

Chambre des Représentants

SESSION 1961-1962.

15 FEVRIER 1962.

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 24 mai 1921
garantissant la liberté d'association.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 1^{er} de la loi du 24 mai 1921 garantit la liberté d'association dans tous les domaines et déclare que « nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie ». Les articles 3 et 4 de la même loi concrétisent ces principes en stipulant des sanctions pénales à l'intention de ceux qui, en vue de porter atteinte à la liberté d'association, auraient recours à des voies de fait, des violences ou des menaces, qui feraient craindre la perte de l'emploi ou un autre dommage, ainsi que ceux qui, méchamment, auraient subordonné la conclusion, l'exécution ou la continuation du contrat de travail ou de services à l'affiliation ou la non-affiliation à une association.

Cette législation est apparue insuffisante. Elle ne soumet à répression que certains agissements, limitativement énumérés, et exige au surplus, pour que des peines puissent être appliquées, qu'il y ait eu, dans le chef des auteurs de ces agissements, une intention méchante : non seulement « la volonté de causer à quelqu'un le mal particulier qui doit résulter immédiatement de l'accomplissement de l'acte » (voir avis de l'avocat général Gesché, Päs. 1929, I. 170), mais encore l'intention précise de contraindre la victime à faire partie d'une association ou à n'en point faire partie.

Et pourtant déjà en 1921 le législateur avait voulu reconnaître pleinement la liberté syndicale et, sur un plan plus général, la liberté d'association. Aujourd'hui plus que jamais l'intérêt public exige que cette liberté soit reconnue par tous. L'utilité des associations professionnelles, patronales et ouvrières, n'est plus contestée : il faut tout faire pour que les chefs d'entreprise et les travailleurs puissent y adhérer librement et ne souffrent en aucune façon de pareille adhésion. D'autre part, l'action de ces associations doit demeurer libre : il est normal qu'elles reflètent une certaine conception de vue et il importe que chacun puisse choisir en toute

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1961-1962.

15 FEBRUARI 1962.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 24 mei 1921
tot waarborging van de vrijheid van vereniging.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het eerste artikel van de wet van 24 mei 1921 waarborgt de vrijheid van vereniging op elk gebied, en verklaart dat « niemand kan gedwongen worden van een vereniging deel uit te maken of daarvan niet deel uit te maken ». Deze beginselen zijn vastgelegd in de artikelen 3 en 4 van dezelfde wet, waarbij strafmaatregelen worden bepaald tegen degenen die, met het doel inbreuk te maken op de vrijheid van vereniging, zich schuldig maken aan feitelikheden, geweld-daden of bedreigingen of wel iemand doen vreezen dat hij zijn betrekking zal verliezen of enige andere schade kan lijden, alsmede degenen, die kwaadwillig het sluiten, het uitvoeren of het voortzetten van een arbeids- of dienstovereenkomst afhankelijk stellen van de aansluiting of de niet-aansluiting bij een vereniging.

Deze wetgeving is ontoereikend gebleken. Zij beteugelt slechts bepaalde handelingen die beperkend opgesomd worden, en eist bovendien, opdat straffen zouden kunnen worden toegepast, dat in hoöfden van degenen die zich aan deze handeling schuldig maken kwaadwillig opzet aanwezig is : niet alleen « de wil om iemand het bijzonder kwaad te berokkenen dat onmiddellijk en noodzakelijk voortvloeit uit het te stellen van de daad » (cfr. adviës van advocaat generaal Gesché, Päs. 1929, I. 170), maar bovendien het welbepaald opzet om het slachtoffer te verplichten deel uit te maken van een vereniging of daarvan niet deel uit te maken.

En nochtans was het reeds in 1921 de bedoeling van de wetgever de vrijheid van vakverenigingen ten volle te erkennen en, op een meer algemeen vlak, de vrijheid van vereniging. Thans eist het algemeen belang meer dan ooit dat allen deze vrijheid erkennen. Het nut van de beroepsverenigingen, zo van werkgevers als van werknemers, wordt niet meer betwist : men moet alles in het werk stellen opdat ondernemingshoofden en werknemers er vrij zouden kunnen bij aansluiten en door deze aansluiting geen schade zouden lijden. Doch die verenigingen moeten ook hun vrijheid van handelen behouden : het is normaal dat zij bepaalde opvat-

indépendance l'organisation à laquelle il s'affiliera, tout comme il doit pouvoir décider de rester en dehors de tout groupement s'il estime qu'aucun ne lui convient.

