

SÉNAT DE BELGIQUE

SÉANCE DU 1^{er} MARS 1927

Rapport des Commissions réunies de l'Industrie et de l'Agriculture, chargées de l'examen de la proposition de loi modifiant certaines dispositions de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'ateliers.

(Voir le n° 10 (session de 1925-1926) du Sénat.)

Présents : MM. HUBERT, président; CROQUET, DE COCK DE RAMEYEN, DEMOULIN, baron DE STEENHAULT DE WAERBEECK, baron D'HUART, DU FOUR, DUPRET, EYLENBOSCH, LIMAGE, MOYERSOEN, MULLIE, baron VAN ZUYLEN, vicomte G. VILAIN XIII et G. RUTTEN, rapporteur.

MADAME, MESSIEURS,

Les modifications proposées par l'honorable M. Van Roosbroeck soulèvent de nombreuses objections. Nous sommes d'accord avec lui quand il écrit « qu'il importe à la législation de faire cadrer nos institutions et nos lois avec les nécessités nouvelles ». Mais le tout est de savoir ce qu'il faut entendre par les mots : nécessités nouvelles.

ARTICLE PREMIER. — A l'alinéa 1^{er}, notre collègue propose d'appliquer la loi sur les règlements d'ateliers aux entreprises agricoles. Nous signalons à l'article 2 les inconvénients qui en résulteraient.

Nous n'opposons pas d'objection de principe à l'extension de la loi aux entreprises qui emploient trois ouvriers au moins, mais nous faisons observer qu'il en résultera une grande surcharge de travail pour les inspecteurs déjà trop encombrés. Ne sera-ce pas au détriment de l'inspection dans les usines importantes? La majorité de votre Commission

a décidé de s'en tenir au régime actuel étendant le bénéfice de la loi aux entreprises qui emploient cinq ouvriers au moins.

A l'alinéa 2, notre collègue propose de soumettre à la loi les entreprises qui comptent plus de cinq ouvriers considérés comme domestiques ou gens de la maison. Nous n'entrevoions pas la nécessité de cette réforme, si les entreprises agricoles ne sont pas soumises à la loi. Les entreprises commerciales et industrielles qui comptent plus de cinq ouvriers habitant chez le patron sont très rares. La question de savoir si les intéressés sont domestiques ou ouvriers proprement dits est une question de fait, comme celle de savoir si telle ou telle entreprise doit être considérée comme étant avant tout commerciale. Si les tribunaux décident que les entreprises sont commerciales et que les intéressés sont avant tout ouvriers et accessoirement domestiques, la loi actuelle est applicable dès qu'une entreprise compte cinq ouvriers au moins, même s'ils habitent chez leur patron.

L'honorable M. Van Roosbroeck ajoute à l'article 1^{er} de la loi actuelle un quatrième paragraphe stipulant que : « Le règlement d'atelier doit prévoir les dispositions spéciales et particulières applicables aux contremaîtres et surveillants, ainsi qu'à tous ouvriers payés au mois. »

Est-ce nécessaire ?

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de la loi sur le contrat de travail, affirmant que les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers, la jurisprudence a toujours admis que le règlement d'atelier est applicable aux contremaîtres et surveillants.

La Cour de cassation a décidé que « ...doit être cassé le jugement qui, tout en constatant qu'un préposé est contremaître, refuse de lui appliquer le dit règlement, sous prétexte qu'il est contremaître spécialiste et ne constate pas qu'il est un agent technique d'un ordre plus élevé que les contremaîtres » (1).

Cependant, comme il n'y a aucun motif de s'opposer à ce qu'on insère dans un règlement d'atelier des dispositions spéciales applicables aux contremaîtres et aux ouvriers payés au mois, il faudrait, si le texte est révisé, libeller comme suit les premiers mots du nouvel alinéa : « Le règlement d'atelier doit prévoir, *s'il y a lieu*, les dispositions spéciales, etc. »

ART. 2. — Il stipule que le règlement d'atelier doit indiquer « le commencement et la fin de la journée du travail régulière, les intervalles de repos, les jours de chômage réguliers ».

Qui ne voit immédiatement que ces dispositions ne sont guère applicables à l'agriculture où l'on se heurte à chaque instant à des cas de force majeure échappant à toute réglementation !

Il est vrai que l'article 2 stipule que le règlement d'atelier ne doit indiquer le commencement et la fin de la journée du travail, les intervalles de repos et les jours de chômage que « dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise ».

Mais alors, de deux choses l'une : ou bien le règlement d'atelier d'une entreprise agricole ne comprendra que des prescriptions générales et vagues qui ne modifieront guère la situation actuelle, notamment quant au mode de paiement des salaires ; ou bien, il constituera un texte détaillé et très long, où l'on s'efforcera, souvent sans succès, de prévoir tous les cas qui peuvent se présenter.

Au 2^o stipulant que le règlement d'atelier doit indiquer la manière dont la rémunération est déterminée, notre collègue ajoute au texte actuel : « En ce qui concerne le personnel tombant sous l'application de l'article 3 de la loi sur les conseils de prud'hommes », le même règlement devra préciser « si le salaire est calculé à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois, à la tâche ou à l'entreprise ».

