KONINKRIJK BELGIE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 15e juli 1966 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités", zoals het door de Minister op 26 juli 1966 en op 7 september 1966 gewijzigd werd, heeft de 18e november 1966 het volgend advies gegeven :

ROYAUME DE BELGIQUE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 15 juillet 1966, d'une demande d'avis sur un projet de loi "sur les conventions collectives et les commissions paritaires", ainsi qu'il a été amendé par le Ministre les 26 juillet 1966 et 7 septembre 1966, a donné le 18 novembre 1966 l'avis suivant :

Onderwerp van dit ontwerp is een wettelijke regeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit te vaardigen en het statuut van de paritaire comités daaraan aan te passen, tevens rekening houdend met de wijzigingen die een meer dan twintigjarige ervaring als wenselijk of noodzakelijk doet voorkomen.

Zoals in de memorie van toelichting wordt aangemerkt, ontbeert het Belgisch sociaal recht nog steeds een eigenlijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst. Niettemin speelt dit instituut sedert tientallen jaren een belangrijke rol in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers en is het een voornaam instrument geweest om tot een harmonische organisatie van het bedrijfsleven te komen.

In de leemte die het ontbreken van een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst in de arbeidswetgeving heeft gelaten, werd enigermate voorzien door de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités : in deze organen kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten (artikel 10, a), welke door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard (artikel 12).

Wat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, het Hof van cassatie oordeelde dat deze alleen bindend waren voor de partijen die hun instemming ermee hadden betuigd, terwijl zij voor de andere wergevers en werknemers alleen een zedelijke waarde hadden (Cass. 20 december 1950, Pas. 1951, I, 267).

.../...

Als reactie tegen deze rechtspraak heeft de wetgever in 1954 aan de collectieve arbeidsovereenkomsten ook ten aanzien van de bedrijfsgenoten die geen partij bij de overeenkomst waren, een zekere juridische waarde toegekend (Kamer, 1952-1953, Gedr. St. nr 543, blz. 4) : volgens de wetten van 4 en 11 maart 1954 gelden deze overeenkomsten voor hetgeen "niet door partijen is bedongen".

De niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn dus zuiver suppletief, wat in het verslag van de Senaatscommissie als volgt wordt verklaard :

> "Sommigen zullen er zich nochtans over verwonderen dat de niet bindend verklaarde collectieve overeenkomsten en akkoorden zo laag komen te staan in de hiërarchie der rechtsbronnen van het arbeidscontract.
>
> De juridische betekenis daarvan wordt dikwijls overschat.
>
> Men vergete echter niet dat de collectieve overeenkomst in ons recht geen statuut heeft of met andere woorden niet bestaat als overeenkomst" (Senaat, 1953-1954, Gedr. St. nr 170, blz. 8).

Onderhavig ontwerp handhaaft het instituut van de algemeen verbindend verklaring en regelt bovendien de rechtskracht van de niet-algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, waarbij onderscheid wordt gemaakt naargelang de overeenkomst in of buiten een paritair orgaan wordt gesloten. Doordat aan deze laatste een hogere juridische waarde wordt gegeven dan in de thans geldende wetgeving het geval is, komen zij ook dichter bij de verbindend verklaarde overeenkomsten te staan ; niettemin blijven belangrijke verschilpunten bestaan.

Om deze verschillende vormen van collectieve arbeidsovereenkomsten tot een harmonisch geordend geheel samen te brengen, is het wenselijk vooraf te onderzoeken wat de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals zij in het Belgisch recht is gegroeid, wezenlijk is. Onmiddellijk daarbij aansluitend, dient ook de juridische aard van die overeenkomst te worden bepaald. Beide problemen vormen de eerste twee onderwerpen die in het hierna volgend algemeen deel van dit advies worden behandeld.

Vervolgens dient de plaats te worden bepaald welke dit ontwerp in het geheel van het sociaal recht inneemt. Het regelt immers een belangrijk deel van de collectieve arbeidsverhoudingen in het algemeen en van de bedrijfsorganisatie in het bijzonder : niet alleen wordt het statuut van de paritaire comités hervormd, maar tevens wordt een nieuwe bevoegdheid verleend aan de Nationale Arbeidsraad, die ook een van de organen wordt, waar collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. De daarmee verband houdende problemen worden besproken in het derde hoofdstuk van het algemeen deel.

Ten slotte dient ook aandacht te worden besteed aan het vraagstuk van het vakverenigingsrecht. In de memorie van toelichting wordt immers aangemerkt, dat "de erkenning dat de beroepsorganisaties verbintenissen kunnen aangaan en dat zij rechten en verplichtingen kunnen doen ontstaan" een van de "drie hoofdbegrippen" is, waarop het ontwerp steunt.

In het licht van de oplossing welke aan de vier voornoemde algemene problemen wordt gegeven, kunnen vervolgens de artikelen van het ontwerp in een tweede deel worden onderzocht.

In een derde en laatste deel wordt tenslotte een tekst van het ontwerp voorgesteld, die het gevolg is van de gemaakte opmerkingen en waarin tevens een aantal vormwijzigingen worden verwerkt die geen nadere toelichting behoeven.

A L G E M E E N D E E L .

I. WEZEN VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

A. Volgens artikel 2 van het ontwerp heeft de collectieve arbeidsovereenkomst onder meer tot onderwerp "de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren".

Uit deze begripsomschrijving blijkt duidelijk welke diepgaande invloed de collectieve arbeidsovereenkomst heeft op de individuele rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer.

Oorspronkelijk werd die rechtsbetrekking uitsluitend geregeld door de individuele arbeidsovereenkomst, waarvan de inhoud door de contracterende partijen werd bepaald. Deze contractsvrijheid werd alleen beperkt door de steeds talrijker wordende dwingende voorschriften van de sociale wetgeving, die weliswaar niet raakt aan de vrijheid van partijen om zich al dan niet door een arbeidsovereenkomst te binden, maar wel de voorwaarden waaronder de overeenkomsten moeten worden aangegaan en uitgevoerd, dwingend regelt.

Ingevolge de gestadige ontwikkeling van het vakverenigingswezen werd de regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden echter ook meer en meer onderwerp van gezamenlijk overleg tussen organisaties van werkgevers en werknemers. De resultaten van dit overleg werden

.../...

vastgelegd in "collectieve arbeidsovereenkomsten" , die juridisch weliswaar niet meer waarde hadden dan die welke de betrokken organisaties en de belanghebbende bedrijfsgenoten zelf eraan toekenden maar die in feite de bovenhand kregen op het individueel overleg tussen werkgever en werknemer en de inhoud van de individuele rechtsbetrekking grotendeels bepaalden en gelijkvormig maakten.

De praktijk van het collectief overleg werd geleidelijkaan zo veralgemeend, dat de contacten tussen de organisaties een vaste vorm aannamen en leidden tot de vorming van permanente gespreksgroepen die na enige tijd "paritaire comités" werden genoemd. Deze comités, die op initiatief van de betrokken organisaties zelf waren opgericht, groeiden alzo tot de bij voorkeur aangewezen organen om collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand te doen komen.

B. Het steeds toenemende gezag van de werkgevers- en werknemersorganisaties en van de door hen opgerichte paritaire comités, alsmede de feitelijke invloed van de collectieve arbeidsovereenkomsten op de individuele rechtsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, heeft tot de overtuiging geleid, dat in het belang van gezonde sociale verhoudingen, aan de collectieve arbeidsovereenkomsten ook een juridische waarde moet worden gegeven, waardoor zij zelfs bindend kunnen worden gemaakt voor de bedrijfsgenoten die zich niet uit eigen beweging aan de door de organisaties tot stand gebrachte regelingen onderwerpen. Om dit opzet te verwezenlijken,is de tussenkomst van de wetgever vereist.

Deze tussenkomst heeft een drieledig doel :
de wettelijke erkenning van de paritaire comités,de wettelijke erkenning van de collectieve arbeidsovereenkomsten als zodanig en de algemeen verbindend verklaring van die overeenkomsten, waardoor deze ook gelden voor de niet-gebonden bedrijfs-

Het ingrijpen van de wetgever heeft evenwel niet tot gevolg dat de overheid zich in de plaats van de organisaties stelt. De paritaire comités blijven de organen van overleg en samenwerking tussen de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals ook over het aangaan en de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten door de organisaties vrij wordt beslist. Zelfs de algemeen verbindend verklaring kan alleen op verzoek van een of meer organisaties worden verleend.

De wet bevordert en verzekert alleen de goede werking van de paritaire comités en bepaalt alleen de rechtsgevolgen van de collectieve arbeidsovereenkomsten en de voorwaarden waarin zij moeten worden aangegaan om die rechtsgevolgen te kunnen hebben.

Wat de algemeen verbindend verklaring betreft, gaat het ingrijpen van de wetgever weliswaar enigszins verder. Hierdoor worden aan de collectieve arbeidsovereenkomst rechtsgevolgen verbonden die uiteraard alleen aan door de overheid zelf uitgevaardigde regelingen worden toegekend, zodat zij ten aanzien van de bedrijfsgenoten dezelfde juridische waarde als een verordening krijgen. Daarom bepaalt de wetgever dat die rechtsgevolgen maar kunnen tot stand worden gebracht door een koninklijk besluit

De algemeen verbindend verklaring doet evenwel de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig niet te niet Deze blijft bestaan naast de regeling die ingevolge de algemeen verbindend verklaring tot stand is gekomen.

.../

Beide hebben een eigen juridische aard en het komt de wetgever toe deze te bepalen. Hierdoor wordt in genendele geraakt aan het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst, die door de contracterende partijen zonder overheidsinmenging tot stand wordt gebracht en in stand wordt gehouden en die strekt tot regeling van de zowel individuele als collectieve betrekkingen tussen de betrokken bedrijfsgenoten en organisaties.

II. JURIDISCHE AARD VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

A. Volgens artikel 2 van het ontwerp is de collectieve arbeidsovereenkomst "een akkoord" dat gesloten wordt tussen werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties of werkgevers (eerste lid). De afgevaardigden van de organisaties "gaan de overeenkomst aan" namens de organisaties die zij vertegenwoordigen (tweede lid).

Artikel 4 bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk moet gesteld zijn en gesloten wordt "voor een bepaalde tijd , voor een onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd met een vernieuwingsclausule".

Luidens artikel 7 moeten in de collectieve arbeidsovereenkomst onder meer voorkomen "de hoedanigheden van de contracterende partijen","de bedrijven, het gebied en de personen waarvoor de overeenkomst geldt", het orgaan "waarin de overeenkomst werd gesloten", de bepalingen betreffende de geldigheidsduur en de beëindiging van de overeenkomst, "de datum van sluiting van de overeenkomst" en "de handtekening van de personen die zich, hetzij namens de door hen vertegenwoordigde organisatie, hetzij individueel, kunnen verbinden".

Nadere voorschriften betreffende de opzegging door "ieder van de ondertekenende partijen" van een overeenkomst voor onbepaalde tijd en betreffende "de verzaking van vernieuwing" van een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule, eveneens door "ieder van de ondertekenende partijen", worden gesteld in de artikelen 16 en 17.

Uit de voornoemde bepalingen blijkt duidelijk dat de Regering de collectieve arbeidsovereenkomst als een ware "overeenkomst" beschouwt, ook al gaat het om een overeenkomst van bijzondere aard, waarop de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek niet zonder meer toepassing vinden. Die opvatting wordt overigens meermaals bevestigd in de memorie van toelichting.

In de commentaar bij de artikelen 15, 16 en 17 wordt gezegd : "Inderdaad volgens onze opvatting blijven de al dan niet algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten alleen het werk van de contractanten. Deze sluiten overeenkomsten en zeggen ze op".

En in de toelichting op artikel 23 wordt bevestigd: "De collectieve arbeidsovereenkomst is in de eerste plaats een overeenkomst", terwijl in verband met artikel 7, h, wordt verklaard : "de ondertekening vormt de formele bekrachtiging van de wilsovereenkomst". Voorts wordt op menige plaats gewag gemaakt van de contractuele grondslag (artikelen 15-17), van de contractuele aard en het contractueel beginsel (artikel 21) alsmede van het contractueel gebied (artikel 23) van de collectieve arbeidsovereenkomst.

.../...

B. Daartegenover wordt in de memorie van toelichting eveneens de nadruk erop gelegd, dat de collectieve arbeidsovereenkomst "een verordenende norm (wordt), wanneer zij bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard" (commentaar bij artikel 23). En bij de bespreking van artikel 11 wordt verklaard dat "de algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomsten in feite reglementaire teksten zijn die op straffe van strafrechtelijke sanctie verplicht zijn voor alle personen op wie ze van toepassing zijn en dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten rechtsverplichtingen doen ontstaan die in tegenstrijd kunnen zijn met vroegere wetteksten". Dit reglementair karakter kan, in de opzet van het ontwerp, inderdaad worden afgeleid uit het feit, dat de algemeen verbindend verklaring geschiedt door een eenzijdige rechtshandeling van de uitvoerende macht (artikel 9), waardoor een algemeen geldende regeling tot stand komt die bindend is voor alle werkgevers en werknemers van de betrokken bedrijfstak (artikel 12) en op de naleving waarvan straffen worden gesteld (artikel 60, 1° en 2°).