D'éminentes personnalités, appartenant à toutes les couches de l'opinion publique et profondément attachées au respect des règles du jeu de la démocratie, ont formulé des appréhensions à cet égard. Ils contestent tout particulièrement la revendication visant à accorder certains privilèges aux travailleurs syndiqués en réservant à ces derniers des avantages sociaux accordés par les conventions collectives.

M. Pierre Vermeylen a été le premier à prendre position. Dans le journal « Vooruit » du 25 octobre 1960, il écrit notamment : « Si l'on revendique certains avantages au profit d'une partie de la classe ouvrière, c'est parce qu'on estime que ceux-ci sont justifiés et équitables. Comment est-il possible de déclarer en même temps que certains ouvriers ne pourraient pas bénéficier de ces mêmes avantages ? Cela signifierait que ces avantages ne sont pas justifiés, mais qu'ils constituent, en fin de compte, des privilèges ! »

« Tout avantage fait partie intégrante du salaire. Qu'advient-il alors du slogan : « A travail égal, salaire égal » ? Je le dis peut-être avec force, mais pour moi, ceci constitue l'abandon de l'idée socialiste elle-même ».

M. Léon Delsinne, ancien ministre, a consacré récemment une étude approfondie à ce problème dans la revue « Socialisme » de juillet 1961. Il y exprime sa conviction que : « C'est parce que le mouvement syndical est par essence un mouvement volontaire, qui ne peut se développer que sur la base d'un choix formel fait par tous ceux qui lui donnent leur adhésion. Cette adhésion doit être libre non seulement à l'égard du Pouvoir, à l'égard de l'employeur, mais aussi à l'égard du syndicat lui-même, c'est-à-dire qu'elle doit admettre la non-adhésion ».

M. Dore Smets a, lui aussi, pris nettement position contre la réservation d'avantages aux seuls syndiqués. En sa qualité de Président de la Centrale Générale du Bâtiment, il s'adresse comme suit à ses membres : « Il n'est pas hasardeux de dire qu'il est à craindre qu'un avantage aux seuls syndiqués peut mener à une déviation des principes syndicaux sains et purs. On amène un travailleur au syndicat en le convaincant et non en l'amorçant ».

« Le syndicat doit être édifié sur le roc de la conviction, non pas sur le sable souvent filant d'un calcul ». (« Syndicats » du 12 octobre 1960).

La Centrale chrétienne des travailleurs du Bois et du Bâtiment déclarait en novembre 1960 : « Quoi qu'on puisse dire ou écrire, l'octroi de certains avantages aux seuls syndiqués est une forme indirecte du syndicalisme obligatoire. Que l'on contraigne directement un travailleur à s'affilier à une organisation ou qu'on l'oblige à payer une cotisation à un syndicat ou qu'on l'incite par une certaine pression indirecte à se syndiquer, dans tous ces cas, il subsiste toujours une certaine forme d'obligation... Avec raison nous prétendons que l'on s'engage sur une pente très dangereuse, qui procure peut-être certains avantages immédiats aux travailleurs syndiqués, mais qui, à long terme, peut être dangereuse pour l'organisation et peut-être aussi pour les membres ».

Une voix semblable avait été perçue au congrès d'octobre 1961 des syndicats chrétiens consacré au thème : « Syndicalisme et solidarité ». Un dirigeant des métallurgistes liégeois, commentant la position de sa centrale professionnelle, a déclaré : « Nous avons convaincu 743.500 travail-

liers, et on ne doit pas se laisser aller à penser que chacun d'eux, en pleine liberté de conscience, a choisi de se joindre à la centrale. On ne doit pas oublier que la centrale a été créée par une décision prise par une assemblée de représentants élus par les travailleurs, et que ces représentants ont été élus par les travailleurs eux-mêmes. On ne doit pas oublier que la centrale a été créée par une décision prise par une assemblée de représentants élus par les travailleurs, et que ces représentants ont été élus par les travailleurs eux-mêmes. On ne doit pas oublier que la centrale a été créée par une décision prise par une assemblée de représentants élus par les travailleurs, et que ces représentants ont été élus par les travailleurs eux-mêmes. »

Prominentes figures uit alle lagen van de openbare opinie, die diep gehecht zijn aan de regels van de democratie, hebben daaromtrent uiting gegeven aan hun vrees. Zij kanten zich meer in het bijzonder tegen de eis om aan de georganiseerde arbeiders bepaalde voorrechten toe te kennen, door de sociale voordelen, die in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomsten toegekend worden, aan deze categorie van werknemers voor te behouden.