Nous croyons qu'il est préférable de maintenir le texte actuel, pour les deux motifs suivants :

Le mot « ouvrier » n'a pas le même sens dans la loi qui nous occupe et à l'article 3 de la loi sur les conseils de prud'hommes. En effet, cet article mentionne, à côté des ouvriers proprement dits, une série de personnes qui ne sont pas visées dans la loi sur les règlements d'ateliers, par exemple, les artisans, les jardiniers et ceux qui exercent pour leur compte une profession industrielle. Parler ici du « personnel tombant sous l'application de l'article 3 de la loi sur les conseils de prud'hommes » serait créer une équivoque qu'il vaut mieux prévenir.

Et puis, le texte actuel nous paraît plus complet que celui que nous propose notre collègue, car on peut prévoir d'autres manières de rémunération que celles énumérées par lui. Le texte actuel en faisant précéder son énumération du mot « notamment » indique clairement qu'il s'agit d'une énumération exemplative, et que dès lors aucune manière de déterminer le salaire n'est exclue.

L'auteur de la proposition propose de transférer à l'article 2 le paragraphe 4 de

(1) Arrêt du 13 mars 1913.

l'article III, et de supprimer le paragraphe 2 de l'article III.

A lire attentivement l'article III actuel, on constate que le législateur de 1896 en a fait un article distinct uniquement pour plus de clarté et pour ne pas trop allonger l'article 2. Nous ne voyons donc pas l'utilité de modifier cette disposition.

ART. 3. — Nous expliquerons plus loin, en examinant les modifications proposées à la loi portant réglementation des salaires, pourquoi nous ne désirons pas la suppression de 2° de l'article 3 actuel.

ART. 4. — Cet article stipule que les pénalités et les 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 ». Notre collègue intercale ici un nouveau paragraphe disant que « la signature de l'ouvrier fera seule preuve de cette notification, à moins qu'il ne soit prouvé que celui-ci ait refusé de signer ».

Cette fois encore il sera maintes fois difficile de se conformer à cette nouvelle stipulation.

Voici un ouvrier chargé d'un travail qui exige beaucoup de présence d'esprit. Son contremaître constate qu'il a trop bu et est incapable de donner sa signature. Il faut le renvoyer néanmoins parce que dans l'état d'ivresse où il se trouve il peut devenir dangereux pour la sécurité ou la marche régulière du travail. Cet ouvrier qui n'est cependant pas un ivrogne invétéré et qu'on ne désire pas congédier, revient le lendemain. Si le coupable ne se rappelant plus ce qui s'est passé, prétend qu'on ne lui a rien demandé et refuse de signer, l'affirmation du patron ou celle du contremaître suffira-t-elle ? Dans la négative, ne répugnera-t-il pas aux camarades de l'ouvrier puni de venir témoigner contre lui ? Le cas que nous prévoyons devient

heureusement de plus en plus rare, mais il reste toujours possible.

Voici un ouvrier travaillant à domicile, par exemple, dans l'industrie linière, un teilleur rapportant des paquets de lin qui sont entassés dans une salle spéciale, où chaque paquet porte le nom de l'ouvrier. La plupart du temps, les paquets ne sont ouverts et examinés que deux ou trois jours après, car il n'est pas possible de procéder à l'examen des paquets chaque fois qu'un ouvrier se présente. Le patron ou le contrôleur constate alors que l'ouvrier a laissé dans son paquet du lin mal travaillé. Si l'ouvrier refuse de signer la notification de l'amende qui lui est infligée pour ce motif, comment établir que la notification a eu lieu le jour même ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible ? Quels seront les témoins ? Ne sont-ce pas des complications inutiles, et désire-t-on que le patron préfère les éviter en recourant à la mesure plus grave du renvoi temporaire ou définitif ?

Ajoutons que la rédaction de la seconde phrase de l'alinéa 1^{er} ne pourra de toute façon être maintenue. Elle commence par dire : « En tous cas », et ajoute deux lignes plus loin : « ou en cas d'empêchement ». Du moment où l'on dit « en tous cas », les exceptions ne se conçoivent même plus.

ART. 6. — Il n'a effectivement plus de raison d'être.

ART. 7. — M. Van Roosbroeck a raison de dire dans ses développements que la modification qu'il propose à l'article 7 est très importante. En effet, il pose ici le problème grave entre tous de la conciliation des droits indiscutables de l'autorité patronale et de la reconnaissance effective des droits des organisations syndicales. Il pose, en second lieu, le problème non moins important du droit des minorités.

Nous sommes aussi désireux que notre collègue de marcher d'un pas résolu « dans la voie de la justice et du progrès

social », mais la question est précisément de savoir si la justice et le progrès social impliquent un éparpillement de responsabilités entraînant fatalement un affaiblissement de l'autorité, et impliquant nécessairement la méconnaissance des droits des minorités.

Certes, les stipulations du règlement d'atelier intéressent les ouvriers autant que les patrons, et il serait inadmissible que les premiers n'eussent rien à y voir. Le capital ayant autant besoin du travail que le travail du capital, ceux qui représentent ces deux facteurs de la production ont le même droit de subordonner leur concours à des conditions déterminées.

