

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

3 JUIN 1952.

PROPOSITION DE LOI

tendant à la suspension
de l'exécution du contrat d'emploi
en cas de grève.

AMENDEMENTS

PRESENTES PAR M. VAN DER SCHUIEREN.

TITRE.

Remplacer « contrat d'emploi » par « *contrat de louage de travail* ».

JUSTIFICATION.

Voir ce qui est dit à propos de l'article 1^{er}.

Article premier.

Remplacer les mots « contrat d'emploi » par les mots « *contrat de louage de travail* ».

JUSTIFICATION.

Il ne faut pas perdre de vue que sur le plan juridique, la grève rompt aussi bien le contrat de travail que le contrat d'emploi, que s'il existe des causes pour suspendre l'exécution de ce dernier en cas de grève, il en existe tout autant en ce qui regarde le contrat de travail; que dès lors une même disposition légale doit régler ces deux situations qui sont identiques.

La proposition de loi en discussion tend à rendre obligatoire une procédure de conciliation; pas plus pour les employés que pour les ouvriers cette obligation légale n'existe: il importe de l'établir à la condition qu'elle soit étendue à tous les travailleurs.

C'est pour cette raison que le 24 juin 1948, après les délibérations de la Conférence Nationale du Travail du 31 mars 1948, M. Troclet, Ministre du Travail à l'époque, a déposé un projet de loi n° 604 réglant à la fois le cas du contrat de travail et celui du contrat d'emploi.

Ce projet par suite de la dissolution du Parlement est devenu caduc. Le présent amendement a pour objet de reprendre la même idée.

Voir :

56 (S. E. 1950) : Proposition de loi.

3 JUNI 1952.

WETSVOORSTEL

strekkende tot opschorsing
van de uitvoering van het bediendencontract
in geval van staking.

AMENDEMENTEN VOORGESTELD

DOOR DE HEER VAN DER SCHUIEREN.

TITEL.

Het woord « bediendencontract » vervangen door het woord « *dienstverhursingscontract* ».

VERANTWOORDING.

Cfr. wat gezegd wordt in verband met het eerste artikel.

Eerste artikel.

Het woord « bediendencontract » vervangen door het woord « *dienstverhursingscontract* ».

VERANTWOORDING.

Er mag niet uit het oog verloren worden dat de staking, juridisch gezien, zowel het arbeidscontract als het bediendencontract verbreekt, dat de redenen tot opschorsing van de uitvoering van dit laatste evenzeer gelden met betrekking tot het arbeidscontract, en dat derhalve deze twee volkomen gelijke toestanden bij één zelfde wettelijke bepaling moeten geregeld worden.

Het ter bespreking voorgelegd wetsvoorstel strekt er toe een verplichte verzoeningsprocedure in te voeren; deze wettelijke verplichting bestaat evenmin voor de bedienden als voor de arbeiders. Zij dient opgelegd te worden, op voorwaarde dat zij tot alle werknemers wordt uitgebreid.

Daarom diende de heer Troclet, toenmalig Minister van Arbeid, op 24 juni 1948, na de beraadslagingen van de Nationale Arbeidsconferentie van 31 Maart 1948, een wetsontwerp (n° 604) in waarbij terzelfdertijd voor het arbeidscontract en voor het bediendencontract een regeling getroffen werd.

Dit ontwerp verviel ten gevolge van de ontbinding van het Parlement. Dit amendement heeft ten doel hetzelfde denkbeeld weer op te nemen.

Zie :

56 (B. Z. 1950) : Wetsvoorstel.

G.

Art. 2.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Dès qu'un conflit collectif, qui peut donner lieu à une grève, surgit entre employeurs et travailleurs, la partie la plus diligente en avise par écrit et contre récépissé, le Président de la commission paritaire compétente ou, lorsque le conflit s'étend à une ou plusieurs entreprises qui ne relèvent d'aucune commission paritaire, l'inspecteur social du district.

Cet avis expose l'objet du différend et mentionne que les négociations directes ont échoué.

Les employeurs et les travailleurs intéressés peuvent se faire représenter lors de la conciliation par une ou plusieurs personnes désignées suivant les modalités établies par les commissions paritaires ou par les usages.

Au plus tard dans les cinq jours francs de la réception de l'avis sus-indiqué, le Président de la commission paritaire saisie du conflit réunira l'organe paritaire chargé de la conciliation; dans les cas où l'inspecteur social du district est saisi du conflit, celui-ci convoquera dans le même délai les parties intéressées ou leurs représentants qualifiés.