De eerste die op dit gebied positie gekozen heeft, was de heer Pierre Vermeylen. In het dagblad « Vooruit » van 25 oktober 1960 schreef hij o.m. : « Als men voor een gedeelte van de arbeidersklasse bepaalde voordelen verkrijgt dan is het juist omdat men meent dat die gepast en gerechtvaardigd zijn. Hoe is het dan mogelijk, dat men ter zelfder tijd zou verklaren dat zekere arbeiders van dezelfde voordelen niet mogen genieten ? Dat zou betekenen dat die voordelen niet algemeen gewettigd zijn maar eigenlijk voorrechten zijn ! »

« Elk voordeel maakt deel uit van het loon. Wat wordt dan de leuze : « Gelijk loon voor gelijk werk » ? Ik zal het misschien scherp zeggen, maar voor mij betekent dat het prijsgeven van de socialistische gedachte zelf, »

De heer Léon Delsinne, gewezen minister, heeft onlangs een grondige studie aan dat vraagstuk gewijd in het tijdschrift « Socialisme » van juli 1961. Hij geeft er als volgt zijn mening te kennen : « Het is omdat de vakbeweging uiteraard een beweging is, waartoe men vrijwillig toetreedt en die zich alleen kan ontwikkelen op basis van een uitdrukkelijke keuze, gedaan door al diegenen die lid wensen te worden. Deze toetreding moet vrij zijn, niet alleen tegenover het Gezag, tegenover de werkgever, maar ook tegenover de vakbond zelf, d.w.z. dat ook de niet-toetreding dient aanvaard. »

De heer Dore Smets heeft ook duidelijk stelling genomen tegen het toekennen van voordelen aan gesyndikeerden alleen. Als voorzitter van de Algemene Centrale van het Bouwbedrijf, richt hij zich als volgt tot de leden ervan : « Te vrezen is dat de eis een voordeel voor de verenigden alleen, evenzeer een afwijking is van de zuivere, gezonde vakbondsprincipes. Een arbeider brengt men naar de vakbond door hem te overtuigen, niet door hem te lokken. »

« De vakbond moet gebouwd zijn op de rots der overtuiging, niet op het vaak driftende zand van de berekening. » (« De Werker », 12 november 1960).

De Christelijke Centrale van de Hout- en Bouwwerkers verklaarde in november 1960 : « Wat men ook mag zeggen of schrijven, het toekennen van sommige voordelen aan de gesyndikeerden alleen is een onrechtstreekse vorm van verplicht syndicalisme. Indien men een werknemer er rechtstreeks toe dwingt lid van een vereniging te worden, of indien men hem verplicht een lidgeld aan een vakvereniging te betalen, of indien men hem aanspoort, door middel van enige onrechtstreekse druk, lid te worden van een vakvereniging, blijft er, in ieder geval, een zekere vorm van verplichting over... Wij beweren, terecht, dat men zich op een zeer gevaarlijke helling begeeft, die misschien sommige onmiddellijke voordelen aan de gesyndikeerden verschaft, maar die, op lange termijn, gevaarlijk kan zijn voor de vereniging en misschien voor de leden zelf. »

Iets dergelijks werd gezegd op het congres van oktober 1961 van de christelijke vakvereniging, dat aan het thema « Syndicalisme en solidariteit » was gewijd. Een bestuurslid van de Luikse metaalbewerkers verklaarde, toen hij de houding toelichte van zijn vakcentrale : « We hebben

leurs à s'affilier à la C. S. C. j'espère que le millionième membre entrera dans nos rangs en toute liberté ».

Il est d'ailleurs à remarquer que les confédérations syndicales se sont toujours prononcées et continuent à se prononcer ouvertement contre tout syndicalisme obligatoire.

Dans les milieux patronaux, les appréciations sont aussi sans équivoque. Parlant au nom de l'ensemble des organisations interprofessionnelles d'employeurs, l'administrateur-délégué de la Fédération des Industries Belges, disait aux dirigeants syndicaux, lors d'un contact le 12 décembre 1960 : « Votre formule visant à réserver certains avantages aux seuls membres de vos organisations conduit à des actes ou à des effets qui vont à l'encontre de notre position fondamentale commune... Le refus de certaines parties de la rémunération aux travailleurs non syndiqués, s'il n'implique pas en soi l'obligation d'affiliation, conduit néanmoins à exercer une contrainte en vue de cette affiliation, si même il n'a pas cette contrainte pour objectif. Nous ne sommes pas les seuls à penser ainsi. Dans vos propres organisations des voix autorisées se sont exprimées dans le même sens ».