Door de algemeen verbindend verklaring verliest, volgens de Regering, de collectieve arbeidsovereenkomst haar contractuele aard echter niet. Bij de toelichting op artikel 12 wordt in de memcrie van toelichting aangemerkt: "De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst geldt dus eensdeels als reglement voor de leden van de ondertekenende organisaties en voor al de werkgevers en werknemers binnen het ressort van de paritaire instelling en anderdeels als overeenkomst voor de ondertekenende organisaties".

.../...

C. In de opzet van het ontwerp verandert dus enerzijds de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst door de algemeen verbindend verklaring - de overeenkomst wordt verordening - en anderzijds behoudt zij in zeker opzicht ook haar dubbele aard, doordat zij tegelijkertijd contractueel is wat betreft de verplichtingen die de contracterende partijen tegenover elkaar hebben aangegaan, en reglementair wat betreft de bepalingen die voor de betrokken werkgevers en werknemers gelden (vergelijk hiermee de commentaar bij artikel 2 en het aldaar toegelichte onderscheid tussen obligatoire en normatieve bepalingen).

Daar komt nog bij dat de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst niet automatisch een einde maakt aan de verordening : wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgezegd, houdt de algemeen verbindend verklaarde regeling maar op uitwerking te hebben, nadat het desbetreffende koninklijk besluit uitdrukkelijk is opgeheven (zie artikel 16 en de daarbij gegeven commentaar in de memorie van toelichting) ; een analoge toestand doet zich voor wanneer partijen de verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule verzaken (artikel 17). Omgekeerd kan ook de collectieve arbeidsovereenkomst verder als overeenkomst blijven gelden, nadat aan de algemeen verbindend verklaring een einde werd gemaakt (artikel 18 en commentaar).

Het hoeft geen betoog dat de dualiteit in de aard van de collectieve arbeidsovereenkomst dit rechtsinstituut naar opzet en structuur zeer ingewikkeld maakt. Bovendien doet zij een aantal rechtsvragen rijzen, waarvan sommige zelfs een grondwettelijk aspect vertonen.

.../...

In zover de collectieve arbeidsovereenkomst een ware "overeenkomst" is, rijst de vraag hoe deze bindend kan zijn voor personen die de overeenkomst niet hebben aangegaan of bij het sluiten ervan zelfs niet indirect betrokken waren.

In zover de collectieve arbeidsovereenkomst door de algemeen verbindend verklaring een reglementair karakter krijgt, rijst de vraag hoe de verordening tot stand komt en wie de verordeningsbevoegdheid uitoefent.

D. Wat vooreerst de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig betreft, geen moeilijkheden rijzen vanzelfsprekend in zover zij rechten en plichten voor de contracterende partijen zelf doet ontstaan. Elke overeenkomst strekt immers uiteraard degenen die ze hebben aangegaan, tot wet (B.W.1134).

Anders is het, in zover de collectieve arbeidsovereenkomst tot onderwerp heeft "de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren" (artikel 2 van het ontwerp). Deze zogenaamde "normatieve" bepalingen binden in de regel niet de contracterende partijen of alleszins niet uitsluitend-, maar de werkgevers en werknemers die bij het sluiten van de overeenkomst niet betrokken zijn geweest. In zover het gaat om werkgevers en werknemers, die lid zijn van een contracterende organisatie, zou de binding nog enige steun - hoe gebrekkig en onvolmaakt ook - kunnen vinden in een of andere vorm van mandaat of beding ten behoeve van derden. Maar geen enkele gekende rechtsfiguur uit het verbintenissenrecht kan enige grond bieden voor de binding van werkgevers en werknemers die niet tot een contracterende organisatie behoren zoals alle werknemers van gebonden werkgevers (artikelen 23 en 31),

en alle werkgevers en werknemers, die door schriftelijke, individuele overeenkomst niet hebben afgeweken van een in een paritair orgaan gesloten collectieve overeenkomst (artikel 25). Deze binding gaat regelrecht in tegen het beginsel, dat overeenkomsten alleen gevolgen teweegbrengen tussen de contracterende partijen (B.W.1165).

Nu behoort het tot het wezen zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst, dat zij normatieve bepalingen bevat die niet de contracterende partijen maar anderen binden ; de obligatoire bepalingen tussen partijen zijn daaraan zelfs ondergeschikt en dienen hoofdzakelijk om de naleving van de normatieve te verzekeren.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan derhalve bezwaarlijk als een eigenlijke "overeenkomst" in de klassieke, burgerrechtelijke betekenis worden aangemerkt. Zij heeft daarmee wel gemeen, dat zij door wilsovereenstemming ontstaat en dat zij in ongeveer gelijkaardige of minstensvergelijkbare vormen en voorwaarden wordt aangegaan en beëindigd (zie hiervoor onder A). Maar daartegenover staat dat, zoals hiervoor werd aangetoond, de gelding ervan fundamenteel verschilt met die van de eigenlijke overeenkomst. Indien de Regering door dit ontwerp tot een eigen wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst wil komen, is het hoofdzakelijk omdat uit de praktijk gebleken is, dat het bestaande overeenkomstenrecht van het Burgerlijk Wetboek niet is aangepast aan de eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst en omdat de contracterende organisaties het doel dat zij door het aangaan van de overeenkomst nastreven, niet in de door het burgerlijk recht voorgeschreven vormen kunnen bereiken.

.../...

E. Wat vervolgens het reglementair karakter van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst betreft, de rechtspraak in verband met de beslissingen van de paritaire comités doet duidelijk blijken van de moeilijkheden om het instituut van de algemeen verbindend verklaring in te passen in de gekende, grondwettelijk voorgeschreven vormen van normgeving of objectieve rechtsvorming.

Door de afdeling administratie van de Raad van State werd beslist dat de beslissingen van de paritaire comités "niet het kenmerk vertonen van administratieve regelen ; dat uitsluitend het verlenen van de sanctie door de Koning, deze beslissingen bindend maakt tegenover derden en hun het reglementair karakter geeft", en dat derhalve de paritaire comités "geen reglementaire bevoegdheid uitoefenen en geen administratieve overheden zijn" (Raad van State, 7 mei 1952, SENTEN en cons., nr 1539 ; zie ook Raad van State, 7 mei 1952, Vereniging van kolenhandelaars der provincie Antwerpen, nr 1543). Volgens deze rechtspraak wordt de verordeningsbevoegdheid dus uitgeoefend door de Koning, waardoor het grondwettelijk voorschrift van artikel 29, volgens hetwelk de uitvoerende macht aan de Koning toekomt, volkomen geëerbiedigd wordt. Tegen deze opvatting bestaat echter het praktische bezwaar, dat de inhoud van de regeling integraal door het paritair comité wordt opgemaakt en de Koning in de uitoefening van zijn verordeningsbevoegdheid daaraan niets kan veranderen (zie commentaar in de memorie van toelichting bij de artikelen 15-17).

Indien de Koning echter de verordenende bevoegdheid ter zake uitoefent, moet het koninklijk besluit waarbij een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, aan het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State worden voorgelegd. Volgens het

Hof van cassatie moet dit advies echter niet worden gevraagd, omdat voor de toepassing van artikel 2, tweede lid, van de wet van 23 december 1946 vereist is "dat het een besluit geldt waarbij degene die het besluit neemt, de Koning of een Minister, een organieke maatregel treft of een reglement maakt", en dat de Koning door de algemeen verbindend verklaring "niet de overheid wordt welke de bindend gemaakte organieke of reglementaire maatregel neemt" (Cass.5 december 1957, R.W. 1959-1960, k. 69).

Hieruit moet noodzakelijkerwijze volgen dat de verordening gemaakt wordt door het paritair comité. Deze opvatting, die de werkelijkheid ongetwijfeld het dichtst benadert, impliceert echter dat de verordeningsbevoegdheid toekomt aan organen, die in de uitoefening van die bevoegdheid niet aan de uitvoerende macht ondergeschikt zijn maar autonoom de inhoud van de regeling bepalen. En aangezien het hier niet gaat om bijkomstige en aanvullende maatregelen die ter uitvoering van een bestaande wettelijke of door de Koning uitgevaardigde regeling worden genomen, kan zulks bezwaarlijk met de grondwettelijke voorschriften van de artikelen 29 en 67 in overeenstemming worden gebracht.

Dit aspect van het probleem is de wetgever overigens niet ontgaan bij de voorbereiding van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. In de memorie van toelichting wordt immers verklaard : "Overeenkomstig de principes van ons openbaar recht moet voor onbestaanbaar gehouden worden, dat een reglementerende of een strafrechtelijke macht verleend wordt aan een instelling waarvan het bestaan niet gerechtvaardigd is door de beginselen van de Grondwet" (Kamer, 1947-1948, Gedr. St., nr 50, blz. 4 ; zie ook : id., blz. 9, Gedr. St., nr 511, blz. 12 ; Senaat, 1947-1948, Gedr. St., nr 489, blz. 4).

.../...

Wat geldt voor de beslissingen van de paritaire comités, genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945, geldt op het eerste gezicht ook voor de overeenkomstig dit ontwerp gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Niettemin bestaat tussen beide een belangrijk verschil.

Voor de juridische ontleding van het stelsel van rechtsvorming, zoals het door de besluitwet van 9 juni 1945 is tot stand gebracht, dient niet te worden uitgegaan van het noodzakelijk vooraf bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze speelt in dit stelsel zulk een bijkomstige rol, dat alleen bij het omschrijven van de bevoegdheid van het paritair comité terloops melding ervan wordt gemaakt, wanneer bepaald wordt, dat het comité loonregelingen kan vaststellen "onder meer door het afsluiten van collectieve overeenkomsten" (artikel 10, a). Voor het overige is van overeenkomsten noch in de tekst van de besluitwet noch in het verslag aan de Regent sprake, evenmin trouwens als in de overeenkomst van sociale solidariteit, die de aanleiding tot het uitvaardigen van de besluitwet is geweest (Arbeidsblad, 1945, blz. 17, nrs 46 en volgende). Een beslissing van een paritair comité kan dus wel een collectieve arbeidsovereenkomst zijn, maar zulks is hoegenaamd niet noodzakelijk. Daarom heeft de besluitwet van 9 juni 1945 ter zake van de bindende kracht een regeling uitgevaardigd, waarbij abstractie wordt gemaakt van het begrip "collectieve arbeidsovereenkomst", die overigens geen wettelijk statuut had en in rechte niet bestond.

Voor de verklaring van de juridische aard van de algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités dient men dus uit te gaan van de vaststelling, dat het een algemeen bindende regeling is die ontstaat door de samenwerking van een door de wet opgericht orgaan (het paritair comité) en de Koning. Noodgedwongen moet daarbij dan

/

wel rekening worden gehouden met de grondwettelijke voorschriften betreffende het tot stand komen van door de overheid uitgevaardigde verordeningen.

In dit ontwerp is de wettelijke regeling daarentegen gans anders, ook al is de feitelijke toestand dezelfde. De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet opgemaakt door een wettelijk opgericht orgaan maar in dat orgaan door organisaties van zuiver particuliere aard. Zij zijn dus niet het werk van de overheid, maar van particulieren. Alleen voorziet de wetgever in een tussenkomst van de uitvoerende macht, wanneer die particulieren wensen dat aan de door hen tot stand gebrachte regeling dezelfde rechtskracht en dezelfde juridische waarborgen voor de naleving ervan als aan een door de overheid zelf uitgevaardigde verordening worden verleend.

F. Uit het voorgaande blijkt, dat de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig weliswaar een "overeenkomst" is en dat de regeling die ingevolge de algemeen verbindend verklaring voor alle bedrijfsgenoten geldt, het karakter van een "verordening" heeft. Maar even duidelijk is, dat op die "overeenkomst" de voorschriften van het Burgerlijk Wetboek geen toepassing vinden, zoals de "verordening" niet tot stand komt met toepassing van de grondwettelijke voorschriften betreffende de verordeningsbevoegdheid van de uitvoerende macht.

Zowel de rechtskracht van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig, als die van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, steunen rechtstreeks en uitsluitend op de wet.

.../...

Voorzeker, aangezien de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit gebeurt, moet 's Konings bevoegdheid ter zake ook grondwettelijk verantwoord zijn. De rechtsgrond daarvoor ligt echter niet in 's Konings verordeningsbevoegdheid hem toegekend door de artikelen 29 en 67, maar wel in artikel 78, krachtens hetwelk hij de macht heeft die bijzondere wetten, krachtens de Grondwet uitgevaardigd, hem uitdrukkelijk toekennen. Nu lijdt het geen twijfel, dat bijzondere wetten aan de Koning ook andere machten dan het maken van verordeningen kunnen toekennen.