L'organe paritaire de conciliation ou l'inspecteur social du district reçoivent les explications des parties et essaient de concilier les intérêts.

Si la conciliation s'avère impossible, une dernière réunion aura lieu dans les huit jours, au cours de laquelle une ultime tentative de conciliation sera faite; si elle n'aboutit pas, l'échec de la procédure sera constaté séance tenante dans le procès-verbal qui est signé par le Président de l'organe de conciliation ou l'inspecteur social; une copie authentique en est délivrée au Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. »

JUSTIFICATION.

Voir ce qui a été dit pour l'article 1^{er}.

Il s'impose que, tant pour les employés que pour les ouvriers, la procédure de conciliation soit clairement établie. Il convient de faire jouer à la commission paritaire compétente son rôle de conciliateur, tel qu'il a été prévu par l'arrêté royal du 9 juin 1945 et ce, dans le cadre du règlement d'ordre intérieur qu'elle aura établi. Suivant l'ampleur du conflit et conformément à ce qui a été prévu dans le règlement d'ordre intérieur l'organe de conciliation sera tantôt une section, tantôt une sous-commission, tantôt encore la commission elle-même ou son bureau permanent de conciliation s'il a été constitué. Il peut arriver qu'en premier lieu une sous-commission régionale soit saisie du conflit et que le débat se poursuive à la commission paritaire nationale; ce qui importe est de concilier les parties dans le cadre de la procédure édictée par le règlement d'ordre intérieur de la Commission.

Afin d'éviter toute contestation à cet égard il convient qu'une loi le précise explicitement.

Le Président de la commission paritaire compétente recevra un avis exposant l'objet du différend et mentionnant que les négociations directes ont échoué; aux négociations directes entre employeurs et travailleurs intéressés, il faut assimiler les négociations qui doivent obligatoirement avoir lieu à l'intervention des organisations représentatives en exécution d'accords collectifs (délégation syndicale). Il n'est pas nécessaire que cette précision figure dans le corps de la loi si elle est donnée dans l'exposé des motifs. Il va sans dire qu'au stade des négociations directes, l'une ou l'autre des parties peut demander l'intervention d'un conciliateur social.

Art. 3.

1. — Compléter le premier alinéa par le texte suivant :

« à la condition qu'au préalable les travailleurs aient été consultés sur l'opportunité de la grève suivant une

Art. 2.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Zodra er tussen de werkgevers en werknemers een collectief conflict ontstaat dat tot een staking kan aanleiding geven, geeft de meestgerede partij, schriftelijk en tegen ontvangstbewijs, er kennis van aan de voorzitter van het bevoegd Paritair Comité of aan de sociale inspecteur van het gebied, zo het conflict met een enkele onderneming of met verscheidene ondernemingen, welke van geen enkel Paritair Comité afhangen, in verband staat.

In bedoeld bericht wordt de reden van het geschil uiteengezet en wordt vermeld dat de rechtstreekse onderhandelingen mislukt zijn.

De betrokken werkgevers en werknemers mogen zich bij de verzoening laten vertegenwoordigen door een of meer personen, aangeduid volgens de modaliteiten die door de paritaire comité's of door het gebruik zijn vastgesteld.

Ten laatste binnen vijf volle dagen na het ontvangen van voormeld bericht, roept de Voorzitter van het paritair comité, waarbij het geschil aanhangig werd gemaakt, het paritair organisme bijeen, dat met de verzoeningsactie belast is; in de gevallen waarin het geschil aanhangig werd gemaakt bij de sociale inspecteur van het gebied, roept deze binnen dezelfde termijn de betrokken partijen of hun bevoegde vertegenwoordigers bijeen.

Het paritair bemiddelingsorgaan of de sociale inspecteur van het gebied horen de betrokken partijen en trachten de belangen te verzoenen.

Blijkt de verzoening onmogelijk, dan wordt binnen acht dagen een laatste vergadering gehouden, tijdens welke een uiterste poging tot verzoening wordt gedaan; zo deze geen resultaat oplevert, wordt de mislukking van de procedure, staande de vergadering, vastgesteld in de notulen die door de Voorzitter van het bemiddelingsorgaan of door de sociale inspecteur ondertekend worden; een authentiek afschrift er van wordt overgemaakt aan het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg. »

VERANTWOORDING.