Le législateur de 1896 accorde aux ouvriers le droit de consigner leurs observations, et oblige les chefs d'entreprises à fournir à leurs ouvriers le moyen de le faire. Les ouvriers peuvent communiquer leurs observations à l'inspecteur du travail, et ce dernier est tenu de transmettre ces observations au patron intéressé. Quand les ouvriers expriment le désir à l'inspecteur, leurs noms ne pourront pas être communiqués. La Cour de cassation a décidé que « ne lie pas les ouvriers le changement au règlement d'atelier qui ne porte pas l'attestation dûment signée par le chef d'entreprise de la consultation régulière des ouvriers ». (Arrêt du 18 octobre 1900.)

Mais le patron garde le droit de passer outre aux observations des ouvriers et de l'inspecteur, et, en dernier ressort, le texte du règlement peut donc légalement être son œuvre exclusive. Il a semblé au législateur que la décision de celui qui a engagé dans une affaire sa fortune, son avenir et sa réputation, doit rester prépondérante, et que l'autorité, gardienne et garantie de la discipline, ne serait plus suffisamment maintenue si l'on plaçait à côté du patron un second chef ayant les mêmes droits, sans encourir les mêmes risques. M. Nyssens, ministre de l'Industrie et du Travail, écrit dans l'Exposé des motifs : « Maître de l'éta-

blissement qu'il a créé, libre de le supprimer s'il le veut, le chef d'industrie a aussi le droit d'y instituer l'organisation et la discipline qu'il juge nécessaires, à la condition de ne pas contrevenir à des dispositions légales. »

Il s'agit dès lors de savoir si l'intérêt général et l'intérêt du pays exigent que nous renoncions définitivement à cette conception traditionnelle des droits du chef d'entreprise, maintenant que les organisations ouvrières sont heureusement devenues assez puissantes pour empêcher l'insertion dans un règlement d'atelier de stipulations méconnaissant les exigences « de la justice et du progrès social ».

A-t-on bien réfléchi aux conséquences toujours possibles de la modification proposée par notre collègue ?

Dorénavant un règlement ne peut plus être introduit ni modifié sans le consentement des délégués du syndicat représentant la majorité du personnel. Les deux parties traitent absolument d'égal à égal, car si elles ne tombent pas d'accord, elles désignent un tiers arbitre qui se substitue au patron pour décider en dernier ressort. Que si l'accord ne peut se faire entre les deux parties sur le choix d'un tiers arbitre, celui-ci est désigné d'office par le président du Conseil d'appel des prud'hommes de la région où est située l'entreprise où il y a conflit. Il dépendra donc du syndicat représentant la moitié plus un des membres du personnel de l'usine d'imposer au patron un règlement rédigé en dernier ressort par un tiers entièrement étranger à son entreprise.

Nous ne croyons pas que la paix sociale, condition indispensable de prospérité économique, sera mieux garantie par le vote de l'innovation proposée par l'honorable M. Van Roosbroeck.

Nous ne pouvons pas davantage nous rallier à la modification qui aboutit à ne reconnaître que « les délégués du syndicat représentant la majorité du personnel ». Du point de vue de la justice, cette méconnaissance absolue des droits des

minorités est indéfendable. Le délégué du syndicat représentant la minorité du personnel a lui aussi le droit d'être reconnu.

Notre collègue n'entrevoit qu'une hypothèse : celle de l'existence d'un syndicat comprenant la majorité du personnel de l'usine. Mais l'article 7 de la loi sur les huit heures, qui est en grande partie l'œuvre du Ministre actuel de l'industrie et du travail, M. Wauters, en prévoit deux autres : celui où aucun syndicat n'a la majorité absolue, et celui où la majorité des ouvriers ne sont pas syndiqués. Notre collègue ne nous dit pas ce qu'il faudra faire dans ces deux derniers cas.

Enfin, la majorité syndicale d'hier peut disparaître demain, et alors les délégués du syndicat devenu le plus nombreux n'auront-ils pas le droit d'exiger immédiatement la revision d'un règlement à la rédaction duquel ils n'ont pu participer ? D'autre part, le patron, menacé de se voir imposer un règlement qui lui déplaît, ne sera-t-il pas tenté, en dépit de la loi du 24 mai 1921 sur la liberté d'association, de mettre tout en œuvre pour faire disparaître de son usine la majorité qui veut le contrarier ?

M. Cooreman, rapporteur de la loi au Sénat, écrivait dans son rapport : « L'importance du rôle de la réglementation étant en raison inverse du degré d'organisation des groupements professionnels, les défauts de cette organisation, au temps présent, rendent à la fois plus étendue et plus délicate l'intervention du pouvoir dans la conciliation des droits et des intérêts distincts. » Ces lignes datent de 1896. Depuis cette époque, la force des organisations ouvrières est allée toujours grandissante. N'est-il pas préférable dès lors d'avoir confiance en elles, et dans l'extension continuelle du régime des conventions collectives dont la plupart des dispositions seront nécessairement insérées dans le règlement d'atelier ?

ART. 8. — Le rejet éventuel des modifications proposées à l'article 7 entraî-

nera logiquement le rejet de l'article 8 nouveau et le maintien de l'article 8 actuel.

ART. 9. — M. Van Roosbroeck propose de supprimer le second alinéa de l'article 9, suppression qui est la conséquence logique de la nouvelle rédaction de l'alinéa 4 de l'article 7. Comme nous n'avons pas admis la modification de cet alinéa, nous devons logiquement nous opposer à la suppression de l'alinéa 2 de l'article 9 actuel.