De wetgever zou ook kunnen bepalen dat alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten rechtstreeks algemeen verbindend zijn, eventueel behoudens verzet van de Minister of zelfs zonder enige overheidsinmenging. Hij zou de bevoegdheid tot algemeen verbindend verklaring ook kunnen toevertrouwen aan de Minister of aan een door hem opgericht of aangewezen college of orgaan. Zo komt het hem eveneens toe te oordelen, dat die bevoegdheid best door de Koning wordt uitgeoefend en dienvolgens, overeenkomstig artikel 78 van de Grondwet, hem daartoe de vereiste macht te verlenen.

G. Bestaat tegen 's Konings bevoegdheid ter zake geen grondwettelijk bezwaar, dan staat het de wetgever voor het overige vrij de regeling uit te vaardigen die hem met het oog op het algemeen belang het best gepast voorkomt, hoezeer die regeling ook van de gekende rechtsfiguren moge afwijken.

Hoewel een nadere juridische verantwoording daarvoor niet nodig is, is in werkelijkheid niettemin een verklaring voorhanden waarom het ontwerp afwijkt van de gebruikelijke vormen van normgeving zowel onder privaatrechtelijk als onder publiekrechtelijk oogpunt.

Wat de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst als zodanig betreft, zowel de juridische als de feitelijke grondslag van de bevoegdheid der organisaties om alle bedrijfsgenoten, ook de niet-leden, te vertegenwoordigen en ze te binden, ligt in het representatief karakter van de contracterende organisaties. In de memorie van toelichting wordt zulks verantwoord bij de bespreking van artikel 1, 1°, door het volgende citaat : "De representatieve vakverenigingen hebben tot plicht, aan de organisatie zelf van de arbeidsbetrekkingen mede te werken en nu reeds vertegenwoordigen zij niet alleen hun aangeslotenen, maar ook alle werknemers, zowel ongeorganiseerden als zij die lid zijn van andere vakverenigingen" (H.J.DESPLATS : La notion d'organisations syndicales les plus représentatives, Droit social, 1945, blz. 270-275).

Het logisch gevolg van deze situatie is, dat de representatieve organisaties moeten geacht worden de bedoeling te hebben door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tot een regeling te komen die door alle bedrijfsgenoten in acht zou worden genomen.

In het ontwerp heeft de Regering dit beginsel weliswaar niet tot in zijn uiterste konsekwenties toegepast, vooral niet wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst niet in een paritair orgaan is gesloten, hoewel deze overeenkomsten toch ook in zekere mate bindend zijn voor werkgevers en werknemers die niet tot een representatieve organisatie behoren (zie de artikelen 31, 33 en 34).

.../...

Een ruimere binding kent het ontwerp toe aan de overeenkomsten die in een paritair orgaan zijn aangegaan, omdat in zulk orgaan alle representatieve organisaties - en zij alleen - vertegenwoordigd zijn en er beraadslagen en beslissen in de wettelijk bepaalde vormen en voorwaarden ; hierdoor ontstaat meer zekerheid, dat de contracterende organisaties de belangen van de ganse bedrijfstak of het ganse bedrijfsleven ter harte nemen. Om die reden is volgens artikel 25 van het ontwerp een niet verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, wat de individuele arbeidsvoorwaarden betreft, in beginsel bindend voor de niet georganiseerde werkgevers en hun werknemers, wanneer die overeenkomst in een paritair orgaan is gesloten doch niet wanneer ze daarbuiten werd aangegaan (zie hieromtrent de toelichting bij dit artikel).

Opdat ten slotte de collectieve arbeidsovereenkomst een werkelijk algemene binding zou hebben en het voornoemde beginsel integrale uitvoering zou hebben, heeft de wetgever een bijkomende waarborg gesteld. Deze bestaat in het toezicht van de uitvoerende macht op de wettigheid van de overeenkomst en de overeenstemming ervan met het algemeen belang, het belang van het bedrijfsleven of de bedrijfstak en van de bedrijfsgenoten ; dit toezicht wordt uitgeoefend door de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit. Deze tussenkomst van de overheid verantwoordt, dat een door particuliere organisaties tot stand gebrachte regeling dezelfde rechtskracht en binding heeft als een door de overheid zelf uitgevaardigde regeling en dat de naleving ervan zelfs strafrechtelijk wordt gesanctioneerd.

De eigen juridische aard van de collectieve arbeidsovereenkomst is een van de duidelijkste illustraties van de autonomie van het moderne sociaal recht. Deze tak van het recht hanteert een aantal rechtsfiguren die oorspronkelijk aan het burgerlijk recht en aan het publiek recht zijn ontleend, maar geeft daaraan eigen inhoud en vorm, wanneer zulks voor de harmonische ontwikkeling van de sociale rechtsordening nodig is.

.../...

III. - PLAATS VAN HET ONTWERP IN HET SOCIAAL RECHT.

A. Als zodanig kan de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomst worden beschouwd als een afgerond geheel in dat deel van het sociaal recht, dat de collectieve arbeidsverhoudingen regelt. Weliswaar bestonden er goede redenen om een ruimere wet op de collectieve arbeidsverhoudingen te maken, zoals een vorige regering zinnens was te doen, doch welk opzet ingevolge het advies nr 196 van 30 april 1964 van de Nationale Arbeidsraad niet kon worden verwezenlijkt. Maar indien zulke ruimere wetgeving niet mogelijk is, is er ongetwijfeld plaats voor een aparte wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het ontwerp voegt aan de wet echter ook een hervormd statuut van de paritaire comités toe. Zulks wordt in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

"De behandeling van de collectieve arbeidsovereenkomsten leidt noodzakelijk tot de studie van de paritaire comités, voornaamste werktuig voor de bloei van de paritaire akkoorden. Daarom ware het weinig rationeel geweest een statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten uit te werken zonder de organisatie van de paritaire comités te regelen en te harmoniseren. Dit ontwerp heeft zich derhalve ingelaten met die comités, welke het institutionele kader van de collectieve betrekkingen vormen op het vlak van de onderneming".

.../...

Doordat de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomst dus een directe weerslag heeft op het statuut van de paritaire comités, dient het ganse ontwerp in een ruimer perspectief te worden gezien.

De paritaire comités zijn immers organen van overleg en samenwerking tussen werkgevers en werknemers van een zelfde bedrijfstak, en behoren derhalve tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.

Bovendien brengt het ontwerp ook impliciet wijzigingen aan in het statuut van de Nationale Arbeidsraad, die eveneens een orgaan van de bedrijfsorganisatie is. Terwijl volgens de thans geldende wetgeving de Nationale Arbeidsraad een zuivere adviesbevoegdheid heeft (wet van 29 mei 1952, artikel 1), wordt dit lichaam ingevolge het ontwerp ook een orgaan waar collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden aangegaan. Deze nieuwe bevoegdheid heeft tevens tot gevolg dat de bepalingen betreffende de werking en de inrichting van de raad enige aanpassing behoeven (artikel 8, leden 3 en 4).

Ingevolge het ontwerp komen het statuut van de Nationale Arbeidsraad en dat van de paritaire comités dus ongetwijfeld dichter bij elkaar. Het zou derhalve aanbeveling verdienen de wet op de Nationale Arbeidsraad eveneens in dit ontwerp op te nemen.

B. Daarenboven raakt het ontwerp impliciet ook aan de bevoegdheid van de overige organen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, met name de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de bedrijfsraden.

.../...

Volgens artikel 2 van het ontwerp kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten ook tot onderwerp hebben "de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren". In ruime zin genomen betekent deze bepaling dat ook economische aangelegenheden, zoals de produktiviteit, de organisatie van de bedrijfstak of de uitoefening van het beroep, onderwerp van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zijn. Hoewel in de memorie van toelichting daarvan geen gewag wordt gemaakt, wenst de Regering, volgens de verklaring van haar gemachtigde, inderdaad die ruime interpretatie aan artikel 2 te geven. Hieruit volgt dus, dat de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités ingevolge het ontwerp bevoegd worden om zich ook met economische aangelegenheden in te laten.

Nu wordt in de opzet en de structuur van de Belgische bedrijfsorganisatie, zoals zij thans wettelijk is ingericht, een duidelijke scheidingslijn tussen het economische en het sociale getrokken : terwijl de bevoegdheid van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de bedrijfsraden op het economische vlak ligt (wet van 20 september 1948, artikelen 1 en 6), is aan de Nationale Arbeidsraad en aan de paritaire comités het sociale als werkingsveld toegewezen (wet van 29 mei 1952, artikel 1; besluitwet van 9 juni 1945, artikel 10).

Door dit ontwerp wordt de grens tussen beider bevoegdheidssferen doorbroken. In zeker opzicht is de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités op het economische terrein zelfs ruimer dan die van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en van de bedrijfsraden, aangezien deze laatste maar een zuivere

.../...

adviesbevoegdheid hebben, terwijl de eerste in de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten bindende regelingen kunnen uitvaardigen. Het hoeft geen betoog, dat zulke regeling kan leiden tot moeilijkheden bij de praktische toepassing van de betrokken wetgevingen.

De consekwente toepassing van dit ontwerp zou dus moeten leiden tot een versmelting van de organen der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie met respectievelijk economische en sociale bevoegdheid, zoals door een vorige Regering werd voorgesteld, wat de toporganen betreft, in het ontwerp van wet houdende oprichting van een Sociaal-Economische Raad, die in de plaats zou komen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad (Kamer, Gedr. St. 675 (1963-1964)nr 1).

Zelfs indien de Regering zulke ingrijpende hervorming op dit ogenblik niet wenselijk zou achten, noopt dit ontwerp alleszins toch tot een herziening van de betrokken wetgeving om de bepalingen ervan met dit ontwerp in overeenstemming te brengen, niet alleen wat de bevoegdheid maar ook wat de inrichting en werking betreft. Aangaande dit laatste punt wordt hierna bij de bespreking van de artikelen van het ontwerp de aandacht gevestigd op een aantal bepalingen, die in dat verband bijzondere aandacht verdienen (zie artikel 1, opmerking I; artikel 2, opmerking II; artikel 8,opmerkingen II en III;artikel 49, opmerking III; artikelen 50 en 51; artikel 54, opmerking I).

.../...

IV. - VAKVERENIGINGSRECHT.

A. In de commentaar op artikel 66 wordt in de memorie van toelichting opgemerkt :

"Hoewel in ons recht, volgens een fel veranderde burgerrechtelijke opvatting, de beroepsorganisaties feitelijke verenigingen zijn gebleven, zonder enige bevoegdheid van de traditionele rechtspersoonlijkheid, stelt men toch vast dat diezelfde organisaties dagelijks juridische handelingen stellen zowel wat hen zelf betreft als wat betreft hun leden. Deze toestand die reeds in verscheidene wetteksten werd bekrachtigd, toont aan dat de werkelijkheid zich opdringt aan de meest eerbiedwaardige juridische ficties. In dit ontwerp wordt trouwens niets anders gedaan dan een bestaande toestand officieel erkennen en preciseren op het gebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten".

Uit deze toelichting, zoals overigens uit menig artikel van het ontwerp, blijkt de duidelijke wil van de Regering om in geen enkel opzicht te raken aan de vrijheid van de vakorganisaties om elke vorm van rechtspersoonlijkheid, hoe beperkt die ook moge wezen, te weigeren.

Niettemin brengt dit ontwerp noodzakelijk mee, dat aan de vakorganisaties een zekere rechtsbevoegdheid moet worden verleend, namelijk de bevoegdheid om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten (artikel 2) en de daarmee samenhangende bevoegdheid om in rechte op te treden (artikel 66).

.../...

Bovendien impliceert het ontwerp een zekere erkenning op het juridische vlak van de vakorganisaties, niet alleen door de toekenning van de voornoemde bevoegdheden maar ook doordat voor de ganse toepassing van het ontwerp alleen de representatieve organisaties worden erkend. Dit brengt mee dat de wetgever de criteria dient te bepalen, waaraan de vakorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend. Zoals echter uit het onderzoek van artikel 1 zal blijken, zijn in werkelijkheid die criteria zo gesteld, dat , behalve wat de middenstandsorganisaties betreft, in de praktijk de erkenning van de representativiteit uitsluitend van het discretionair oordeel van de minister afhangt. Bovendien zal de Minister, zonder door enige regel te zijn gebonden, onder de representatieve organisaties nog die moeten aanwijzen, welke voor vertegenwoordiging, in een bepaald paritair comité in aanmerking komen (artikel 45).

B. De feitelijke erkenning door de wetgever van de representatieve vakorganisaties is ongetwijfeld geen innovatie van dit ontwerp.