Cfr. wat gezegd werd voor het eerste artikel.

Zowel voor de bedienden als voor de arbeiders moet de verzoeningsprocedure duidelijk vastgesteld worden. Het bevoegd paritair comité moet zijn verzoenende rol kunnen vervullen zoals die vastgesteld is door het Koninklijk besluit van 9 juni 1945, en dit in het kader van het reglement van inwendige orde dat hij zal opmaken. Volgens de omvang van het conflict en in overeenstemming met de bepalingen van het reglement van inwendige orde, zal het verzoeningsorganisme nu eens een afdeling zijn, dan weer een sub-commissie, of de commissie zelf ofwel haar vast verzoeningsbureau, indien het werd samengesteld. Het kan gebeuren dat het conflict in de eerste plaats wordt voorgelegd aan een gewestelijke sub-commissie en dat de besprekingen worden voortgezet in het nationaal paritair comité; van belang is dat partijen verzoend worden in het kader van de procedure voorgeschreven door het reglement van inwendige orde van de Commissie.

Ten einde in dit opzicht iedere betwisting te vermijden, moet het uitdrukkelijk in een wet verklaard worden.

De Voorzitter van het bevoegd paritair comité zal een bericht ontvangen waarin het voorwerp van het geschil wordt uiteengezet en waarin vermeld wordt dat de rechtstreekse onderhandelingen mislukt zijn; met de rechtstreekse onderhandelingen tussen belanghebbende werkgevers en werknemers moeten worden gelijkgesteld de onderhandelingen die verplicht moeten plaats grijpen door toedoen van de vooraanstaande organisaties als uitvoering van collectieve overeenkomsten (syndicale afvaardiging). Die bepaling moet niet noodzakelijk in de wet zelf voorkomen indien zij in de memorie van toelichting staat. Het spreekt vanzelf dat de ene of de andere partij, in het stadium der rechtstreekse onderhandelingen, de tussenkomst van een maatschappelijk bemiddelaar mag aanvragen.

Art. 3.

1. — Het eerste lid aanvullen met volgende tekst :

« op voorwaarde dat de arbeiders vooraf over de wenselijkheid van de staking werden geraadpleegd volgens

procédure décrite à l'article 3bis et que les dispositions prévues par la loi du 19 août 1948 relatives aux prestations d'intérêt public en temps de paix et ses arrêtés d'exécution aient été prises.»

2. — Supprimer le deuxième alinéa.

JUSTIFICATION.

Il est indispensable que l'employeur reçoive personnellement notification du préavis de grève puisque la procédure qui a été suivie l'a été dans le but de faire suspendre le contrat de louage de travail pendant la grève; or si les effets du contrat de travail intéressent directement l'employeur et le travailleur, il en est de même lorsqu'il s'agit de la suspension de ce contrat: dès lors, il faut que l'employeur soit directement averti par le dépôt d'un préavis spécial.

Ce dépôt devrait être subordonné à la consultation préalable des travailleurs sur l'opportunité de déclencher la grève. En effet, tous les travailleurs de ou des entreprises impliquées dans le conflit ont leur mot à dire, qu'ils soient syndiqués ou non. Si dans notre régime de démocratie, la liberté d'association est expressément consacrée, il ne faut pas perdre de vue que cette même liberté implique celle de ne pas s'associer; que dans ces conditions il est normal que les organisations syndicales ne groupent pas tous les travailleurs. Dès lors, si une action quelconque peut avoir une incidence sur les effets du contrat de louage de travail, acte essentiellement privé, intéressant les parties contractantes, il est logique que chaque travailleur soit consulté et puisse en toute liberté exprimer son opinion.

Dans l'hypothèse où les travailleurs se sont prononcés pour la grève il convient qu'avant le déclenchement de celle-ci les mesures relatives aux prestations d'intérêt public en temps de paix aient été prises. Cette dernière condition est essentielle si l'on veut maintenir la grève dans la légalité et reconnaître qu'elle suspend les effets du contrat de louage de travail.

Art. 3bis (nouveau).

Insérer un article 3bis libellé comme suit :

« La consultation des travailleurs, préalable à la grève, se fera au scrutin secret, un arrêté royal déterminera les personnes qui, sauf accord en commission paritaire sur ce point, seront chargées d'organiser la consultation et d'assister aux opérations de vote et de dépouillement; il fixera leurs pouvoirs et décrira la procédure à suivre pour la communication officielle des résultats.

