsreglement, van de bij artikel 15 bepaalde berichten en van elke wijziging aan deze bescheiden neer.

Hij maakt dezelfde stukken over aan de sociale inspecteur, aan de ingenieur van het mijnwezen of aan de inspecteur der springstoffen die bevoegd zijn.

HOOFDSTUK VI.

Strafbepalingen.

Art. 19.

Geen andere straffen of geldboeten mogen opgelegd worden dan die door het reglement bepaald.

De straffen of geldboeten moeten bekendgemaakt worden aan degenen, die ze kregen, de dag zelve dat ze opgelegd werden, of, in geval van verhindering, zo haast mogelijk. Ze worden ingeschreven op een staat, die tegenover de namen der gestrafte werklieden, de datum en de reden der straf vermeldt, alsmede de aard der straf of het bedrag der geldboete.

Deze staat moet vóór de betaaldag van het loon, door de werkgever of door een bestuurder der onderneming goedgekeurd worden.

Hij moet bij ieder aanvraag van de ambtenaren en agenten, aangeduid door de Minister, die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft worden vertoond.

CHAPITRE IV.

Formes du règlement de travail.

Art. 17.

Le règlement de travail et les avis prévus à l'article 15 doivent être rédigés soit en français, soit en néerlandais, soit en allemand ou en plusieurs de ces langues, de manière à être compris des travailleurs de l'entreprise.

Des règlements distincts peuvent être établis pour les diverses sections de l'entreprise ou à l'usage des diverses catégories de travailleurs.

CHAPITRE V.

Publicité du règlement de travail.

Art. 18.

Le règlement et les avis prévus à l'article 15 sont affichés par les soins de l'employeur dans les locaux de l'entreprise en un endroit apparent et accessible. Chaque travailleur a le droit d'en demander une copie.

Toutefois, le Roi peut, sur avis de la Commission paritaire compétente, autoriser les employeurs d'une branche d'activité déterminée, à remplacer l'affichage par un autre mode de publication. Dans ce cas, le mode de publication doit être organisé de façon à permettre au travailleur d'avoir effectivement connaissance du règlement de travail.

Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement, l'employeur dépose au greffe du conseil de prud'hommes compétent, ou à son défaut, au greffe de la justice de paix, une copie, qu'il certifie conforme, du règlement de travail, des avis prévus à l'article 15 et de toute modification à ces documents.

Il remet les mêmes pièces à l'inspecteur social, à l'ingénieur des mines ou à l'inspecteur des explosifs compétent.

CHAPITRE VI.

Pénalités.

Art. 19.

D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées.

Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues, le jour même où elles sont infligées ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont mentionnées dans un état qui indique, en regard du nom des travailleurs qui ont fait l'objet d'une sanction, la date et le motif de celle-ci ainsi que la nature de la pénalité ou le montant de l'amende.

Cet état doit être approuvé avant le jour du paiement du salaire, par l'employeur ou par un directeur de l'entreprise.

Il doit être produit à toute demande des fonctionnaires et agents compétents, désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions.

Art. 20.

Het totaal der per dag aan de werknemers opgelegde geldboeten mag niet meer bedragen dan één vijfde van hun dagelijks loon.

De opbrengst der geldboeten dient aangewend ten bate van de werknemers, in overleg met de ondernemingsraad, daar waar hij bestaat.

Het wordt aan de sociale werken van de onderneming overgemaakt, daar waar zij bestaan, rekening gehouden met de bepalingen van artikel 15h) van de van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK VII.

Toezicht.

Art. 21.

De ambtenaren en beambten aangewezen door de Minister die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft, waken voor de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten er van, onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie.

Zij hebben vrije toegang tot de lokalen van de ondernemingen die onder de toepassing van deze wet vallen.

De werkgevers, hun aangestelden of lasthebbers, de leden van de ondernemingsraad alsmede de werknemers zijn er toe gehouden hun de inlichtingen te verschaffen welke zij wensen te bekomen om zich van de naleving der wet te vergewissen.

In geval van overtreding, stellen deze ambtenaren proces-verbaal op die rechtsgeldig zijn behoudens tegenbewijs. Op straffe van nietigheid moet, binnen zeven dagen, aan de overtreder een afschrift van het proces-verbaal worden gezonden.

Art. 22.

De werkgevers moeten de bepalingen van de besluiten tot uitvoering van de wet van 26 Januari 1951, betreffende de vereenvoudiging der documenten, waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, naleven.

HOOFDSTUK VIII.

Sancties.