De vroegere wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de achtenveertigurenweek maakte reeds het nemen van bepaalde uitvoeringsbesluiten afhankelijk van het akkoord der organisaties, waarbij de meerderheid der werknemers van het betrokken bedrijf of de betrokken bedrijfstak waren aangesloten (artikelen 2, 5, 7 en 14). En in de wet van 9 juli 1936 op de veertigurenweek wordt reeds melding gemaakt van de "beroepsverenigingen van werkgevers en werknemers, die de betrokken belangen het best vertegenwoordigen" (artikel 2).

.../..

Zelfs in de Grondwet worden onder degenen die [illegible] tot senator kunnen worden gekozen, genoemd "zij die, als werkende leden, gedurende vijf jaren, het ambt hebben vervuld van voorzitter of secretaris van een beroeps-, nijverheids- of landbouwvereniging tellende, sinds vijf jaren, ten minste 500 leden" (artikel 56bis, 18°).

De vertegenwoordiging van de vakorganisaties in door de wet opgerichte lichamen en instellingen, is regel geworden niet alleen in de organen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie, maar ook in de instellingen van sociale zekerheid (wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg) en zelfs in een aantal economische en financiële instellingen (zie bijvoorbeeld Nationale Bank : koninklijk besluit nr 29 van 24 augustus 1939, artikel 24; Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid : koninklijk besluit van 22 oktober 1937, artikel 1, 4°).

Bevoegdheid om rechtsvorderingen in te stellen werd aan de vakorganisaties reeds toegekend om de vernietiging van de verkiezingen voor ondernemingsraden en veiligheidscomités te vragen, om een uitspraak te vragen over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen, die tot het ontslag van de leden van die raden kunnen leiden, alsmede om de intrekking van het mandaat van die leden wegens ernstige tekortkoming te vorderen (wet van 20 september 1948, artikelen 21, § 1, zevende lid, en 24; wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, c, 2°, en h).

.../...

De Raad van State heeft overigens erkend, dat "de van rechtspersoonlijkheid verstoken vereniging of organisatie zich in het maatschappelijk verkeer zeer reëel als een echte op zichzelf bestaande sociale entiteit doet kennen die zich zeer dikwijls met grote kracht doet gelden; dat de overheid er langsom meer toekomt bij de vervulling van haar taak dit sociaal feit te erkennen en er haar optreden op af te stemmen, meer bepaald ook door die organisaties als zodanig bij haar werking te betrekken, dit wil zeggen door hun taken en hun bevoegdheden toe te wijzen en hun, in functie daarvan, eventueel ook verplichtingen op te leggen waarbij, zoals voor de rechtspersonen, de leden der vereniging volledig achter de vereniging zelf verdwijnen; dat, wanneer die organisaties op die wijze binnen de werkingssfeer van de overheid worden getrokken, zulks niet alleen de erkenning van de groep als autonome sociale entiteit vanwege de overheid insluit, maar tevens ook een berechtiging van die groep uitmaakt, welke hem, zonder de rechtspersoonlijkheid toe te kennen, toch binnen het gebied van het recht brengt en een afwijking betekent van de ontkenning van zijn juridisch bestaan en zelfstandige juridische werkzaamheid" (Raad van State 6 april 1966, Moulin, nr 11.749).

C. Door dit ontwerp worden de vakorganisaties niet alleen bij de werking van de overheid betrokken, doordat zij de paritaire comités samenstellen. Bovendien wordt hun de bevoegdheid toegekend om overeenkomsten te sluiten. Die overeenkomsten zijn zelfs geen gewone burgerrechtelijke overeenkomsten, welke alleen hen zelf binden; uiteraard binden zij ook derden die volkomen buiten

.../...

de organisatie staan, en kunnen zij door de algemeen verbindend verklaring zelfs tot een strafrechtelijk gesanctioneerde verordening worden omgevormd.

Meer dan gelijk welke andere wetgeving brengt het ontwerp de vakorganisatie "als een echte op zichzelf bestaande sociale entiteit" "binnen het recht" en erkent "zijn juridisch bestaan en zelfstandige juridische werkzaamheid".

De eigen aard van de collectieve arbeidsovereenkomst brengt trouwens mee, dat aan de vakorganisatie de rechtsbevoegdheid moet worden verleend om overeenkomsten aan te gaan en te beëindigen. Daarenboven moet het ontwerp ook ingrijpen in de verhouding tussen de organisatie en haar leden, doordat het lidmaatschap van de organisatie, de toetreding ertoe en het ontslag, evenals de ontbinding van de organisatie zelf, een rechtstreekse weerslag hebben op de binding van de overeenkomst (artikelen 23, 26, 27, 31, 33 en 34).

Indien de vakorganisatie geen rechtspersoonlijkheid heeft, worden aan al die feitelijke verhoudingen rechtsgevolgen verbonden, precies als waren het rechtsverhoudingen. Hetzelfde geldt de vertegenwoordiging van de organisatie om in rechte op te treden (artikel 66).

In zijn genoemd arrest van 6 april 1966 heeft de Raad van State het opnemen van de feitelijke vereniging in het rechtsleven erkend maar tevens gewezen op de juridische moeilijkheden die daardoor in de praktijk rizen :

.../...

YC.

"Overwegende dat, wanneer de overheid ertoe komt bevoegdheden toe te kennen aan organisaties die als zodanig een reëel sociaal bestaan hebben, maar waarvan het optreden in het rechtsverkeer niet door het recht is geregeld, de overheid zich voor de moeilijkheid geplaatst ziet ten eerste na te gaan of een groep, die op de bevoegdheden aanspraak maakt, werkelijk als zodanig, en met de kenmerken die vereist zijn, bestaat, en ten tweede uit te maken welke handelingen van welke personen aan die groep kunnen worden toegerekend, met andere woorden in werkelijkheid de mecanismen waardoor de groep zonder rechtspersoonlijkheid zich manifesteert, niet verschillen van degenen die worden gebruikt door de groepen met rechtspersoonlijkheid, met dit enig verschil dat de verificatie van de naleving van de voor die zaken gestelde vereinigingsregelen bij ontstentenis van erkende, daartoe geëigende technieken uiterst moeilijk zo niet onmogelijk is; dat er voor de overheid dan ook niets anders overblijft, zoals onder meer het geval is in verband met de vakverenigingen, dan het probleem vah het bestaan van een groep en van de vertegenwoordiging van een dergelijke groep tot een feitenkwestie te herleiden en eenvoudig de voorgelegde aanspraken te registreren en te erkennen onder voorbehoud van de bevestiging ervan door de feiten"

Wat de vertegenwoordiging van de vakorganisaties betreft, zowel om de collectieve arbeidsovereenkoms aan te gaan als om in rechte op te treden, wordt de feitelijke toestand in het ontwerp zelf vastgelegd (artikel 2 en 66). Dit belet niet dat, wanneer iemand zich over eenkomstig die bepalingen als vertegenwoordiger aanmel

.../...

de erkenning van die hoedanigheid nog maar kan geschieden onder het dubbele voorbehoud dat de Raad van State in het zelfde arrest heeft geformuleerd; de Raad stelt in dit verband namelijk dat "de persoon, die zich als vertegenwoordiger van zijn vereniging bij de overheid doet kennen, zijn kwaliteit erkend ziet enerzijds onder voorbehoud dat de realiteit van zijn gezag zich ook in feite in zijn vereniging manifesteert en, anderzijds, onder voorbehoud van zijn mogelijke verloochening door anderen waarvan de leidende rol in de betrokken organisatie een gekend feit is".

Het lijdt dus geen twijfel dat in de praktische toepassing van het ontwerp de vertegenwoordiging van de vakorganisaties die geen rechtspersoonlijkheid hebben, evenals overigens het bestaan van de organisatie en de betrekkingen met haar leden, nog tot ernstige moeilijkheden aanleiding kunnen geven.

D. Om die moeilijkheden te vermijden, of althans tot het minimum te herleiden, is het weliswaar niet noodzakelijk, dat aan de vakorganisaties rechtspersoonlijkheid zou worden toegekend. Wat bijvoorbeeld het overheidspersoneel betreft, heeft de Koning zich ertoe beperkt van de vakorganisaties een erkenning te eisen en daarvoor als enige voorwaarde te stellen, dat een afschrift van de sta regelen en de lijst van de verantwoordelijke leiders aan de bevoegde overheid wordt toegezonden (koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van he personeel der openbare diensten, artikel 2).

.../...

In dit ontwerp zou zelfs met een minder vergaand vormvereiste kunnen worden volstaan. In plaats van de neerlegging van de standregelen te vorderen, zou alleen de opgave kunnen worden gevraagd van de benaming en het doel of de werkingssfeer van de organisatie, alsmede van de personen die de organisatie kunnen vertegenwoordigen om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan en in rechte op te treden. Door deze formaliteit zou alleen beoogd worden, dat de geldigheid van de vertegenwoordiging der organisatie niet in twijfel zou kunnen worden getrokken door de andere organisaties die bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken zijn, door de organisaties die niet als representatief worden erkend, door de personen die door de overeenkomst gebonden zijn of door de rechter voor wie de organisatie optreedt. In die omstandigheden zouden de artikelen 2, tweede en derde lid, en 66, tweede lid, van het ontwerp kunnen worden geschrapt.

De vervulling van die formaliteiten zou voorts geen afbreuk doen aan de feitelijke beoordeling van de representativiteit van de organisatie; daardoor wordt immers het bewijs niet geleverd, dat de organisatie representatief is, alleen dat zij zelf als zodanig wenst te worden beschouwd. Dit vereenvoudigt wel de samenstelling van de paritaire comités en de bedrijfscomités, aangezien de Minister zijn keuze van de organisaties die voor de betrokken bedrijfstak representatief zijn, kan beperken tot die welke de formaliteiten hebben vervuld; een oproep in het Belgisch Staatsblad vóór elke benoeming is dan niet meer nodig (zie commentaar bij artikel 45 in de memorie van toelichting en in dit advies).

.../...

De voorgestelde formaliteiten doen bovendien in geen geval enige afbreuk aan de zelfstandigheid en de vrijheid van de vakorganisaties. Zij gaan heel wat minder ver, dan de Internationale Arbeidsorganisatie op dat gebied toelaatbaar acht. Deze aanvaardt immers, dat de Staat eist dat de vakorganisaties rechtspersoonlijkheid hebben, aangezien zij als enige voorwaarde stelt, dat het verkrijgen van de rechtspersoonlijkheid niet afhankelijk mag worden gesteld "van zodanige voorwaarden dat de vakverenigingsvrijheid in het gedrang komt" (artikel 7 van het verdrag nr 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, aangenomen door de Algemene Conferentie der Internationale Arbeidsorganisatie, in de loop van haar 31e zitting, te San-Francisco, op 9 juli 1948, goedgekeurd bij de wet van 13 juli 1951).

Welke regeling men ook treft, door het meer en meer toekennen van rechten aan de vakorganisaties en ze nauwer in het sociaal-economisch leven te betrekken, zoals het ontwerp doet, bekomen zij in feite meer en meer aan de rechtspersoonlijkheid verbonden attributen.

.../...

ONDERZOEK VAN DE ARTIKELEN.

Artikel 1.

I. Volgens artikel 1, 1° en 2°, a, worden de interprofessionele werknemers- en werkgeversorganisaties als representatief erkend, indien zij "nationaal zijn opgericht" en "in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn"; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen.

Om in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigd te zijn wordt geen enkele wettelijke voorwaarde gesteld (wet van 20 september 1948, artikel 1). Wat de Nationale Arbeidsraad betreft, alleen ten aanzien van de werknemersorganisaties wordt bepaald, dat zij "op nationaal plan verbonden" moeten zijn (wet van 29 mei 1952, artikel 2, § 2, derde lid).

Hieruit volgt, dat de vertegenwoordiging in beide genoemde lichamen geen werkelijk criterium is om de representativiteit van de betrokken organisaties te bepalen. De enige draagwijdte van die voorwaarde is, dat dezelfde interprofessionele organisaties als representatief moeten worden aangemerkt voor de toepassing van dit ontwerp en van de wetten van 20 september 1948 en 29 mei 1952.

Wat de voorwaarde betreft, dat de organisaties nationaal opgericht moeten zijn, deze verschilt van

.../...

het begrip "op nationaal plan verbonden zijn", dat in de wet van 29 mei 1952 wordt gebruikt. Dit laatste wijst op een nationale overkoepeling van organisaties, welk begrip in de Nederlandse rechtsterminologie wordt weergegeven door de term "centrale organisatie" (Sociaalrechtelijk Woordenboek, vo centrale organisatie). Uit het advies nr 196 van de Nationale Arbeidsraad blijkt, dat dit lichaam zelf de voorkeur geeft aan de formulering "nationaal zijn opgericht". Er bestaat derhalve aanleiding om de wet van 29 mei 1952 op dit stuk met onderhavig ontwerp in overeenstemming te brengen. In dat zelfde verband zou het aanbeveling verdienen de voorwaarde, dat de werknemersorganisaties ten minste 50.000 leden moeten tellen, in de wet van 29 mei 1952 op te nemen. Indien de bedoeling immers is dezelfde organisaties voor de toepassing van de verschillende wetten in aanmerking te nemen, wordt die voorwaarde best vermeld in de wet, waarnaar in de andere wetten wordt verwezen.