Le préavis de grève ne pourra être valablement donné que si la majorité absolue des travailleurs qui doivent être consultés, s'est prononcée en faveur de celui-ci. »

JUSTIFICATION.

Voir ce qui a été dit à propos de l'article 3.

Il faut laisser aux commissions paritaires la possibilité de désigner les personnes chargées d'organiser la consultation. Toutefois la procédure de consultation doit être uniforme pour tous et fixée par Arrêté Royal.

La majorité absolue décidera s'il y aura grève pour tous les travailleurs impliqués dans le conflit ou non.

Art. 4.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Le préavis spécial prévu par l'article 3 est notifié au nom de tous les intéressés par la délégation syndicale constituée dans le cadre de l'accord national des 16 et 17 juin

een procedure beschreven in artikel 3bis en dat de schikkingen werden genomen, bepaald door de wet van 19 Augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredetijd en door haar uitvoeringsbesluiten. »

2. — Het tweede lid weglaten.

VERANTWOORDING.

Het is volstrekt nodig dat de werkgever persoonlijk betekening ontvangt van de opzegging van staking vermits de gevolgde procedure ten doel had het dienstverhurscontract te doen opschorsen tijdens de staking; welnu, indien de werkgever en de werknemer rechtstreeks belang hebben bij de uitwerking van het arbeidscontract, dan is dat ook het geval voor de schorsing van dat contract: de werkgever moet dan ook rechtstreeks worden verwittigd door de betekening van een bijzondere opzegging.

Bedoelde betekening zou moeten ondergeschikt zijn aan de voorafgaande raadpleging van al de werknemers omtrent de doeltreffendheid van het uitlokken van de staking. Of zij al dan niet aangesloten zijn bij een vakvereniging, de werknemers van het bedrijf of van de bedrijven die in het conflict zijn betrokken hebben immers medezeggenschap. Indien de vrijheid van vereniging in ons democratisch stelsel uitdrukkelijk wordt gehuldigd, mag men niet uit het oog verliezen dat zij zelf de vrijheid insluit om zich niet te verenigen, dat het derhalve normaal is dat de vakorganisaties niet al de werknemers groeperen. Indien de ene of andere actie een weerslag kan hebben op de uitwerking van het arbeidscontract, dat een uiteraard private akte is en de contractsluitende partijen betreft, dan moet ook logischerwijze elke werknemer worden geraadpleegd en moet hij in alle vrijheid uiting kunnen geven aan zijn mening.

Ingeval de werknemers zich voor de staking hebben uitgesproken, is het geboden dat maatregelen betreffende de prestaties van openbaar belang in vredetijd worden genomen en vóór het uitlokken van de staking. Zulke voorwaarde is essentieel zo men de staking binnen de perken van de wettelijkheid wil houden en zo men wil erkennen dat de uitwerking van het arbeidscontract er door geschorst wordt.

Art. 3bis (nieuw).

Een artikel 3bis invoegen dat luidt als volgt :

« De raadpleging van de werknemers, die de staking moet voorafgaan, geschiedt bij geheime stemming; bij Koninklijk besluit worden de personen aangewezen, die, behalve overeenkomst hieromtrent in het paritair comité ermede belast zullen zijn de raadpleging in te richten en de verrichtingen van de stemming en van de stemopneming bij te wonen; bij hetzelfde besluit zullen hun bevoegdheden worden vastgesteld en zal de rechtspleging worden voorgeschreven voor de officiële mededeling van de uitslagen.

De opzegging van staking kan slechts geldig worden betekend wanneer de volstreckte meerderheid van de werknemers, die geraadpleegd moeten worden, zich er voor heeft uitgesproken. »

VERANTWOORDING.

Cfr. wat over artikel 3 werd gezegd.

De paritaire comité's moeten over de mogelijkheid kunnen beschikken om de personen aan te wijzen die ermede belast zijn de raadpleging in te richten. Nochtans moet de rechtspleging van de raadpleging eenvormig zijn voor allen en zij moet bij Koninklijk besluit worden vastgesteld.

De volstreckte meerderheid zal beslissen of er al dan niet staking zal zijn voor al de werknemers die bij het conflict zijn betrokken.