Il poursuivait : « Nous reconnaissons volontiers le rôle que jouent — et doivent jouer — les organisations représentatives des travailleurs comme des chefs d'entreprises, tant dans les relations paritaires et le développement des conventions collectives que dans l'organisation économique et sociale du pays. C'est bien pourquoi nous désapprouvons ceux qui, d'une manière ou d'une autre, mettent obstacle au ralliement des travailleurs et des chefs d'entreprises à leurs organisations respectives. Et nous ne pouvons approuver non plus ceux qui, pour des motifs purement matériels, restent à l'écart de ces organisations ».

« Mais est-on sûr que ce motif est celui de tous les abstentionnistes ? Pas nous. »

« Seule une enquête sociologique nous livrerait quelque certitude à ce sujet. Mais cependant, dès à présent, nous savons que des travailleurs et des chefs d'entreprises restent, délibérément éloignés des associations ou syndicats professionnels, soit parce que la doctrine et les conceptions qui y prévalent, soit parce que les méthodes d'action qui y sont prônées ou utilisées ne leur, plaisent pas, voire les heurtent. Il faut en effet admettre que les organisations de travailleurs et de chefs d'entreprises, précisément parce qu'elles sont libres et indépendantes, sont fréquemment le reflet de tendances idéologiques et mettent en œuvre des moyens d'action, à l'égard desquels le régime politique que nous nous sommes choisi nous interdit de forcer la conviction des individus intéressés. »

Il n'est pas sans intérêt d'ajouter à ces témoignages, celui du législateur français : La notion de liberté syndicale implique un aspect individuel, comportant la faculté pour toute personne de s'affilier à un syndicat, de refuser de s'y affilier, de démissionner, de choisir librement son syndicat... C'est cet aspect individuel de la liberté syndicale qui a inspiré la loi du 27 avril 1956.

Il est intéressant de relèver ce que dit le premier article de cette loi : « Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. »

« Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci. »

743.500 arbeiders ervan overtuigd zich bij het A. C. V. aan te sluiten, ik hoop dat het miljoenste lid, zich geheel vrijwillig bij ons zal vervoege. »

Er weze trouwens opgemerkt, dat de vakverenigingen zich altijd uitgesproken hebben en zich nog steeds openlijk inspreken tegen elk verplicht syndicalisme.

In werkgeverskringen zijn de meningen eveneens onduidelijk. Sprekend in naam van de gezamenlijke interprofessionele organisaties van werkgevers, zei de afgevaardigde-beheerder van het Verbond der Belgische Nijverheid aan de syndicale leiders, ter gelegenheid van een contactname op 12 december 1960 : « ...uw formule, die ertoe strekt bepaalde voordelen uitsluitend aan de leden van uw organisaties toe te kennen, leidt tot handelingen of tot gevolgen, die indruisen tegen onze gemeenschappelijke fundamentele stelling... Het weigeren van bepaalde gedeelten der bezoldiging aan niet-gesyndiceerde arbeiders, indien het niet uiteraard de verplichting tot aansluiting behelst, komt er niettemin op neer dat druk wordt uitgeoefend met het oog op deze aansluiting, zelfs indien deze rechtstreekse dwang ten doel heeft. Wij zijn niet de enigen die aldus denken. Ook in uw eigen organisaties hebben gezaghebbende stemmen zich in die zin uitgelaten. »

Hij vervolgde : « ...Wij erkennen graag de rol, die de representatieve organisaties van de arbeiders zoals deze van de ondernemingshoofden spelen — en dienen te spelen —, zowel bij de paritaire betrekkingen en de ontwikkeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten als in de economische en sociale organisatie van het land. Wij keuren dan ook diegenen af, die op de ene of ander manier het toetreden van de arbeiders en van de ondernemingshoofden tot hun respectieve organisaties belemmeren. En wij kunnen evenmin diegenen goedkeuren, die, om zuiver stoffelijke redenen, afzijdig blijven van deze organisaties. »

« Staat het echter vast dat dit de reden is, die alle afzijdigen bezielt ? Voor ons is dit niet het geval. »

« Alleen een sociologisch onderzoek zou ons hieromtrent een bepaalde zekerheid kunnen verschaffen. Van nu af weten wij echter, dat sommige arbeiders en ondernemingshoofden bewust afzijdig blijven van de beroepsverenigingen of syndicaten, hetzij omdat de daarin overheersende leerstellingen en opvattingen, hetzij de actiemethodes die er worden voorgestaan en aangewend, hun niet aanstaan en hun zelfs aanstoot geven. Men moet inderdaad aannemen dat de organisaties van arbeiders en van ondernemingshoofden, juist omdat zij vrij en onafhankelijk zijn, vaak ideologische strekkingen aankleven en actiemiddelen gebruiken, tegenover welk het politieke stelsel dat wij hebben verkozen ons verbiedt de overtuiging der betrokken enkelingen geweld aan te doen. »

Het is niet zonder belang het getuigenis van de Franse wetgever aan de vorige toe te voegen : Het begrip syndicale vrijheid vertoont een individueel aspect, dat voor ieder persoon de mogelijkheid behelst bij een syndicaat aan te sluiten, te weigeren zich erbij aan te sluiten, ontslag te nemen en vrij zijn syndicaat te kiezen... Het is dit individueel aspect van de syndicale vrijheid dat aanleiding heeft gegeven tot de wet van 27 april 1956.