ART. 21. — Comme l'auteur de la proposition de loi n'entrevoit pas qu'il puisse être question d'étendre son application aux entreprises employant moins de trois ouvriers, il est logique qu'il veuille abroger cet article.

ART. 22. — Cet article ne pourrait pas être abrogé purement et simplement. Il faudrait substituer une autre date à celle indiquée dans le texte actuel. Il y aurait donc lieu de libeller ainsi cet article : « Les modifications apportées aux articles entreront en vigueur le 30 juin 1928. »

ART. 23. — L'article 7 de la loi du 16 août 1887, complété par l'article 23 de la loi actuelle sur les règlements d'atelier, stipule qu'il ne peut être fait de retenue sur le salaire de l'ouvrier que du chef d'amendes encourues en vertu du règlement d'ordre intérieur, et du chef d'indemnités pour malfaçon, emploi abusif de matériaux ou de détérioration de matières, matières premières ou produits.

L'auteur de la proposition de loi demande qu'on mentionne qu'il ne peut être question ici que de malfaçons pour lesquelles la responsabilité de l'ouvrier est prouvée ou de détérioration volontaire de matériel.

Il semble que cette ajoute soit inutile car on ne comprend guère qu'un ouvrier soit condamné pour des malfaçons qui ne lui sont pas imputables. Mais il pour-

rait y avoir un inconvénient sérieux à stipuler que la détérioration de matériel devra toujours être volontaire, c'est-à-dire intentionnelle. N'y a-t-il pas des imprudences graves et des distractions impardonnables et réitérées dont il serait difficile d'établir qu'elles furent pleinement intentionnelles et volontaires et qui cependant doivent parfois être punies, dans l'intérêt même de l'ouvrier et de la bonne marche de l'exploitation ? Pour ce motif, nous voyons plus d'inconvénients que d'avantages à modifier le texte de la loi actuelle.

* *

On pourrait toutefois élaguer de la loi certains textes qui ne correspondent plus aux réalités présentes.

N'y aurait-il pas lieu de simplifier le texte de l'article 2 ? Voici par exemple, des industriels qui indiquent de la façon suivante le commencement et la fin de la journée de travail : De 7 à 8 h. 1/2; de 9 à 12 heures; et de 14 à 17 h. 1/2. Il est évident que ce libellé indique du même coup que les intervalles de repos sont de 8 1/2 à 9 heures et de 12 à 14 heures.

Des inspecteurs du travail ont néanmoins prétendu que pareil règlement d'atelier était illégal, parce qu'il ne mentionnait pas une seconde fois les intervalles de repos.

Le paragraphe 2 pourrait être supprimé sans grand inconvénient car il vise le travail par équipes successives. On ne

voit pas comment le patron pourrait se conformer à l'esprit et à la lettre de la loi s'il se contentait d'indiquer une durée moyenne de travail pour tous les ouvriers de l'usine.

Personne n'écrit jamais rien sur le registre dont il est question au paragraphe 2 de l'article 7, et où des ouvriers peuvent consigner leurs observations pendant huit jours au moins, à partir de l'affichage.

Le délai de quinze jours, prévu par le paragraphe 5 de l'article 7, ainsi que le droit accordé aux chefs d'entreprises de prolonger ce délai pendant deux mois pourrait être considérablement raccourci, car dans de nombreuses usines l'obligation du préavis a été supprimée, et il est pratiquement impossible, surtout dans la grande industrie, de contraindre l'ouvrier à rester travailler sous un nouveau régime qu'il déclare ne pas vouloir accepter.

* *

La majorité de votre Commission ne s'étant pas ralliée aux propositions de l'honorable M. Van Roosbroeck, les autres modifications qui auraient pu être introduites dans le texte ne lui ont pas paru assez importantes pour justifier une revision de la loi.

Le Rapporteur,
G. RUTTEN.

Le Président,
ARM. HUBERT.

BELGISCHE SENAAT

VERGADERING VAN 1 MAART 1927.

Verslag uit naam der vereenigde Commissiën van Nijverheid en Arbeid, belast met het onderzoek van het Wetsvoorstel tot wijziging van sommige bepalingen der wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen.

(Zie n° 10 (zitting 1925-1926) van den Senaat.)

Aanwezig : de heeren HUBERT, voorzitter; CROQUET, DE COCK DE RAMEYEN, DEMOULIN, BARON D'HUART, BARON DE STEENHAULT DE WAERBEECK, DU FOUR, DUPRET, EYLENBOSCH, LIMAGE, MOYERSON, MULLIE, BARON VAN ZUYLEN, burggraaf G. VILAIN XIII en G. RUTTEN, verslaggever.

MEVROUW, MIJNE HEEREN,

De wijzigingen door den geachten heer Van Roosbroeck voorgesteld geven aanleiding tot talrijke opwerpingen. Wij zijn het met hem eens waar hij schrijft dat « de wetgeving onze instellingen en wetten moet doen strooken met de nieuwe behoeften ». Het komt er echter op aan te weten wat men moet verstaan onder de woorden : nieuwe behoeften.

EERSTE ARTIKEL. — Bij lid 1, stelt onze collega voor de wet op de werkplaatsreglementen toe te passen op de landbouwondernemingen. Bij artikel 2 wijzen wij op de bezwaren, die hieruit zouden voortvloeien.