Art. 4.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« De bij artikel 3 bedoelde bijzondere opzegging wordt in naam van al de belanghebbenden betekend door de syndicale afvaardiging, die ingesteld wordt in het kader van de

1947 ou à son défaut, par des délégués dûment accrédités par le personnel.

La notion des délégués accrédités est déterminée par les usages ou par accord intervenu en commission paritaire. »

JUSTIFICATION.

C'est au sein de l'entreprise que la notification du préavis doit être faite, puisque, comme exposé à l'article 3, l'employeur doit être officiellement et directement averti.

Art. 5.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit:

« Pour être valable, le préavis spécial doit être remis dans les 3 jours qui suivent la communication officielle des résultats de la consultation des travailleurs, il prendra cours le jour suivant celui où il a été donné. Son délai est fixé par les commissions paritaires mais sera d'au moins 30 jours pour les employés et d'au moins 7 jours pour les autres travailleurs. »

La remise du préavis ne supprime pas la possibilité de nouvelles conversations en vue d'une conciliation éventuelle; ses effets peuvent être suspendus moyennant accord des parties. »

JUSTIFICATION.

Il importe que la remise du préavis soit faite au plus tôt dès que sont connus les résultats de la consultation conduisant à la grève. Les délais de 30 jours pour les employés et 7 jours pour les ouvriers sont normaux et peuvent permettre de nouvelles conversations en vue de la conciliation.

Sans méconnaître le principe du droit de grève, il est préférable que tout conflit puisse trouver sa solution par la voie de la conciliation plutôt que par l'arrêt du travail.

Art. 6bis (nouveau).

Insérer un article 6bis libellé comme suit :

« Toute grève déclenchée au mépris des dispositions reprises aux articles 2, 3, 3bis, 4 et 5 aura pour effet, sauf cas de force majeure à établir par le ou les travailleurs intéressés, de rompre de plein droit le contrat de louage de travail. »

JUSTIFICATION.

Cet article est le pendant logique de l'article 1^{er} qui prévoit la suspension du contrat en cas de grève moyennant le respect de certaines conditions.

nationale overeenkomst van 16-17 Juni 1947, of bij gebreke er van, door afgevaardigden, die behoorlijk gemachtigd werden door het personeel.

Het begrip van de gemachtigde afgevaardigden wordt omschreven door de gebruiken of bij overeenkomst in het paritair comité. »

VERANTWOORDING.

De betekening van de opzegging moet in de schoot van het bedrijf geschieden daar de werkgever officieel en rechtstreeks moet worden verwittigd, naar luid van artikel 3.

Art. 5.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Om geldig te zijn, moet de bijzondere opzegging worden betekend binnen 3 dagen na de officiële mededeling van de uitslagen van de raadpleging van de werknemers, zij zal ingaan op de dag volgende op die waarop zij gegeven werd. De duur er van wordt vastgesteld door de paritaire comité's, doch hij zal ten minste 30 dagen bedragen voor de bedienden en ten minste 7 dagen voor de andere werknemers. »

De overhandiging van de opzegging neemt de mogelijkheid van nieuwe besprekingen met het oog op eventuele verzoening; haar uitwerking kan worden geschorst indien partijen het er over eens zijn. »

VERANTWOORDING.

Het is gepast dat de betekening zo vroeg mogelijk geschiede, zodra de uitslagen van de raadpleging die tot staking besliste, bekend zijn. De termijnen van 30 dagen voor de bedienden en 7 dagen voor de werklieden zijn normaal en kunnen nieuwe besprekingen mogelijk maken met het oog op de verzoening.

Zonder het beginsel van het stakingsrecht te miskennen, is het beter dat elk conflict opgelost zou worden door verzoening dan door staking van het werk.

Art. 6bis (nieuw).

Een artikel 6bis invoegen, dat luidt als volgt :

« Elke staking, die uitgelokt werd zonder inachtneming van de bepalingen van artikelen 2, 3, 3bis, 4 en 5 zal, behalve overmacht, waarvan de betrokken werknemer of werknemers het bewijs moeten leveren, ten gevolge hebben dat het dienstverhuurscontract van rechtswege verbroken wordt. »

VERANTWOORDING.

Dit artikel stemt logischerwijze met het eerste artikel overeen, waarbij het contract, in geval van staking, wordt geschorst mits de naleving van sommige voorwaarden.

J. VAN DER SCHUEREN.