De gelijktijdige aanpassing van de wet van 29 mei 1952 zou het bovendien mogelijk maken, de tekst van artikel 1, 1° en 2°, van dit ontwerp nog te verlichten. Indien de gestelde voorwaarden in die wet worden opgenomen, volstaat het in dit ontwerp melding te maken van "de interprofessionele organisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn".

II. Volgens artikel 1, 2°, c, worden als representatieve werkgeversorganisaties ook aangemerkt "de nationale interprofessionele en professionele federaties, welke representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel, de

.../...

kleine nijverheid, de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen en welke volgens de bepalingen van de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de Middenstand erkend werden".

Hoewel de middenstand ook vertegenwoordigd is in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, bestaat er toch aanleiding om van de genoemde organisaties apart melding te maken naast die genoemd in artikel 1, 2°, a.

Deze organisaties zijn immers niet rechtstreeks in die raden vertegenwoordigd. Overeenkomstig de genoemde wet van 6 maart 1964 worden die vertegenwoordigers voorgedragen door de Hoge Raad voor de middenstand (artikel 3). Deze raad bestaat uit leden, verkozen door de Nationale Professionele en Interprofessionele Kamers voor de middenstand (artikel 1), wier leden op hun beurt verkozen worden door de erkende nationale beroepsorganisaties en interprofessionele organisaties (artikelen 4 en 7). Uit deze procedure volgt, dat niet alle representatieve organisaties in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; zelfs kan twijfel erover bestaan of de voorgedragen afgevaardigden in die raden wel zetelen als vertegenwoordigers van de organisatie waartoe zij behoren en of zij niet eerder alle erkende middenstandsorganisaties vertegenwoordigen.

Anderzijds zijn in de genoemde raden alleen de nijverheid, de landbouw, de handel en het ambachtswezen vertegenwoordigd (wet van 20 september 1948, artikel 2, tweede lid, a; wet van 29 mei 1952, artikel 2, § 2, eerste lid), maar niet "de zelfstandigen die een vrij of een ander

.../...

intellectueel beroep uitoefenen". De organisaties van deze laatsten vallen dus in geen geval onder de organisaties bedoeld in artikel 1, 2°, a, van het ontwerp. Voor deze bestaat dus des te meer reden om ze afzonderlijk te vermelden.

III. Volgens artikel 1, 2°, d, kunnen ten slotte nog als representatieve werkgeversorganisaties worden aangemerkt "de beroepsorganisaties van werkgevers die in een bepaalde bedrijfstak door de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, representatief worden verklaard".

Deze bepaling wordt als volgt in de memorie van toelichting verantwoord : "Het kan inderdaad voorkomen dat werkgevers uit sommige bedrijfstakken zijn verenigd in andere organisaties dan die welke in artikel 1, 2°, a en b, zijn bedoeld en die niettemin werkelijk representatieve organisaties zijn. Het zou indruisen tegen het algemeen belang, wanneer zulke organisaties niet de gelegenheid wordt geboden, metterdaad een functie te vervullen op het stuk van collectieve betrekkingen".

Uit de memorie van toelichting blijkt niet, dat dezelfde toestand zich niet kan voordoen ten aanzien van de werknemersorganisaties. Indien geen objectieve redenen voorhanden zijn om werkelijk representatieve werknemersorganisaties die niet bij een interprofessionele organisatie zijn aangesloten, voor de toepassing van dit ontwerp uit te sluiten, zou in artikel 1, 1°, een gelijkaardige bepaling als die van artikel 1, 2°, d, moeten worden opgenomen.

.../...

In dat geval stemt het bepaalde onder 1° zozeer overeen met dat onder 2°, dat beide bepalingen zonder bezwaar kunnen worden samengesmolten tot een algemene omschrijving van "representatieve organisatie"; alleen dient dan nog afzonderlijk melding te worden gemaakt van de in artikel 1, 2°, c, genoemde middenstandsorganisaties.

IV. Volgens artikel 1, 3°, moeten onder werknemers worden verstaan "de personen die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon...".

In zijn advies over het ontwerp van wet tot bescherming van het loon der werknemers heeft de Raad van State de aandacht erop gevestigd dat hierdoor de betekenis van de term "werknemer" ten zeerste wordt verruimd en afwijkt van de betekenis welke die term normaal in het sociaal recht heeft. Daarom heeft de Raad voorgesteld om degenen die niet door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn maar toch onder het gezag van een ander persoon arbeid verrichten, met werknemers gelijk te stellen (Kamer, Gedr. St. 471 (1962-1963) nr 1, blz. 14). Deze formule werd intussen in verschillende wetten gebruikt (wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965).

Ter wille van de eenvormigheid verdient het aanbeveling in dit ontwerp op dezelfde wijze te werk te gaan. Alsdan wordt artikel 1 echter best in drie artikelen gesplitst.

In het eerste artikel worden een aantal termen opgenomen, die zonder een bijzondere of afwijkende betekenis te hebben, in het ontwerp zo vaak voorkomen,

.../...

dat zij in de volgende artikelen door een kortere aanduiding kunnen worden vervangen, wanneer de betekenis daarvan in artikel 1 wordt verklaard. Door dit procedé kunnen de teksten aanmerkelijk worden verlicht. Wanneer bijvoorbeeld wordt bepaald dat voor de toepassing van dit ontwerp onder "paritair orgaan" wordt verstaan de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de bedrijfscomités, kan die opsomming in menig opschrift en artikel door die twee woorden worden vervangen en bijvoorbeeld artikel 9, dat thans drie leden telt, tot één lid worden herleid.

In het tweede artikel worden vervolgens die termen vermeld, waarvan de betekenis in het ontwerp ruimer is dan in andere wetten en waarvoor het procedé van de gelijkstelling wordt gehanteerd.

Dit is niet alleen het geval voor de in artikel 1, 3° en 4°, genoemde termen "werknemer" en "werkgever", maar ook voor een aantal andere termen, die in het ontwerp vaak worden gebruikt, zoals "arbeidsovereenkomst", "bedrijfstak" en "onderneming".

Doordat ook degenen die niet door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn, onder het ontwerp vallen, moet onder "arbeidsovereenkomst" worden verstaan elke arbeidsverhouding tussen degenen die arbeid verrichten en doen verrichten, ook al vindt die rechtsbetrekking haar grond niet in een eigenlijke arbeidsovereenkomst en zelfs niet in enige andere overeenkomst tot het verrichten van arbeid. Daarom werd menig artikel van het ontwerp aangevuld met de bepaling, dat het artikel ook toepassing vindt op "de arbeid door een persoon verricht onder het gezag van een andere persoon anders dan krachtens een arbeids→

.../...

overeenkomst" (artikelen 13, 24, 32 en 36). Deze aanvullende bepaling kan wegvallen, indien in artikel 2 die arbeidsverhouding met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld.

De ruimere betekenis van de termen "bedrijfstak" en "onderneming" vindt haar oorsprong in het feit dat de werkingssfeer van de paritaire comités en dus ook van de collectieve arbeidsovereenkomsten niet beperkt is tot "iedere tak van de nijverheid, de handel en de landbouw" maar zich ook uitstrekt tot "ieder vrij beroep" en "iedere andere aktiviteit" (artikel 37).

In een derde artikel ten slotte worden de bepalingen opgenomen, die in het ontwerp artikel 1, 1° en 2°, vormen. Het gaat hier immers niet om een verklaring van termen, maar om de omschrijving van de voorwaarden, waaraan de werkgevers- en werknemersorganisaties moeten voldoen om als representatief te worden erkend. Wanneer in een daaropvolgend artikel dan nog de bepalingen betreffende de rechtsbevoegdheid van de organisaties, die in het ontwerp artikel 66 vormen, worden toegevoegd, komt men tot een geheel, dat de bijzonderste voorschriften betreffende het vakverenigingsrecht in verband met dit ontwerp omvat. Samen met de eerste twee artikelen vormen zij de inleidende bepalingen van het ontwerp, die in het eerste hoofdstuk worden ondergebracht.

V. Volgens artikel 1, 3°, worden onder werknemers niet verstaan "de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, tenzij die personen of bepaalde categorieën van die

.../...

personen door de Koning worden aangewezen".

Deze uitzondering komt ook voor in de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur en de arbeidsreglementen. Zoals tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 8 april 1965 werd opgemerkt, worden onder instellingen van openbaar nut niet verstaan de privaatrechtelijke stichtingen, die vallen onder de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, maar de publiekrechtelijke openbare instellingen, zoals die ondermeer bedoeld zijn in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle van sommige instellingen van openbaar nut (Senaat, 1963-1964, Gedr. St. nr 277, blz. 6).

Wat betreft de mogelijkheid het ontwerp toepasselijk te verklaren op het overheidspersoneel, werd door de Raad van State beslist dat een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een beslissing van een paritair comité toepassing kan vinden op publieke bedrijven, wanneer deze bedrijven personen ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst tewerkstellen en dat zulke koninklijke besluiten "niet onbestaanbaar zijn met het gezag dat de Staat over publiekrechtelijke rechtspersonen uitoefent" (Raad van State 16 oktober 1959, Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf, nr 7298). Dit ontwerp laat de mogelijkheid open de collectieve arbeidsovereenkomsten ook toepasselijk te maken op overheidspersoneel dat niet door een arbeidsovereenkomst is gebonden.

.../...

Artikel 2.

I. Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomst "tot voorwerp (heeft) de rechten en plichten van de contracterende partijen te regelen, de algemene arbeidsvoorwaarden vast te stellen, de collectieve betrekkingen in de ondernemingen of in de bedrijfstak te organiseren".

Zoals in de zeer uitvoerige en volledige memorie van toelichting wordt uiteengezet, verwijst deze begripsomschrijving naar het drieledig onderscheid, dat de rechtsleer algemeen maakt tussen de obligatoire, de individueel normatieve en de collectief normatieve bepalingen.

De obligatoire bepalingen zijn alleszins ondergeschikt aan de normatieve : hoofddoel van de collectieve arbeidsovereenkomst is regelingen te treffen die de werkgevers en de werknemers aanbelangen, en de verplichtingen die de contracterende partijen zelf op zich nemen, strekken hoofdzakelijk ertoe de naleving van de normatieve bepalingen te verzekeren. Daarom komt de vermelding van de obligatoire bepalingen best achteraan in de begripsomschrijving.

Aan het onderscheid tussen de individueel normatieve en de collectief normatieve bepalingen worden door het ontwerp praktische rechtsgevolgen verbonden : de eerste hebben in bepaalde gevallen een ruimere gelding dan de tweede (zie artikelen 25, 27, 34 en 36). Het is derhalve gepast, dat dit onderscheid ook in de begripsomschrij-

.../...

ving tot uitdrukking komt, zoals het ontwerp terecht doet.

Niettemin mag niet uit het oog worden verloren, dat sommige collectief normatieve bepalingen tegelijkertijd ook kunnen worden geacht in de individuele arbeidsovereenkomst te zijn opgenomen, zodat zij tevens individueel normatief worden, bijvoorbeeld het verbod vrouwen voor bepaalde werkzaamheden te werk te stellen en bepalingen inzake veiligheid en hygiëne. In die mate moeten die bepalingen geacht worden eveneens onder de genoemde artikelen te vallen. Het in die artikalen gemaakte onderscheid komt dus niet volkomen overeen met dat gemaakt in artikel 2. Daarom ware het wellicht verkieslijk in de begripsomschrijving de individueel normatieve bepalingen niet aan te merken als "een vaststelling van arbeidsvoorwaarden" maar ze "individuele betrekkingen" te noemen, in tegenstelling tot de "collectieve betrekkingen". Door het vermijden van de term "arbeidsvoorwaarden" wordt bovendien duidelijk onderstreept, dat, zoals de memorie van toelichting aanmerkt, "de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen handelen -en handelen reeds- over onderwerpen die tot het sociaal zekerheidsrecht behoren".

Wat de "collectieve betrekkingen" aangaat, bij het onderzoek naar de plaats van het ontwerp in het sociaal recht werd de aandacht reeds erop gevestigd, dat ook economische aangelegenheden onderwerp van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zijn (algemeen deel, III, B). Vanzelfsprekend gaat het om aangelegenheden, die niet alleen de werkgevers maar ook de werknemers aanbelangen, zoniet zou het niet meer om "collectieve betrekkingen" ga en zou er overigens geen aanleiding zijn tot gezamenlijk

.../...

overleg tussen werkgevers en werknemers, wat het begrip "collectieve arbeidsovereenkomst" toch impliceert.. Aangezien echter het economische nagenoeg altijd een minstens indirecte weerslag op het sociale heeft, zal dit voorbehoud in de praktijk wel geen belangrijke gevolgen hebben. Om alle twijfel daaromtrent nochtans te vermijden, ware het toch wenselijk in de begripsomschrijving te preciseren dat het om collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers gaat. Deze toevoeging lijkt des te nuttiger, wanneer zij tevens het begrip "individuele betrekkingen" verduidelijkt. Meteen wordt dan ook de nadruk erop gelegd dat de normatieve bepalingen voor de werkgevers en werknemers gelden en de obligatoire voor de contracterende partijen.