Het is wel interessant hier de inhoud van het eerste artikel van deze wet over te nemen : « Het is ieder werkgever verboden rekening te houden met het feit dat iemand deel uitmaakt van een vakvereniging of een activiteit in de vakbeweging uitoefent, om beslissingen te nemen inzake indienstneming, toezicht op en verdeling van de werkzaamheden, beroepsopleiding, promotie, arbeidslonen en toekenningen van sociale voordelen, tuchtmaatregelen en afdanking. »

« Het is ieder werkgever verboden vakverenigingsbijdragen af te houden op het loon van zijn personeel en deze in zijn plaats te betalen. »

« Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. »

« Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages-intérêts. »

« Ces dispositions sont d'ordre public. »

En Belgique, il apparaît aujourd'hui, à la lumière de 40 années de pratique, que l'énumération des actes et attitudes définis aux articles 3 et 4 de la loi de 1921 doit être complétée, et d'autre part, il se révèle souhaitable de préciser, en dehors de toute question de sanction pénale, quelles sont les pratiques qui heurtent le principe de la liberté d'association et de la non-discrimination et qui ne peuvent donc recevoir aucune efficacité juridique.

L'aspect pénal.

Pour qu'il y ait infraction tombant sous le coup de la loi de 1921, il faut :

— avoir, pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou à n'en pas faire partie, usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces ou lui avoir fait craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune.

— avoir méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat de travail ou de services, soit à l'affiliation, soit à la non-affiliation d'une ou de plusieurs personnes à une association.

Il est des agissements plus subtils pour qui veut contraindre quelqu'un à s'affilier ou à ne pas s'affilier à une organisation. On peut dans une entreprise refuser un avantage, un avancement, des facilités pour l'exécution d'un travail... Pareils agissements ne constituent pas le recours à une voie de fait, ne représentent pas la menace d'un dommage. D'autre part, l'atteinte à la liberté d'association peut se traduire par des pressions pour dissuader quelqu'un de s'associer à une activité syndicale ou, au contraire, pour l'amener à y participer.

Il importe donc de revoir le texte de ces articles 3 et 4 pour combler une lacune certaine.

Aspect civil.

Les délits punis par les articles 3 et 4 de la loi de 1921 supposent un élément intentionnel caractérisé : la victime doit faire la preuve que l'auteur de l'acte a eu pour mobile exclusif une atteinte à la liberté d'association.

Cette exigence se justifie sur le terrain répressif. Mais cela ne signifie nullement que sur le terrain du droit civil, à défaut de pareille intention, il faudrait considérer comme licites tous les actes, toutes les conventions, toutes les pratiques qui ont pour effet d'introduire des discriminations entre industriels, commerçants, artisans, ouvriers... selon qu'ils sont ou non membres d'une association, et notamment d'un groupement professionnel.

Dès à présent, les principes de la responsabilité civile obligent à condamner à des dommages-intérêts celui qui a causé dommage à quelqu'un en portant atteinte à ce droit

« Het ondernemingshoofd of diens afgevaardigden mogen generlei pressiemiddel vóór of tegen enigerlei vakvereniging gebruiken. »

« Elke door de werkgever genomen maatregel die strijdig is met het bepaalde in de voorafgaande alinea's, zal als wederrechtelijke handeling worden beschouwd en aanleiding geven tot schadeloosstelling. »

« Deze bepalingen zijn van dwingend recht. »

Een 40-jarige ervaring in België heeft aan het licht gebracht dat de opsomming van de handelingen en houdingen welke in de artikelen 3 en 4 van de wet van 1921 zijn bepaald, moet worden aangevuld; anderzijds blijkt het noodzakelijk te zijn nader te verklaren, buiten elke strafmaatregel om, welke praktijken strijdig zijn met het beginsel van de vrijheid van vereniging en van nondiscriminatie en derhalve geen juridische uitwerking kunnen hebben.

Strafrechtelijk aspect.