In beginsel verzetten wij ons niet tegen de uitbreiding der wet tot de ondernemingen die ten minste drie werklieden te werk stellen; wij doen enkel opmerken dat hieruit een aanzienlijke werkvermeerdering zal voortvloeien voor de opzichters, die reeds al te zeer overlast zijn.

Bij lid 2, stelt onze collega voor aan de wet te onderwerpen de inrichtingen met meer dan vijf werklieden als dienstboden of huisbedienden beschouwd. Wij zien de noodzakelijkheid dezer hervorming niet in, indien de landbouwonder-

nemingen aan de wet niet onderworpen zijn. De nijverheids- en handelsondernemingen met meer dan vijf werklieden, die bij den werkgever inwonen, zijn zeer zeldzaam. De feiten zullen uitmaken of de belanghebbenden dienstboden of eigenlijke werklieden zijn, evenals of eene onderneming dient beschouwd als zijnde hoofdzakelijk eene handelsonderneming. Indien de rechtbanken beslissen dat de ondernemingen handelsondernemingen zijn en dat de belanghebbenden werklieden en in bijkomende orde dienstboden zijn, dan is de huidige wet toepasselijk zoodra eene onderneming ten minste vijf, zelfs bij den werkgever inwonende, werklieden telt.

De geachte heer Van Roosbroeck voegt aan lid 1 der huidige wet een vierde paragraaf toe, luidende : « Het werkplaatsreglement moet bijzondere beschikkingen behelzen, toepasselijk op de meestergasten en bewakers alsmede op al de maandloontrekkende werklieden. »

Is zulks noodig ?

Krachtens lid 2 van het eerste artikel der wet op de arbeidsovereenkomst, waarbij bevestigd wordt dat de hoofdwerklieden en de meestergasten onder de werklieden begrepen zijn, heeft de rechtspleging steeds aangenomen dat het werkplaatsreglement toepasselijk is op de meestergasten en bewakers.

Het Hof van cassatie heeft beslist dat « ... dient verbroken het vonnis welk, vaststellende dat een aangestelde meester-gast is, weigert bedoeld reglement op denzelfde toe te passen, onder voorwendsel dat hij gespecialiseerd meester-gast is, en niet vaststelt dat hij een technisch bediende is van een hooger rang dan de meester-gasten ».

Daar er echter geenerlei reden bestaat om er zich tegen te verzetten dat er in een werkplaatsreglement bijzondere bepalingen worden gelascht, die toepasselijk zijn op de meester-gasten en op de maandloontrekkende werklieden, zou men, indien de tekst wordt herzien, de eerste woorden van het nieuwe lid moeten doen luiden als volgt : « Het werkplaatsreglement moet *desnoods* bijzondere beschikkingen behelzen, enz... »

ART. 2. — Het bepaalt dat het werkplaatsreglement moet vermelden « het begin en het einde van den geregelde arbeidsdag, de rustpoozen, de geregelde dagen van werkstilstand ».

Wie ziet niet onmiddellijk in dat deze bepalingen volstrekt niet toepasselijk zijn op den landbouw, waar gestadig gevallen van overmacht voorkomen, die aan alle reglementeering ontsnappen !

Weliswaar behelst artikel 2 dat het werkplaatsreglement het begin en het einde van den arbeidsdag, de rustpoozen en de dagen van werkstilstand slechts moet vermelden « in zooverre de aard der onderneming zulks medebrengt ». Alsdan echter valt er te kiezen : ofwel zal het werkplaatsreglement eener landbouwonderneming slechts algemeene en vage voorschriften behelzen, die den huidige toestand volstrekt niet zullen wijzigen, inzonderheid wat de wijze van betaling der loonen betreft, ofwel zal het een omstandige en al te lange tekst zijn, waarin men vaak vruchteloos zal trachten al de gevallen te voorzien, die zich kunnen voordoen.

Bij het 2^o behelzende dat het werkplaatsreglement de wijze van bepaling van het loon moet aangeven, voegt onze collega aan den huidige tekst toe :

« Wat het personeel betreft dat onder de toepassing van artikel 3 der wet op de werkrechtshraden valt », moet hetzelfde reglement bepalen « of het loon berekend wordt per uur, per dag, per week, per veertien dagen, per maand, per stuk of bij onderneming ».

Wij meenen dat het verkieslijk is den huidige tekst te handhaven om de twee volgende redenen :

Het woord « arbeider » heeft niet dezelfde beteekenis in onderhavige wet en in artikel 3 der wet op de werkrechtshraden. Immers dit artikel vermeldt, benevens de eigenlijke werklieden, eene reeks personen, die in de wet op de werkplaatsreglementen niet bedoeld zijn, bijvoorbeeld, de ambachtslieden, de hoveniers en dezen die voor eigen rekening een nijverheidsberoep uitoefenen. Met hier te spreken van « personeel, dat onder de toepassing van artikel 3 der wet op de werkrechtshraden valt », zou men aanleiding geven tot dubbelzinnigheid, die beter wordt voorkomen.

En dan nog, de huidige tekst lijkt ons vollediger dan die voorgesteld door onzen collega; men kan immers andere wijzen van betaling voorzien dan die welke hij opsomt. De huidige tekst, met de opsomming te doen voorafgaan van het woord « onder meer », geeft duidelijk te kennen dat het hier eene opsomming van voorbeelden geldt, en dat er derhalve geenerlei wijze van bepaling van het loon wordt uitgesloten.