Om al deze redenen wordt als begripsomschrijving voorgesteld, dat door de collectieve arbeidsovereenkomst "individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in de bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld".

II. Het tweede lid van artikel 2 bepaalt :

"De afgevaardigden van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties gaan de overeenkomst aan namens de organisaties die zij vertegenwoordigen".

Deze bepaling is overbodig.

Wordt de overeenkomst gesloten in een paritair orgaan, dan doet de aanstelling tot lid van dit orgaan blijken van de hoedanigheid van vertegenwoordiger

.../...

van een organisatie en kunnen de afgevaardigden niet anders dan namens hun organisaties optreden, aangezien de collectieve arbeidsovereenkomsten in een paritair orgaan nooit door individuen maar altijd door organisaties worden aangegaan.

Dit geldt ook voor de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten wat de werknemersafgevaardigden betreft. Bovendien moet in dat geval krachtens artikel 7, a, van het ontwerp de collectieve overeenkomst melding maken van "de benaming van de contracterende organisaties, de identiteit en de functie van de personen die, hetzij namens de door hen vertegenwoordigde organisaties, hetzij individueel, aan het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst hebben meegewerkt". Deze verplichte vermeldingen sluiten alle twijfel uit nopens de hoedanigheid van degenen die de overeenkomst ondertekenen.

Is het tweede lid van artikel 2 om de voornoemde redenen overbodig, dan dient echter wel door een uitdrukkelijke bepaling de vertegenwoordiging van de middenstandsorganisaties in de Nationale Arbeidsraad te worden geregeld.

Zoals bij de bespreking van artikel 1, 2°, c, werd aangemerkt (opmerking II), zijn deze organisaties niet rechtstreeks in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd, maar worden hun afgevaardigden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand. De vraag kan derhalve rijzen of deze afgevaardigden de collectieve arbeidsovereenkomst aangaan namens alle erkende middenstandsorganisaties of alleen namens die

.../...

organisaties waartoe zij zelf behoren.

Volgens de gemachtigde van de Regering is het de bedoeling, dat alle organisaties gebonden zijn door de overeenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden aangegaan.

Om deze bedoeling in de tekst van het ontwerp tot uitdrukking te brengen, dient te worden bepaald dat de leden van de Nationale Arbeidsraad die benoemd zijn op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand geacht worden alle in artikel 1, 2°, c, bedoelde organisaties te vertegenwoordigen.

Deze organisaties kunnen echter niet als afzonderlijke contracterende partijen optreden, zoniet zouden zij bijvoorbeeld alle in de overeenkomst nominatim moeten worden aangeduid (zie artikel 7, a) en zouden zij alle afzonderlijk de overeenkomst kunnen opzeggen (artikel 16), de verlenging verzaken (artikel 17) en hun instemming met de toetreding van andere organisaties of werkgevers moeten betuigen (artikel 21).

Zulke oplossing zou ongetwijfeld op grote praktische bezwaren stuiten. Daarom dient te worden bepaald, dat alle in artikel 1, 2°, c, bedoelde organisaties worden beschouwd als één organisatie, die als contracterende partij in de Nationale Arbeidsraad optreedt door de afgevaardigden die op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand zijn benoemd.

.../...

Volledigheidshalve dient er nog te worden aan toegevoegd, dat ingevolge deze bepaling zelfs de organisaties van zelfstandigen "die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen", door de overeenkomst gebonden zijn, hoewel de Nationale Arbeidsraad alleen vertegenwoordigers "uit de nijverheid, de landbouw, de handel en het ambachtswezen" telt (wet van 29 mei 1952, artikel 2,§ 2, tweede lid). Logischerwijze zou die vertegenwoordiging moeten worden uitgebreid tot alle werkgevers en werknemers, zoals volgens artikel 37 van het ontwerp ook voor alle werkgevers en werknemers paritaire comités kunnen worden opgericht.

Artikel 3.

Dit artikel bepaalt :

"De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten :

1° in de Nationale Arbeidsraad;

2° in een paritair comité;

3° in een bedrijfscomité;

4° op het niveau van één of meer ondernemingen".

Deze bepaling wekt de indruk dat er vier verschillende soorten van collectieve arbeidsovereenkomsten zijn.

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, is het onderscheid in werkelijkheid tweeledig :

.../...

de rechtsgevolgen van de overeenkomst verschillen naargelang zij in of buiten een paritair orgaan wordt gesloten. Dit zou in de formulering van het artikel tot uitdrukking moeten worden gebracht.

Hetzelfde tweeledig onderscheid komt ook naar voor wat betreft de partijen die de overeenkomst kunnen aangaan : in een paritair orgaan kan de overeenkomst alleen door organisaties worden gesloten, daarbuiten kunnen ook individuele werkgevers als partij optreden. Gelet op dit verschil zou artikel 3 gecombineerd moeten worden met het eerste lid van artikel 2. De bepaling zou dan als volgt luiden :

"De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers".

Deze tekst heeft bovendien het voordeel op die van het ontwerp, dat de minder nauwkeurige formulering van het bepaalde onder 4° wordt vermeden : ook de in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten worden immers voor "meer ondernemingen" aangegaan en niet alleen die bedoeld in het 4°.

Artikel 4.

Het eerste lid van dit artikel bepaalt, dat de collectieve arbeidsovereenkomst op straffe van nietigheid schriftelijk moet gesteld zijn...

.../...

Volgens de memorie van toelichting kan de overeenkomst "niet geldig worden gesloten door middel van briefwisseling". Het is zeer de vraag of deze toelichting steun vindt in de tekst van het ontwerp, aangezien een brief ook een geschrift is. Om alle twijfel weg te nemen verdient het aanbeveling in het ontwerp zelf uitdrukkelijk te bepalen of een collectieve arbeidsovereenkomst onder de vorm van briefwisseling aangegaan, al dan niet geldig is. In bevestigend geval moet vanzelfsprekend ervoor worden gewaakt, dat de door artikel 7, h, voorgeschreven handtekeningen of vermeldingen op de overeenkomst voorkomen en dat geen twijfel erover bestaat dat alle partijen het over dezelfde tekst eens zijn.

Artikel 5.

Volgens dit artikel mogen de collectieve arbeidsovereenkomsten niet strijdig zijn met de imperatieve wetten, besluiten en internationale verdragen (eerste lid); zij mogen wel bepalingen bevatten die voor de werknemers voordeliger zijn dan die wetten, besluiten en verdragen,"behalve indien deze laatste van openbare orde zijn" (tweede lid).

Deze bepaling maakt een onderscheid tussen imperatieve wetten, waarvan mag worden afgeweken wanneer de afwijking voordeliger is, en imperatieve wetten die zelfs geen voordeliger afwijking mogelijk maken, omdat zij van openbare orde zijn. Volgens deze regeling zijn er dus imperatieve wetten van openbare orde en imperatieve wetten die niet van openbare orde zijn, en is het onderscheid hierin gelegen, dat van de eerste in geen geval mag worden afgeweken en van de tweede wel door gunstigere bepalingen.

.../...

In de memorie van toelichting wordt ook onderscheid gemaakt tussen imperatieve bepalingen naargelang zij al dan niet van openbare orde zijn, maar dan om het gevolg eraan te verbinden dat de nietigheid van de afwijkende bepalingen absoluut of relatief is. Deze toelichting past dus niet bij de regeling die uit het geheel van het artikel volgt; zij bevat alleen een commentaar bij het eerste lid, dat afwijking van imperatieve bepalingen principieel verbiedt,maar niet bij de uitzondering vervat in het tweede lid.

Om de juiste draagwijdte van het tweede lid te bepalen, moet alleszins duidelijk kunnen worden omschreven, wat wordt verstaan onder imperatieve wetten van openbare orde.

Zoals in de memorie van toelichting wordt aangemerkt (zie commentaar bij de artikelen 12 en 13) en door de Raad van State in zijn advies over het ontwerp van wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers in herinnering werd gebracht (Kamer, Gedr. St. 471 (1962-1963) nr 1, bladzijde 31), zijn bepalingen op de naleving waarvan straffen zijn gesteld, in elk geval van openbare orde.

Hieruit volgt, dat praktisch alle wetten op de arbeidsreglementering,. zoals de arbeidsduur en de zondagsrust, van openbare orde zijn. Volgens het tweede lid zou daarvan dus zelfs niet door voordeliger bepalingen mogen worden afgeweken; bijvoorbeeld zou een collectieve arbeidsovereenkomst geen kortere arbeidsduur dan de vijfenveertigurige arbeidsweek mogen bedingen, hoewel de wet dit uitdrukkelijk mogelijk maakt (wet van 15 juli 1964,

artikel 19), of geen hoger loon voor overwerk dan dat in de wet bepaald (idem, artikel 21) mogen bepalen. Zulks is zeker de bedoeling van artikel 5, tweede lid, niet.

Strafrechtelijk gesanctioneerd en dus van openbare orde zijn ook de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zelf (zie artikel 60, 1° en 2°, van het ontwerp). Niettemin mag door voordeliger bepalingen ervan worden afgeweken (artikelen 13 en 55, tweede lid).

Door het tweede lid van artikel 5 wordt dus geenszins het beoogde doel bereikt.

De werkelijke bedoeling van die bepaling kan door de volgende voorbeelden worden verduidelijkt. Wanneer de wet de wekelijkse arbeidsduur op 45 uren bepaalt, mag bij collectieve arbeidsovereenkomst worden bedongen dat maar 42 uren per week wordt gewerkt, omdat dat beding voor de werknemers voordeliger is. Daarentegen zouden bij collectieve arbeidsovereenkomst de bijdragen die de wetgeving op de sociale zekerheid ten laste van de werknemer legt, niet mogen worden verminderd, hoewel zulk beding ook voordeliger is.

Indien de oplossing in beide gevallen verschillend is, is het echter niet omdat de wetgeving op de arbeidsduur niet van openbare orde is en de wet op de sociale zekerheid wel. Het verschil ligt eenvoudig hierin, dat de vermindering van de wekelijkse arbeidstijd geen werkelijke afwijking van de wet op de arbeidsduur is.

.../...

Die wet legt immers niet de verplichting op 45 uren per week arbeid te verrichten, maar bepaalt alleen dat niet langer dan 45 uren per week mag worden gewerkt. Een beding waarbij de wekelijkse arbeidsduur op 42 uren wordt gebracht, is dus niet strijdig met de wet, wat wel het geval is met een beding dat de bijdrage voor sociale zekerheid vermindert.

Uit dit voorbeeld kan als regel worden afgeleid, dat de vraag niet is of de imperatieve bepaling al dan niet van openbare orde is en of de afwijking al dan niet voordeliger voor de werknemer is, maar dat de enige vraag is, of de collectieve arbeidsovereenkomst werkelijk afwijkt van de imperatieve bepaling. Om die vraag te beantwoorden, moet de ware aard en de juiste draagwijdte van de wettelijke regeling nauwkeurig worden bepaald.

Heeft de wetgever een minimale bescherming aan de werknemer willen verlenen, zoals met de meeste sociale wetten het geval is, dan is een beding waarbij aan de werknemer een ruimere bescherming wordt verleend, niet strijdig met de imperatieve wet. Alzo mag bijvoorbeeld worden bedongen kortere arbeidsduur, langere wekelijkse rust, langere inhaalrusttijd, hoger loon voor overuren, meer betaalde feestdagen, langere vakantie, langere opzeggingstermijnen voor de werkgever en kortere voor de werknemer, bijkomende uitkeringen van sociale zekerheid, enz.; in menig geval volgt dit zelfs uit de wet zelf (zie bijvoorbeeld inzake verkorting van de arbeidsduur : wet van 15 juli 1964, artikelen 4 en 19; betaalde feestdagen : besluitwet van 25 februari 1947, artikel 2; vakantie :

.../...

gecoördineerde wetten van 9 maart 1951, artikel 7; opzeggingstermijnen : wet van 10 maart 1900, artikel 19bis, en gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, artikel 22; sociale zekerheid : besluitwet van 28 december 1944, artikel 10,en wet van 7 januari 1958, artikel 1).

Soms zal een bepaald beding van een collectieve arbeidsovereenkomst, dat op het eerste gezicht voor de werknemers gunstiger lijkt of door dezen als voordeliger wordt beschouwd, ten dele afwijken en ten dele niet afwijken van de imperatieve wet. Wanneer bijvoorbeeld wordt overeengekomen, dat de werknemers tijdens de vakantie tegen een hoger loon mogen werken, dan is het toekennen van hoger loon niet strijdig met de wet, maar wel de bepaling, dat de werknemers hun vakantie verzaken, zodat het beding onwettig is. De vraag of een beding al dan niet strijdig is met de wet, eist dus niet alleen een onderzoek naar de opzet der wettelijke regeling, maar ook een nauwkeurige ontleding van de ware draagwijdte der collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien hieraan aandacht wordt besteed, kan de door artikel 5 voorgeschreven regel in acht worden genomen door uitsluitend toepassing te maken van het eerste lid. Het tweede lid daarentegen dient te worden geschrapt, omdat het tot verkeerde toepassingen kan leiden en het beoogde doel onjuist weergeeft.