Als overtreding in de zin van de wet van 1921 geldt :

— een bepaalde persoon dwingen van een vereniging deel uit te maken of daarvan niet uit te maken, zich tegenover hem schuldig maken aan feitelikheden, geweldsdaden of bedreigingen, of wel hem doen vrezen dat hij zijn betrekking zal verliezen of dat zij persoon, zijn gezin of zijn betrekking zal verliezen of dat zijn persoon, zijn gezin of vermogen schade kunnen lijden.

— kwaadwillig, met het doel de vrijheid van vereniging te krenken, het sluiten, het uitvoeren of, zelfs met inachtneming van de gebruikelijke opzeggingstermijnen, het voortzetten van een arbeids- of dienstovereenkomst afhankelijk te stellen hetzij van de aansluiting, hetzij van de niet-aansluiting van een of meer personen bij een vereniging.

Er bestaan nog subtielere middelen om iemand te dwingen zich al dan niet aan te sluiten bij een vereniging. In een onderneming kan men iemand een voordeel, een promotie, faciliteiten bij de uitoefening van zijn werkzaamheden weigeren... Dergelijke handelwijzen zijn geen feitelikheden, vormen geen bedreiging met schade. Anderzijds kan de aanslag op de vrijheid van vereniging tot uiting komen in de vorm van druk, ten einde iemand ervan te doen afzien deel te nemen aan een vakbondsactiviteit of, omgekeerd, om hem ertoe te brengen eraan deel te nemen.

Het is dus zaak de tekst van die artikelen 3 en 4 te herzien om een bestaande leemte aan te vullen.

Burgerlijk aspect.

De door artikelen 3 en 4 van de wet van 1921 gestrafte misdrijven onderstellen het bestaan van een uitgesproken opzettelijk element : het slachtoffer moet het bewijs leveren dat de dader als enige drijfveer een aanslag op de vrijheid van vereniging had.

Deze vereiste is gerechtvaardigd in strafzaken. Maar dit betekent geenszins dat men inzake burgerlijk recht, bij gebreke van dergelijke opzet, als geoorloofd dient te beschouwen alle daden, alle overeenkomsten, alle praktijken die ten gevolge hebben dat er discriminaties geschapen worden ingevoerd tussen nijveraars, handelaars, ambachtslui, werklieden... naargelang zij al dan niet lid zijn van een vereniging, en meer bepaald van een beroepsvereniging.

Nu reeds dient, krachtens de beginselen van de burgerlijke aansprakelijkheid, tot schadevergoeding veroordeeld, diegene die aan een ander schade heeft veroorzaakt door

civil que représente pour chaque citoyen la liberté d'association. Et parallèlement, l'article 6 du code civil conduit à dénier tout effet aux actes juridiques qui impliquent une violation de ce principe d'ordre public.

Néanmoins, une intervention du législateur apparaît souhaitable pour deux raisons.

D'une part, il faut constater que depuis quelques années, se développent des pratiques et notamment des conventions, qui ont pour résultat très précis de porter atteinte à la liberté d'association d'autrui. Il est bon que la loi dissipe toute confusion à cet égard.

Elle s'est déjà engagée sur cette voie, mais très imparfaitement. L'article 10 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs stipule : « Tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires à ceux qui résultent du présent arrêté-loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie. »

Certes on a pu prétendre que cette disposition ne visait littéralement que les avantages complémentaires de la sécurité sociale expressément visés par l'arrêté-loi, c'est-à-dire pensions, allocations familiales, assurance-maladies, assurance-chômage, vacances annuelles.

Mais ce serait singulièrement ravalier les intentions des auteurs de cette disposition légale que de croire qu'ils entendaient admettre la possibilité de discriminer en d'autres domaines des relations du travail.

D'autre part, les sanctions normales du droit civil que constituent l'octroi de dommages-intérêts et la nullité des conventions illicites se révèlent incomplètes. Il importe que le législateur prévienne l'extension des pratiques auxquelles il a été fait allusion par une meilleure protection de ceux qui en sont victimes.

inbreuk te maken op het burgerlijk recht dat, voor ieder burger, bestaat in de vrijheid van vereniging. Parallel, leidt artikel 6 van het Burgerlijk wetboek ertoe elk gevolg te ontzeggen aan rechtshandelingen die een schending van dit beginsel van dwingend recht inhouden.

Een tussenkomst van de wetgever lijkt nochtans wenselijk om twee redenen.

Eenzijds moet men vaststellen dat, sinds verscheidene jaren, praktijken, en meer bepaald overeenkomsten, ingang vinden die tot welbepaald gevolg hebben, dat de vrijheid van vereniging van derden geschonden wordt. Het is goed dat bij de wet aan iedere verwarring daaromtrent een einde wordt gemaakt.