De indiener van het voorstel stelt voor paragraaf 4 van artikel 3 over te brengen naar artikel 2, en paragraaf 2 van artikel 3 te doen wegvallen.

Wanneer men artikel 3 aandachtig leest, stelt men vast dat de wetgever van 1896 er een afzonderlijk artikel heeft van gemaakt uitsluitend om er meer klaarheid in te brengen en om artikel 2 niet al te lang te maken. Bijgevolg zien wij niet in dat het nuttig zij deze bepaling te wijzigen.

ART. 3. — Wij zullen verder, bij het

onderzoek der wijzigingen voorgesteld op de wet tot regeling van het loon, omschrijven waarom wij de afschaffing van het 2° van het huidig artikel 3 niet wenschen.

ART. 4. — Dit artikel bepaalt dat de straffen en boeten « moeten bekend gemaakt worden aan hen die ze hebben opgelopen, den dag zelf waarop ze worden opgelegd, of in geval van verhindering, zoo haast mogelijk ». Onze collega lascht hier een nieuw lid in, luidende : « de handteekening van den werkman alleen zal als bewijs dezer kennisgeving gelden, tenzij het bewezen is dat deze laatste geweigerd heeft te onderteekenen. »

Ook dit maal weer zal het dikwijls moeilijk zijn deze nieuwe bepaling na te leven.

Nemen wij een werkman belast met een taak die veel tegenwoordigheid van geest vergt. Zijn meestergast stelt vast dat hij te veel gedronken heeft en niet in staat is zijn handteekening te zetten. Hij moet niettemin doorgezonden worden daar hij, in den staat van dronkenschap waarin hij verkeert, gevaarlijk kan worden voor de veiligheid of voor den regelmatigen gang van den arbeid. Deze werkman die nochtans geen verslaafde dronkaard is, en dien men niet wil afdanken, komt den volgende dag weer. Indien de schuldige, waar hij zich niet herinnert wat er is voorgevallen, beweert dat men hem niets heeft gevraagd en weigert te teekenen, zal dan de bevestiging van den patroon of van den meestergast volstaan ? Zooniet, zullen de gezellen van den werkman er zich toe leenen tegen hem te getuigen ? Het geval dat wij voorzien wordt gelukkig meer en meer zeldzaam, doch het blijft immer mogelijk.

Nemen wij een huisarbeider, bij voorbeeld in de vlasnijverheid, een zwingelaar die pakken vlas binnenbrengt, die opeengestapeld worden in een bijzondere plaats, waar elk pak den naam draagt van den werkman. Meestentijds worden de pakken slechts geopend en nagezien

twee of drie dagen later, want het is niet mogelijk de pakken na te zien telkens als een werkman ze aanbiedt. Welnu, het komt nu voor dat de patroon of de toezieners vaststelt dat de werkman in zijn pak slecht gebrukt vlas heeft gelaten. Indien de werkman weigert de kennisgeving te onderteekenen van de boete die hem om die reden wordt opgelegd, hoe dan uitmaken dat de kennisgeving den dag zelf gedaan werd, of in geval van verhindering, zoo haast mogelijk ? Welke zullen de getuigen zijn ? Zijn zulks geen nuttelooze verwickelingen en wenscht men dat de werkgever verkiest ze te vermijden met over te gaan tot den ernstigen maatregel der tijdelijke of bepaalde doorzending ?

Voegen wij er bij dat het opstel van den tweeden volzin van het eerste lid in geen geval kan behouden worden. Hij begint met te zeggen : « In alle geval », en voegt er drie regels verder aan toe : « of in geval van verhindering ». Van het oogenblik af dat men zegt « in alle geval », beseft men zelfs de uitzonderingen niet meer.

ART. 6. — Het heeft inderdaad geen reden van bestaan meer.

ART. 7. — De heer Van Roosbroeck zegt terecht in zijn toelichting dat de wijziging die hij bij artikel 7 voorstelt zeer belangrijk is. Hij stelt hier inderdaad de uiterst gewichtige vraag van het overeenbrengen der onbetwistbare rechten van het patronaal gezag met de werkelijke erkenning van de rechten der syndikale inrichtingen. Hij stelt daarbij de niet minder belangrijke vraag der rechten van de minderheid.

Wij wenschen evenzeer als onze collega beslist « den weg op te gaan van sociale gerechtigheid en vooruitgang », doch het komt er juist op aan te weten of desociale gerechtigheid en vooruitgang een versnippering vergen van verantwoordelijkheid die fataal een inzinking meesleept van het gezag, en noodzakelijk de miskennis insluit van de rechten der minderheid.

Stellig gaan de bepalingen van het werkplaatsreglement zoowel de werklieden aan als de werkgevers, en het ware onaanneembaar dat de eersten er niets zouden bij te zien hebben. Daar het kapitaal evenzeer den arbeid noodig heeft als de arbeid het kapitaal, hebben degenen die deze twee factoren van de voortbrengst vertegenwoordigen, hetzelfde recht hun medewerking afhankelijk te stellen van gepaalde voorwaarden.