Artikel 6.

Over dit artikel, dat het scheidsrechterlijk beding in collectieve arbeidsovereenkomsten verbiedt,

.../...

heeft de Raad van State reeds indirect geadviseerd in zijn advies nr 9682/1 van 1 juli 1966 over het in de memorie van toelichting geciteerde voorstel van wet betreffende het compromissoir beding in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de arbeidsreglementen (Senaat, 1965-1966, Gedr. St. nr 205).

In de memorie van toelichting wordt opgemerkt "dat het verbod van scheidsrechterlijke bedingen enkel betrekking heeft op de normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst; wat de obligatoire bepalingen betreft, het staat de ondertekenende partijen vrij een beroep te doen op dergelijke clausules".

Het staat de contracterende partijen eveneens vrij overeen te komen dat de betwistingen over de interpretatie van de normatieve bepalingen, welke tussen hen zelf ontstaan, aan scheidsrechters zullen worden voorgelegd. Deze uitspraak kan echter in geen geval de door de normatieve bepaling gebonden werknemer en werkgever binden en in niets hun recht beperken om hun onderling geschil over hetzelfde onderwerp aan de rechtbanken voor te leggen.

Deze draagwijdte van het artikel komt duidelijk tot uitdrukking door de bepaling dat het gaat om de regeling van "individuele" geschillen.

Artikel 7.

I. Volgens het bepaalde onder b moet melding worden gemaakt van "de bedrijven, het gebied en de personen waarvoor de overeenkomst geldt".

.../

Zoals in de memorie van toelichting wordt aangemerkt, zijn deze vermeldingen niet in elk geval noodzakelijk. Wanneer de overeenkomst in een paritair orgaan is gesloten en de werkingssfeer van de overeenkomst niet is vermeld, heeft zij binnen die sfeer algemene gelding; enige aanduiding van het toepassingsgebied is alsdan overbodig, vooral wanneer de benaming van het orgaan is vermeld. Deze uitzondering dient in de tekst tot uitdrukking te worden gebracht.

Hetzelfde geldt ook voor het bepaalde onder f, volgens hetwelk de datum van inwerkingtreding moet worden vermeld. Is deze datum niet bepaald, dan betekent zulks dat de overeenkomst in werking treedt op de datum waarop zij werd gesloten.

II. Volgens het bepaalde onder d en e van artikel 7 moeten in de collectieve arbeidsovereenkomst worden vermeld :

"d) de regels inzake opzegging en de duur van de opzeggingstermijn, die moet in acht genomen worden wanneer het een overeenkomst voor onbepaalde tijd betreft;

e) de regels inzake verzaking van verlenging en de duur van de opzeggingstermijn die moet in acht genomen worden wanneer het een overeenkomst voor bepaalde tijd betreft die een vernieuwingsclausule bevat".

In de memorie van toelichting wordt dit laatste type van overeenkomst bij de bespreking van artikel 17 als volgt toegelicht : "in een collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt vastgesteld dat bij

.../...

het verstrijken van de termijn, de overeenkomst voor een nieuwe bepaalde (zelfs onbepaalde) tijd wordt verlengd behalve bij verzaking van deze verlenging door één (of meer) ondertekenende partijen volgens de voorgeschreven regels".

Wat de wijze van beëindiging betreft, komt dit type van overeenkomst in werkelijkheid overeen met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In beide gevallen houdt de overeenkomst maar op uitwerking te hebben, doordat partijen de wil om er een einde aan te maken tot uitdrukking brengen door het geven van opzegging. Het enig verschil ligt hierin dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd in beginsel op gelijk welk ogenblik kan worden opgezegd, terwijl de overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule maar kan worden opgezegd tegen de in de overeenkomst bepaalde datum en daarna eventueel op bepaalde tijdstippen, bijvoorbeeld om het jaar.

Wat in het ontwerp "verzaking van verlenging" wordt genoemd, is in feite dus ook een vorm van opzegging. Hieruit volgt, dat de beide besproken bepalingen tot één enkele kunnen worden samengebracht in de volgende lezing : "de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding".

Een gelijkaardige vereenvoudiging kan worden doorgevoerd in de artikelen 16, 17 en 29.

III. Volgens artikel 7, h, 2, kan de handtekening van degenen die zich kunnen verbinden, worden vervangen "door de handtekening van een lid van elke in het comité vertegenwoordigde organisatie voor de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de paritaire comités of in de bedrijfscomités".

Deze regel kan ook zonder bezwaar worden toegepast, wanneer de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan. Aldus kan worden vermeden dat alle 22 leden van de raad de overeenkomst moeten ondertekenen.

.../...

Artikel 8.

I. Volgens het tweede lid van dit artikel "kan in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt".

In de memorie van toelichting wordt daarbij aangemerkt : "De Nationale Arbeidsraad kan zich nochtans niet in de plaats stellen van de paritaire comités, als deze normaal werken".

Het is echter mogelijk, dat een of meer organisaties opzettelijk de vergaderingen van het paritair orgaan tijdelijk niet bijwonen om het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst te beletten ; dit doel kan worden bereikt, omdat overeenkomstig artikel 50 ten minste de helft van de werkgeversafgevaardigden en van de werknemersafgevaardigden aanwezig moeten zijn. In dat geval kan het paritair orgaan dus niet normaal werken en kan de overeenkomst, krachtens artikel 8, tweede lid, in de Nationale Arbeidsraad worden aangegaan hoewel deze zich in werkelijkheid alsdan in de plaats van het paritair comité stelt. Anders is het wanneer de overeenkomst in het paritair comité niet wordt goedgekeurd of het comité een ontwerp van overeenkomst niet in behandeling neemt ; alsdan kan de Nationale Arbeidsraad niet optreden.

.../...

II. Volgens het derde lid van artikel 8 beraadslaagt en beslist de Nationale Arbeidsraad alleen geldig, wanneer ten minste de helft van de werkgeversafgevaardigden en van de werknemersafgevaardigden aanwezig zijn.

Dezelfde bepaling komt ook voor in artikel 50 ten aanzien van de paritaire comités en de bedrijfscomités. Dit artikel heeft ongetwijfeld een algemene draagwijdte en geldt voor alle handelingen van het paritair comité, aangezien het voorkomt in de afdeling die over de werking van die comités in het algemeen handelt.

Wat de Nationale Arbeidsraad betreft, is het niet zo duidelijk of artikel 8, derde lid, dezelfde algemene draagwijdte heeft als artikel 50, tweede lid ; die bepaling komt immers voor in een artikel, dat een afdeling vormt welke uitsluitend handelt over de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Het ware ongetwijfeld wenselijk, dat op dit punt overeenstemming zou bestaan tussen de werking van de Nationale Arbeidsraad en die van de paritaire comités en de bedrijfscomités.

Artikel 8, derde lid, dient derhalve uit hoofdstuk II van het ontwerp te worden gelicht en zijn plaats te vinden in de organieke wet op de Nationale Arbeidsraad, die zelf in dit ontwerp zou moeten worden ondergebracht, zoals in het algemeen deel van dit verslag is voorgesteld (zie onder III, A).

Daaraan moet een gelijkaardige bepaling als die van artikel 51 worden toegevoegd, aangezien volgens de memorie van toelichting dezelfde regel voor de Nationale Arbeidsraad geldt.

III. Het vierde lid van artikel 8 luidt :

"De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangenomen met eenparigheid van de stemmen der aanwezige leden".

Een gelijkaardige bepaling komt voor in artikel 50 wat de paritaire comités en de bedrijfscomités betreft.

Zij is overgenomen uit de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités (artikel 11). In die besluitwet gaat het om beslissingen en het is begrijpelijk dat deze eenparig moeten worden goedgekeurd, omdat zij algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

Het is echter zeer de vraag of dezelfde bepaling nog zin heeft, wanneer het om ware collectieve arbeidsovereenkomsten gaat.

Begrijpelijk is wel dat de collectieve overeenkomst door alle betrokken organisaties moet worden goedgekeurd. Wat de paritaire comités en de bedrijfscomités betreft, ligt deze voorwaarde impliciet besloten in artikel 7, h, 2, volgens hetwelk de handtekening vereist is van een lid "van elke in het comité vertegenwoordigde organisatie". Wordt deze bepaling ook toegepast op de Nationale Arbeidsraad, zoals werd voorgesteld (zie opmerking III bij artikel 7), dan volgt hieruit dat ook de in deze raad gesloten overeenkomsten door alle organisaties moeten worden aangegaan.

Gelet op het belang van dit voorschrift, verdient het aanbeveling een dergelijke bepaling uitdrukkelijk in het ontwerp op te nemen. Alsdan kan echter het vierde lid van artikel 8 worden geschrapt. Door die regel wordt het beoogde doel immers niet bereikt. Want, aangezien volgens het derde lid van hetzelfde

.../...

artikel maar de helft van de werknemers- en werkgeversafgevaardigden aanwezig moet zijn, is het mogelijk dat de vertegenwoordigers van een of meer organisaties afwezig zijn ; de eenparigheid zou alsdan niet kunnen beletten, dat de overeenkomst toch geldig zou kunnen worden gesloten, zonder dat alle vertegenwoordigde organisaties hun instemming ermee hebben betuigd.

Het beginsel dat een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan moet worden aangegaan door alle organisaties die erin vertegenwoordigd zijn, stuit echter op praktische moeilijkheden, wanneer in het betrokken orgaan een organisatie alleen vertegenwoordigd is door een werkend lid, terwijl diens plaatsvervanger een andere organisatie, welke daarnaast geen ander mandaat in het orgaan heeft, vertegenwoordigt.

In dat geval zijn immers beide organisaties in het paritair orgaan vertegenwoordigd. Maar wanneer het werkend lid aanwezig is, kan de plaatsvervanger geen zitting hebben en kan zijn organisatie de overeenkomst niet aangaan. Hetzelfde gebeurt wanneer de plaatsvervanger het werkend lid vervangt ; alsdan kan de overeenkomst alleen worden aangegaan door de organisatie van de plaatsvervanger en niet door die van het werkend lid.

De toepassing van het besproken beginsel eist derhalve dat het mandaat van werkend lid en dat van plaatsvervangend lid aan dezelfde organisatie moeten worden toevertrouwd. Bij de samenstelling van de paritaire organen zal hiermee rekening moeten worden gehouden.

.../...

IV. Uit de voorgaande opmerkingen blijkt, dat het derde lid van artikel 8 uit hoofdstuk II moet worden gelicht en het vierde lid, samen met de overeenkomstige bepalingen betreffende de paritaire comités en de bedrijfscomités, beter zijn plaats vindt in afdeling 1 van hoofdstuk II, omdat zij betrekking heeft op de wijze van sluiten van de overeenkomst.

Alsdan is er geen reden meer om van de twee overblijvende leden van artikel 8 een aparte afdeling te maken. Deze kunnen overigens gemakkelijk hun plaats vinden in afdeling 1 en meer bepaald in verband worden gebracht met artikel 3.

Artikel 9.

I. Volgens dit artikel kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten, algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan zelf of van één der vertegenwoordigde organisaties.

Deze bepaling wordt driemaal herhaald respectievelijk voor de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de bedrijfscomités. Bij de bespreking van artikel 1 werd reeds opgemerkt dat de drie leden van dit artikel tot een enkel kunnen worden teruggebracht (zie opmerking IV).

II. Indien het verzoek tot algemeen verbindend verklaring door het paritair orgaan zelf wordt gedaan, moet, volgens de memorie van toelichting, de beslissing met eenparigheid van stemmen worden genomen, zoals thans het geval is voor de paritaire comités ingevolge artikel 11 van de besluitwet van 9 juni 1945. Zulks volgt echter niet uit de tekst van het ontwerp, aangezien de eenparigheid door de artikelen 8,

.../...

vierde lid, en 50, eerste lid, maar is voorgeschreven voor he sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. In deze aangelegenheid heeft eenparigheid overigens geen zin, aangezien de organisaties afzonderlijk steeds in de plaats van het orgaan kunnen optreden. De gewone meerderheid volstaat derhalve.

Artikel 10.

Luidens dit artikel moet,alvorens een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, een bericht in het Staatsblad worden bekendgemaakt om alle belanghebbenden in de mogelijkheid te stellen opmerkingen te maken.

Opdat door deze formaliteit het beoogde doel kan worden bereikt, is vereist, dat de belanghebbenden de inhoud van de overeenkomst kennen. Zulks is niet het geval, aangezien de tekst van de overeenkomst zelf niet wordt bekendgemaakt.