De wetgever is die weg reeds opgegaan, maar op zeer onvolledige wijze. Artikel 10 van de besluitwet van 28 december 1944, betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, bepaalt : « Ieder werkgever die aan zijn personeel vrijwillig bijkomstige, buiten het bestek van deze besluitwet vallende voordelen toekent, mag generlei onderscheid maken tussen de tot een zelfde categorie behorende arbeiders van zijn onderneming. »

Men heeft weliswaar kunnen aanvoeren, dat die bepaling naar de letter slechts betrekking had op de voordelen die verleend werden buiten die van de maatschappelijke zekerheid, die uitdrukkelijk door de besluitwet bedoeld werden, d. w. z. pensioenen, kinderbijslag, ziekteverzekering, werkloosheidsverzekering, jaarlijks verlof.

Maar men zou de bedoelingen van de auteurs van deze wetbepaling ten zeerste beperken, door te menen dat zij de mogelijkheid van discriminatie op andere gebieden van de arbeidsbetrekkingen wilden aanvaarden.

Anderzijds blijken de normale sancties van het burgerlijk recht, bestaande in het toekennen van schadevergoeding en in de nietigheid van de ongeoorloofde overeenkomsten, onvolledig te zijn. Het is nodig dat de wetgever de uitbreiding van de praktijken, waarop werd gezinspeeld, zou verhinderen door een betere bescherming van diegenen die er het slachtoffer van zijn.

J. VAN DER SCHUEREN.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

L'article 3 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association est modifié et complété comme suit :

« Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 50 francs à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui, pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou à n'en pas faire partie, aura usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces, ou lui aura fait craindre de perdre son emploi, d'être désavantagé dans l'exercice de sa profession, ou d'exposer à un dommage ou à un manque à gagner sa personne, sa famille ou sa fortune.

» Il en sera de même de celui qui aura eu recours à l'un de ces moyens pour amener une personne déterminée à participer à l'activité d'une association ou à s'en abstenir. »

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

Artikel 3 van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging van de vrijheid van vereniging wordt gewijzigd en aangevuld als volgt :

« Met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 50 tot 500 frank of met een van die straffen alleen wordt gestraft hij die, om een bepaalde persoon te dwingen deel uit te maken van een vereniging of daarvan niet deel uit te maken, zich tegenover hem schuldig maakt aan feitelikheden, geweldpleging of bedreigingen, ofwel hem doet vrezen dat hij zijn betrekking zal verliezen, in de uitoefening van zijn beroep zal worden benadeeld of dat zijn persoon, zijn gezin of zijn vermogen schade of winstderving kunnen lijden.

» Hetzelfde geldt voor hem die een van die middelen aanwendt om een bepaalde persoon te doen deelnemen aan de werkzaamheden van een vereniging of zich daarvan te doen onthouden. »

Art. 2.

L'article 4 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit :

« Il en est de même de celui qui aura fait dépendre d'une telle considération un avancement ou l'octroi d'un avantage quelconque, d'ordre matériel ou d'ordre moral. »

Art. 3.

Il est ajouté à la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, un article 6 rédigé comme suit :

« § 1. — Sont illicites, toutes conventions en matière d'embauchage ou de licenciement, de formation professionnelle, de répartition du travail, d'avancement, de discipline, de rémunérations ou d'avantages sociaux de quelque nature que ce soit, dans lesquelles les parties ont pris en considération l'appartenance ou la non-appartenance à une association, ou encore la participation ou la non-participation à une activité syndicale.

« Il en est de même de toutes décisions prises par un chef d'entreprise, ou par un conseil d'entreprise, ou par les dirigeants de groupements ou d'institutions privés ou publics, qui impliqueraient une discrimination de cette nature.

« § 2. — Sont illicites les décisions ou les conventions par lesquelles un chef d'entreprise s'engagerait à payer lui-même, en tout ou en partie, les cotisations syndicales des membres de son personnel, ou encore avantagerait, même indirectement, certains membres de son personnel selon qu'ils sont affiliés ou non à une association ou selon qu'ils ont fait choix d'une association déterminée plutôt que d'une autre.

« Sont à considérer comme des pratiques définies à l'alinéa précédent, les décisions ou conventions par lesquelles un chef d'entreprise serait tenu de verser des indemnités ou tous autres avantages à une association ou à un fonds, dont seuls certains membres de son personnel bénéficieraient selon qu'ils adhèrent ou n'adhèrent pas à une association de caractère professionnel.

« § 3. — Celui qui subit un dommage quelconque par suite de l'une des pratiques définies aux paragraphes précédents a droit à des dommages-intérêts; les personnes physiques ou morales qui ont participé directement à la conclusion de la convention ou à la décision illicite sont solidairement responsables.