De wetgever van 1896 verleent aan de werklieden het recht hunne opmerkingen schriftelijk te doen kennen, en verplicht de bedrijfshoofden aan hunne werklieden de middelen te verschaffen om zulks te doen. De werklieden mogen hunne opmerkingen mededeelen aan den arbeidsopzichter, en deze is verplicht bedoelde opmerkingen over te maken aan het betrokken bedrijfshoofd. Indien de werklieden aan den arbeidsopzichter hiertoe het verlangen doen kennen, mogen hunne namen niet worden bekendgemaakt. Het Hof van cassatie heeft beslist dat «de werklieden niet gebonden zijn door de in het werkplaatsreglement aangebrachte wijziging, waarop de door het bedrijfshoofd behoorlijk onderteekende bevestiging niet voorkomt dat de werklieden regelmatig werden geraadpleegd». (Arrest van 18 October 1900.)

De patroon behoudt evenwel het recht heen te stappen over de opmerkingen van de werklieden en van den opzichter, en ten slotte kan bijgevolg de tekst van het reglement wettig het uitsluitend werk van den werkgever zijn. De wetgever heeft geoordeeld dat de beslissing van hem die in eene zaak zijn fortuin, zijne toekomst en zijne faam heeft verpand, overwegend moet blijven en dat het gezag, waarborg der tucht, niet meer voldoende zou gehandhaafd zijn, indien men naast den patroon een tweede hoofd moest stellen met dezelfde rechten doch zonder dezelfde risico's. De heer Nyssens, minister van Nijverheid en Arbeid, schrijft in de Memorie van Toelichting : «Meester over de

inrichting, welke hij heeft tot stand gebracht, vrij ze af te schaffen, indien hij het wenscht, heeft het bedrijfshoofd ook het recht er de organisatie en de tucht te doen heerschen, welke hij noodig oordeelt, mits de wettelijke bepalingen niet te overtreden. »

Derhalve komt het er op aan te weten of het algemeen belang en 's lands belang vergen dat wij bepaald afzien van dit traditioneel begrip der rechten van het ondernemingshoofd, nu dat de werkliedenorganisaties gelukkig sterk genoeg geworden zijn om te beletten dat er in een werkplaatsreglement bepalingen worden gelascht, die de eischen van «sociale gerechtigheid en vooruitgang» miskennen.

Heeft men goed nagedacht over de steeds mogelijke gevolgen van de door onzen collega voorgestelde wijziging?

Voortaan mag geen reglement meer worden ingevoerd of gewijzigd, zonder de toestemming van de afgevaardigden van het syndicaat, waarbij de meerderheid van het personeel is aangesloten. Beide partijen onderhandelen op voet van volstrekke gelijkheid; want zoo zij het niet eens worden, duiden zij een derden-scheidsrechter aan, die in de plaats van den patroon treedt om in hoogsten aanleg uitspraak te doen. Worden beide partijen het over de keuze van een derden-scheidsrechter niet eens, dan wordt deze laatste van rechtswege aangewezen door den voorzitter van den werkrechtensraad in beroep, van het gebied waartoe het betrokken bedrijf behoort. Bijgevolg zal het van het syndicaat, waarbij de helft plus een van het personeel van het bedrijf is aangesloten, afhangen dat er aan den patroon een reglement worde opgedrongen, dat in hoogsten aanleg werd opgemaakt door een derden, die aan de onderneming volkomen vreemd is.

Wij meenen niet dat de maatschappelijke vrede, onontbeerlijke voorwaarde van economischen bloei, beter zal gediend worden door het goedkeuren der nieuwigheid, door den heer Van Roosbroeck voorgesteld.

Wij kunnen ons evenmin aansluiten bij de wijziging die er op neerkomt enkel te erkennen de « afgevaardigden van het syndicaat, waarbij de meerderheid van het personeel is aangesloten ». Onder opzicht der rechtvaardigheid, is deze volstreekte miskenning van de rechten der minderheden volstrekt onverdedigbaar. De afgevaardigde van het syndicaat, dat de minderheid van het personeel vertegenwoordigt, heeft eveneens het recht te worden erkend.

Voor onzen collega bestaat er slechts ééne mogelijkheid : het bestaan van een syndicaat, waarbij de meerderheid van het personeel van de onderneming is aangesloten. Doch artikel 7 der wet op den achturedag, die grootendeels het werk is van den huidige Minister van Nijverheid en Arbeid, den heer Wauters, voorziet nog twee andere gevallen : dit waarin geen enkel syndicaat de volstreekte meerderheid heeft, en dit waarin de meerderheid der werklieden niet gesyndiceerd is. Onze collega zegt ons niet wat er in deze twee laatste gevallen te doen staat.

Ten slotte kan de syndicale meerderheid van gisteren morgen verdwijnen, en zullen alsdan de afgevaardigden van het syndicaat, dat het talrijkste geworden is, niet het recht hebben onmiddellijke herziening te eischen van een reglement, dat zij niet hebben mogen helpen opmaken ? Van den anderen kant zal de werkgever, die bedreigd is zich een reglement te zien opdringen, dat hem mishaaft, niet geneigd zijn, ondanks de wet van 24 Mei 1921 op de vrijheid van vereeniging, alles in het werk te stellen om uit zijn bedrijf de meerderheid te doen verdwijnen, die hem wil tegenwerken ?