Art. 23.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 2.000 frank de werkgevers die de bepalingen van de artikelen 11 en 12 binnen de door deze artikelen vastgestelde termijnen niet nageleefd hebben.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 1.000 frank de werkgevers die nagelaten hebben een of meer der in de artikelen 3, 4, 5, 6, 7 en 14, lid 1, bedoelde bepalingen op te nemen in het reglement, bedoeld in de artikelen 10 en 12.

In de hogerbedoelde gevallen wordt de straf andermaal toegepast zo de overtreder verwaarloosd heeft zich met de wet in regel te stellen binnen drie maanden na de veroordeling op tegenspraak of na de betekening van het vonnis der veroordeling bij verstek.

Art. 20.

Le total des amendes infligées par jour aux travailleurs ne peut dépasser le cinquième de leur rémunération journalière.

Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs d'accord avec le conseil d'entreprise, là où il existe.

Il est remis aux œuvres sociales de l'entreprise, là où elles existent compte tenu des dispositions de l'article 15h) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

CHAPITRE VII.

Surveillance.

Art. 21.

Les fonctionnaires et agents désignés par le Ministre qui a le Travail dans ses attributions surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

Ils ont la libre entrée des locaux affectés aux entreprises, tombant sous l'application de la loi.

Les employeurs, leurs préposés ou mandataires, les membres du conseil d'entreprise ainsi que les 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. A peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être adressée dans les sept jours au contrevenant.

Art. 22.

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

CHAPITRE VIII.

Sanctions.

Art. 23.

Seront punis d'une amende de 26 à 2.000 francs les employeurs qui ne se seront pas conformés aux dispositions des articles 11 et 12 dans les délais prévus par ces articles.

Seront punis d'une amende de 26 à 1.000 francs les employeurs qui auront omis de faire figurer dans le règlement visé aux articles 10 et 12 une ou plusieurs dispositions prévues par les articles 3, 4, 5, 6, 7 et 14, alinéa 1^{er}.

Dans les cas prévus ci-dessus, la peine sera encourue à nouveau lorsque l'auteur de l'infraction aura négligé de se conformer à la loi dans les trois mois de la condamnation contradictoire ou de la signification du jugement de condamnation par défaut.

Art. 24.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 500 frank de werkgevers, die inbreuk plegen op de bepalingen van artikelen 9, 10, 17, 18, 19 en 20.

Worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank de werkgevers, die inbreuk plegen op de bepalingen van artikel 15, lid 2 en 3.

Art. 25.

De werkgevers, directeurs of zaakvoerders en leden van de ondernemingsraad die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhinderen, worden gestraft met geldboete van 26 tot 200 frank, onverminderd de gebeurlijke toepassing van de straffen vermeld bij artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van Strafrecht.

In geval van herhaling binnen twaalf maanden na de voorgaande veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

Art. 26.

De overtredingen van artikel 22 worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de artikelen 2 tot 9 van de wet van 26 Januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

Art. 27.

Hoofdstuk VII en artikel 85 van Boek I van het Wetboek van Strafrecht zijn toepasselijk op de overtredingen bepaald door deze wet.

Art. 28.

De publieke vordering die voortspuit uit een overtreding van de bepalingen van deze wet verjaart na verloop van één jaar, met ingang van de dag waarop de overtreding werd gepleegd.

Art. 29.

De werkgevers zijn burgerlijk aansprakelijk voor het betalen van de geldboeten uitgesproken ten laste van hun bestuurders of zaakvoerders.

HOOFDSTUK IX.

Slotbepaling.

Art. 30.

De wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen wordt op de datum van de inwerkingtreding van deze wet opgeheven.

HOOFDSTUK X.

Inwerkingtreding.

Art. 31

Deze wet treedt in werking één maand na de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Art. 24.

Seront punis d'une amende de 26 à 500 francs les employeurs qui contreviendront aux dispositions des articles 9, 10, 17, 18, 19 et 20.

Seront punis d'une amende de 26 à 200 francs les employeurs qui contreviendront aux dispositions de l'article 15, alinéas 2 et 3.

Art. 25.

Les employeurs, directeurs ou gérants et membres du conseil d'entreprise qui mettront obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi seront punis d'une amende de 26 à 200 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines prévues par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive dans les douze mois à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

Art. 26.

Les infractions à l'article 22 sont recherchées, constatées et punies, conformément aux articles 2 à 9 de la loi du 26 janvier 1951, relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale.

Art. 27.

Le chapitre VII et l'article 85 du Livre I du Code pénal sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 28.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi est prescrite après un an révolu, à compter du jour où l'infraction a été commise.

Art. 29.

Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants.

CHAPITRE IX.

Disposition finale.

Art. 30.

La loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier est abrogée à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE X.

Entrée en vigueur.

Art. 31

La présente loi entre en vigueur un mois après le jour de sa publication au *Moniteur belge*.