« Celui qui a été licencié ou s'est vu refuser un engagement en violation des règles précédentes a le droit de demander sa réintégration habituelle de l'entreprise. Cette demande doit être adressée à l'employeur, par lettre recommandée à la poste, dans les 30 jours qui suivent le licenciement ou le refus d'engagement.

En cas d'exécution de la part de l'employeur, le travailleur lésé aura droit à charge de celui-ci à une indemnité équivalente à six mois de la rémunération contractuelle ou escomptée sans préjudice de tous autres dommages et intérêts.

« § 4. — Au cas où, en violation de l'une des règles des paragraphes 1 et 2 ci-dessus, un employeur se sera engagé, personnellement ou par intermédiaire, à payer à une partie de son personnel, directement ou non, un avantage pécuni-

Art. 2.

Artikel 4 van dezelfde wet wordt aangevuld met een tweede lid, dat luidt als volgt :

« Hetzelfde geldt voor hem die een bevordering of toekenning van enig materieel of moreel voordeel afhankelijk stelt van dergelijke overweging. »

Art. 3.

Aan dezelfde wet wordt een artikel 6 toegevoegd, dat luidt als volgt :

« § 1. — Ongeoorloofd zijn alle overeenkomsten inzake indienstneming of afdanking, beroepsopleiding, werkverdeling, bevordering, tucht, bezoldiging of sociale voordelen van gelijk welke aard, waarbij partijen rekening houden met het al dan niet lid zijn van een vereniging of met het al dan niet deelnemen aan enige syndicale activiteit.

« Hetzelfde geldt voor alle beslissingen, door een ondernemingshoofd of een ondernemingsraad of door de leiders van privaat- of publiekrechtelijke groeperingen of inrichtingen genomen, die een dergelijke discriminatie inhouden.

« § 2. — Ongeoorloofd zijn de beslissingen of overeenkomsten, waarbij een ondernemingshoofd zich ertoe verbindt zelf de syndicale bijdragen van zijn personeelsleden geheel of ten dele te betalen of bepaalde leden van zijn personeel, zelfs onrechtstreeks, te bevoordelen naargelang zij al dan niet zijn aangesloten bij een vereniging of naargelang zij een bepaalde vereniging boven een andere hebben verkozen.

« Dienen beschouwd te worden als in het vorig lid bepaalde praktijken, de beslissingen of overeenkomsten waardoor een ondernemingshoofd zou gehouden zijn vergoedingen of welkdanig ander voordeel aan een vereniging of aan een fonds af te dragen, waarvan enkel bepaalde leden van zijn personeel het genot zouden bekomen naargelang zij al dan niet toetreden tot een vereniging die als een beroepsvereniging dient beschouwd.

« § 3. — Al wie een welkdanig nadeel ondergaat uit hoofde van een bij de voorgaande paragrafen bepaalde praktijken, heeft recht op schadevergoeding; de natuurlijke of rechtspersonen die rechtstreeks deel hebben genomen aan de totstandkoming van de ongeoorloofde overeenkomst of beslissing zijn hoofdelijk aansprakelijk.

« Hij die werd afgedankt of aan wie een dienstverbintenis geweigerd werd, met overtreding van de voorgaande regels, heeft recht op wederopneming in de onderneming. Dit verzoek dient, bij een ter post aangetekende brief, gericht te worden aan de werkgever, binnen 30 dagen na de afdanking of weigering van aanwerving.

« Ingeval van niet-uitvoering door de werkgever, heeft de benadeelde werknemer, ten bezware van de werkgever, recht op een vergoeding die gelijk is aan zes maanden van de contractuele of verhoopte bezoldiging, onverminderd alle andere schadevergoedingen.

« § 4. — In de gevallen waarin, met overtreding van een van de regels van de voorgaande §§ 1 en 2, een werkgever de verbintenis aangegaan heeft, hetzij persoonlijk, hetzij door tussenpersoon, aan een gedeelte van zijn personeel,

naire quelconque, cet engagement ne sera pas nul, mais il sera étendu à tous les membres de la catégorie intéressée du personnel. »

8 février 1962.

al dan niet rechtstreeks, enig geldelijk voordeel uit te keren, zal die verbintenis niet nietig zijn, maar worden uitgebreid tot alle leden van de betrokken categorie van het personeel. »

8 februari 1962.

J. VAN DER SCHUEREN,
R. LEFEBVRE,
P. KRONACKER,
W. DE CLERCQ,
Ch. JANSSENS,
F. VAN DOORNE.