De heer Cooreman, verslaggever der wet in den Senaat, schreef in zijn verslag : « Daar de belangrijkheid van de rol der reglementeering in omgekeerde verhouding is tot den graad van inrichting der beroepsgroeperingen, maken de onvolmaaktheden dezer inrichting in den huidige tijd de tusschen-

komst van het gezag in het overeen brengen der onderscheiden rechten en plichten tevens uitgebreider en kiescher. » Deze woorden dagteekenen van 1896. Sedertdien is de macht der werkliedenorganisaties gestadig toegenomen. Is het derhalve niet verkieslijk in haar betrouwen te stellen, alsmede in de gestadige uitbreiding van het stelsel der collectieve overeenkomsten, waarvan de meeste bepalingen noodzakelijk in het werkplaatsreglement zullen voorkomen.

ART. 8. — Het eventueel verwerpen der wijzigingen, voorgesteld bij artikel 7, zal logischerwijze aanleiding geven tot het verwerpen van het nieuwe artikel 8, en tot het handhaven van het huidige artikel 8.

ART. 9. — De heer Van Roosbroeck stelt voor het tweede lid van artikel 9 te doen wegvallen. Dit is het logisch gevolg van den nieuwen tekst, voorgesteld bij lid 4 van artikel 7. Daar wij de wijziging van dit lid niet hebben aangenomen, moeten wij ons logischerwijze verzetten tegen de afschaffing van lid 2 van het huidige artikel 9.

ART. 21. — Dit artikel heeft waarlijk geen reden van bestaan meer; het moet dus wegvallen.

ART. 22. — Dit artikel mag niet eenvoudig worden ingetrokken. Men zou een anderen datum in de plaats moeten stellen van den in den huidige tekst aangegeven datum.

Men zou dus moeten zeggen :

« De in de artikelen gebrachte wijzigingen zullen van kracht worden op 30 Juni 1928. »

ART. 23. — Artikel 7 der wet van 16 Augustus 1887, aangevuld door artikel 23 der huidige wet op de werkplaatsreglementen, behelst dat er op het loon van den werkmán geene afhouding mag worden gedaan dan wegens boeten toegepast krachtens het reglement van

inwendige orde, en wegens vergoedingen uit hoofde van gebrek aan het werk, verkeerd gebruik van materialen of beschadiging van materieel, grondstoffen en producten.

De indiener van het wetsvoorstel vraagt dat er vermeld worde dat het hier enkel gebreken aan het werk kan gelden, waarvoor de werkman aansprakelijk bevonden werd, of vrijwillige beschadiging van materieel.

Deze aanvulling lijkt overbodig; immers men ziet niet goed in dat een werkman zou veroordeeld worden wegens gebreken aan het werk, waarvoor hij niet aansprakelijk is. Er zou een ernstig bezwaar kunnen in liggen te bepalen dat de beschadiging van materieel steeds vrijwillig, namelijk opzettelijk moet zijn. Bestaan er geen zware onvoorzichtigheden of onverschoonbare en herhaalde verstrooidheden, waarvan men moeilijk kan zeggen of zij ten volle opzettelijk en vrijwillig zijn, en die nochtans soms moeten bestraft worden in het belang zelf van den werkman en van den goeden gang der exploitatie? Om deze reden zien wij er meer bezwaren dan voordeelen in den tekst der huidige wet te wijzigen.

* *

Men zou evenwel uit de wet sommige teksten kunnen verwijderen, die niet meer strooken met de huidige toestanden.

Zou de tekst van artikel 2 niet dienen vereenvoudigd? Onderstellen wij, bij voorbeeld, nijveraars die het begin en het einde van den arbeidsdag aldus aanduiden: van 7 tot 8 1/2 uur; van 9 tot 12 uur; en van 14 tot 17 1/2 uur. Het spreekt vanzelf dat uit dit bericht terzelfdertijd blijkt dat de rustpoozen

gaan van 8 1/2 tot 9 uur en van 12 tot 14 uur.

Arbeidsopzichters hebben niettemin beweerd dat dergelijk werkplaatsreglement met de wet strijdig was, omdat het geen tweede maal de rustpoozen vermeldde.

Paragraaf 2 zou zonder groot bezwaar kunnen worden afgeschaft; zij slaat immers op den arbeid door elkaar aflossende ploegen verricht. Men ziet niet in hoe de patroon zich zou kunnen gedragen naar den geest en de letter der wet, indien hij zich tevreden stelde met voor al de werklieden der fabriek een gemiddelden arbeidsduur aan te duiden.

Nooit wordt er door iemand iets aangeeteekend op het register bedoeld in paragraaf 2 van artikel 7, en waarin de werklieden hunne opmerkingen mogen boeken gedurende ten minste acht dagen vanaf de aanplakking.

De termijn van veertien dagen, voorzien bij paragraaf 5 van artikel 7, alsmede het recht, aan de bedrijfs- hoofden toegekend, om dezen termijn gedurende twee maand te verlengen, zou merklijk kunnen verkort worden; immers in talrijke werkhuizen werd de verplichting der opzegging afgeschaft, en het is practisch onmogelijk, vooral in de groot-nijverheid, den arbeider te verplichten aan het werk te blijven onder een nieuw stelsel dat hij verklaart niet te willen aannemen.

De Voorzitter,
ARM. HUBERT.

De Verslaggever,
G. RUTTEN.