Weliswaar wordt in de memorie van toelichting verklaard : "Wanneer een verzoek tot algemeen verbindend verkl... wordt ingediend op het ogenblik van de sluiting, zal het bericht aan het publiek waarvan sprake in dit artikel, tegelijk met het uittreksel van de collectieve arbeidsovereenkomst zelf worden gepubliceerd (zie artikel 28)".

Volgens dit artikel 28 moet het daarin bedoelde uittreksel echter evenmin de inhoud van de overeenkomst bevatten. Overigens is het toepassingsgebied van dit artikel, luidens de tekst en de plaats, die het in afdeling 4 van hoofdstuk II inneemt, beperkt tot de niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten. Indien het, overeenkomstig de memorie van toelichting, voor alle in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten geldt, dient de tekst dienovereenkomstig gewijzigd te worden.

Opdat bovendien de belanghebbenden van de tekst van de overeenkomst zouden kunnen kennis nemen, dient in het Staatsblad ook melding te worden gemaakt van de plaats waar de integrale tekst ter inzage ligt, zoals bijvoorbeeld ook is voorgeschreven door de Franse wetgeving (Code du travail, boek I, artikel 31k). Tot die vermelding bestaat des te meer aanleiding, aangezien blijkens de memorie van toelichting "de indieningsformaliteit... geografisch zou kunnen gedecentraliseerd worden" (commentaar bij artikel 28 in fine). Wanneer echter de in de artikelen 10 en 28 bedoelde berichten samen worden bekendgemaakt, moeten de voorgeschreven vermeldingen vanzelfsprekend maar eenmaal worden opgenomen.

Artikel 11.

I. Volgens dit artikel kan de Minister "de tekst van een collectieve arbeidsovereenkomst waarvoor de algemeen verbindend verklaring werd aangevraagd voor advies voorleggen aan de afdeling wetgeving van de Raad van State. De Raad van State geeft zijn advies binnen vijftien dagen".

Aangezien de bevoegdheid van de afdeling wetgeving van de Raad van State geregeld wordt door artikel 2 van de wet van 23 december 1946, zou de besproken bepaling, die deze bevoegdheid verruimt, best haar plaats in dit artikel 2 vinden. Alsdan moet zij worden opgenomen in de slotbepalingen van het ontwerp, waarin de wijzigingen van andere wetten worden opgenomen.

Het bepalen van een termijn waarbinnen het advies moet worden gegeven, wordt in de memorie van toelichting verantwoord door de overweging, dat "het besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk moet worden gepubliceerd".

.../...

Uit artikel 14, tweede lid, blijkt dat de vraag tot algemeen verbindend verklaring niet altijd onmiddellijk na het sluiten wordt gedaan. In dat geval is blijkbaar wel geen klemmende reden voorhanden om zulke korte termijn voor het geven van advies voor te schrijven.

Bovendien blijkt volgens de memorie van toelichting de Regering de mogelijkheid om het advies van de Raad van State te vragen, te willen voorbehouden voor collectieve arbeidsovereenkomsten die delicate of ingewikkelde rechtsproblemen doen rijzen. Een langere termijn voor onderzoek en overleg kan alsdan beslist wenselijk zijn.

Daarom verdient het aanbeveling te bepalen dat de termijn die aan de afdeling wetgeving wordt gelaten om advies te geven, niet korter dan vijftien dagen mag zijn.

Aangezien de besproken bepaling de bevoegdheid en de werking van de Raad van State raakt, dient het ontwerp mede door de Minister van Binnenlandse Zaken te worden voorgedragen en ondertekend.

II. Volgens de rechtspraak van de afdeling wetgeving van de Raad van State, wordt Maar advies gegeven, nadat alle andere vormvereisten voor het tot stand komen van het besluit zijn vervuld en de ontwerp-tekst niet meer voor wijziging vatbaar is. Hieruit volgt dat het advies maar kan worden gevraagd, nadat de in artikel 10 bedoelde termijn voor raadpleging van de belanghebbenden is verstreken.

.../...

Artikel 12.

Dit artikel luidt :

"De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst verbindt alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van de paritaire instelling waarin de overeenkomst werd gesloten".

In de memorie van toelichting wordt echter terecht gewezen op de mogelijkheid "dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet toepasselijk is op zekere werkgevers of werknemers die onder de betrokken paritaire instelling ressorteren" en dat die beperking door de algemeen verbindend verklaring niet wordt te niet gedaan.

Daarom ware het juister eraan toe te voegen dat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst alle werkgevers en werknemers maar bindt in zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

Artikel 13.

I. Dit artikel bepaalt :

"De bedingen van een individuele arbeidsovereenkomst en de bepalingen van een arbeidsreglement mogen niet afwijken van de bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst behoudens indien de voorwaarden die in de individuele overeenkomst of in het arbeidsreglement zijn opgenomen voor de werknemers voordeliger zijn.

Dit beginsel is eveneens van toepassing op de arbeid door een persoon verricht onder het gezag van een andere persoon anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst".

.../...

Deze bepalingen worden nog tweemaal herhaald in de artikelen 24 en 32, respectievelijk ten aanzien van de niet algemeen verbindend verklaarde en de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten. Aangezien zij dus gelden voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten, volstaat het ze eenmaal in afdeling 1 van hoofdstuk II op te nemen.

En zelfs indien artikel 24 op zijn plaats in afdeling 4 zou blijven, zou artikel 13 nog overbodig zijn. Want indien de bedingen van een individuele arbeidsovereenkomst en de bepalingen van een arbeidsreglement strijdig zijn met een niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, zijn zij het evenzeer na de algemeen verbindend verklaring, waardoor de werkingssfeer van dezelfde overeenkomst toch maar wordt uitgebreid en versterkt.

II. Bij de bespreking van artikel 5 werd uiteengezet, dat voordeliger bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst niet afwijken van een imperatieve wet die een minimale bescherming aan de werknemers beoogt te geven. Dezelfde redenen gelden ten aanzien van de verhouding tussen de collectieve arbeidsovereenkomst en de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst een loonregeling wordt vastgesteld, worden in de regel daarin minimumlonen bepaald. Een beding van een individuele overeenkomst, dat een hoger loon aan de werknemer toekent, wijkt derhalve niet af van die loonregeling.

.../...

Nu is het wel mogelijk, dat in een collectieve arbeidsovereenkomst een maximumloon zou worden bepaald. In dat geval zou het bedingen van een hoger loon strijdig zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst, ook al is dit beding voordeliger voor de werknemer ; zulk beding zou dus moeten worden geacht nietig te zijn.

Het zinsdeel "behoudens indien de voorwaarden die in de individuele overeenkomst of in het arbeidsreglement zijn opgenomen voor de werknemers voordeliger zijn", is derhalve ten dele onjuist en ten dele overbodig ; het dient dan ook te worden geschrapt.

III. Het tweede lid van artikel 13 kan als overbodig worden geschrapt, wanneer in artikel 2 van het ontwerp elke arbeidsverhouding met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld (zie opmerking IV bij artikel 1). Wat het arbeidsreglement betreft, een gelijkaardige bepaling is in artikel 2 overbodig, aangezien de wet van 8 april 1965 uiteraard toepasselijk is op alle personen die in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid verrichten, ook al zijn zij niet door een arbeidsovereenkomst verbonden (zie artikel 1) en voor degenen die van de toepassing van de wet zijn uitgesloten (zie artikel 2) vanzelfsprekend geen arbeidsreglement bestaat.

Artikel 14.

I. Dit artikel luidt :

"Aan de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan geen terugwerkende kracht worden verleend van meer dan zes maanden te rekenen vanaf de datum van de sluiting ervan.

.../...

Wanneer het verzoek dat tot doel heeft de collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren, evenwel niet gedaan wordt op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst, heeft deze laatste slechts uitwerking vanaf de datum van het verzoek".

Het vraagstuk van de terugwerkende kracht dient te worden geplaatst in het ruimer kader van de inwerkingtreding. Daarbij moet duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst zelf en die van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring.

Het ontwerp bevat noch in de algemene bepalingen (afdeling 1), noch in de afdelingen betreffende de niet algemeen verbindend verklaarde en de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten, enig voorschrift betreffende de inwerkingtreding van de overeenkomst zelf, tenzij dat de datum ervan in de overeenkomst moet voorkomen (artikel 7, f). Hieruit volgt, dat de contracterende partijen de datum van inwerkingtreding vrijelijk bepalen en dus eventueel ook kunnen overeenkomen, dat de overeenkomst terugwerkende kracht heeft.

Aangezien de normatieve bepalingen van de overeenkomst rechtstreeks bindend zijn voor de bij de contracterende organisaties aangesloten werkgevers en hun werknemers (artikel 23), geldt ook voor hen de terugwerkende kracht van de overeenkomst, behalve voor de toetredende en aansluitende werkgevers en hun werknemers, die eerst vanaf de toetreding of de aansluiting gebonden zijn (artikel 23, vierde lid) ; voor de overige werkgevers is terugwerkende kracht ingevolge een uitdrukkelijke bepaling uitgesloten (artikel 25, tweede lid).

.../...

Uit de regel, dat de collectieve arbeidsovereenkomst zelf onbeperkt terugwerkende kracht kan hebben, volgt dat de door artikel 14 opgelegde beperkingen alleen betrekking hebben op de algemeen verbindend verklaring en niet op de overeenkomst. Het ware trouwens niet logisch dat de partijen zich zelf en hun aangeslotenen niet voor het verleden zouden kunnen binden, wanneer zij de algemeen verbindend verklaring van hun overeenkomst vragen en bekomen, maar zulks wel zouden kunnen in het tegenovergestelde geval.

Ten onrechte bepaalt artikel 14 dus in het eerste lid dat "aan de overeenkomst" geen terugwerkende kracht van meer dan zes maanden kan worden verleend, en in het tweede lid, dat "de overeenkomst" maar uitwerking heeft vanaf de datum van het verzoek. In beide gevallen moet de uitwerking van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden geregeld.

Eveneens ten onrechte, en om dezelfde reden, wordt in de memorie van toelichting verklaard "dat de Koning, ingeval aan de collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend moet worden verklaard, een terugwerkende kracht van meer dan zes maanden zou zijn toegekend, die termijn kan verkorten tot de wettelijk vastgestelde perken zonder daardoor zijn macht te buiten te gaan". In dat geval moet niet aan de overeenkomst zelf worden geraakt wat overigens in strijd zou zijn met het door de memorie van toelichting zelf bevestigde beginsel, dat de Koning de overeenkomst niet kan wijzigen (zie toelichting bij de artikelen 15, 16 en 17), maar moet de terugwerkende kracht van het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden beperkt.

.../...

II. In artikel 14 ligt impliciet besloten, dat, wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd bij het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst, de verbindend verklaring in beginsel altijd terugwerkt tot de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst zelf. Het koninklijk besluit zal in werkelijkheid dus altijd terugwerkende kracht hebben tot de datum van de sluiting van de overeenkomst of tot de in de overeenkomst bepaalde datum van inwerkingtreding, tenzij deze niet vóór de bekendmaking van het besluit zou vallen.

Het ware wenselijk dat zulks uitdrukkelijk in het ontwerp zou worden bepaald.

III. Terwijl er gegronde redenen, eigen aan de aard zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst, voorhanden zijn om ter zake van de algemeen verbindend verklaring van zulke overeenkomsten af te wijken van het algemeen rechtsbeginsel der niet-retroactiviteit, blijkt uit de memorie van toelichting duidelijk dat de Regering evenzeer overtuigd is van de noodzakelijkheid om de terugwerkende kracht binnen redelijke grenzen te houden.

Daarom voorziet het ontwerp in een beperkte terugwerkende kracht : de algemeen verbindend verklaring kan tot ten hoogste zes maanden vóór het sluiten van de overeenkomst terugwerken en alleen dan wanneer zij wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt aangegaan.

De reden waarom de terugwerking op ten hoogste zes maanden wordt bepaald, wordt in de memorie van toelichting als volgt verantwoord :

.../...

"Om de uiteengezette redenen moet die retroactiviteit nochtans binnen welbepaalde redelijke termijnen worden gehouden, waarbij het gewoon begrip aanvang van de besprekingen te vaag is. Het is gebleken dat een termijn van zes maanden voor de sociale partners voldoende is om hun besprekingen ten einde te brengen : de tijd om te handelen is vrij groot en de termijn blijft normaal ten aanzien van de derden".

De termijn van zes maanden blijkt dus door de Regering te zijn gekozen, omdat de besprekingen in de paritaire organen in de praktijk gewoonlijk binnen die tijd geëindigd zijn. Aan de ontworpen regeling blijft derhalve de opvatting ten grondslag liggen, dat de terugwerkende kracht niet verder mag reiken dan de aanvang van de besprekingen in het paritair orgaan over de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

In de tekst van het ontwerp komt die grondgedachte echter niet tot haar recht. Het gevolg daarvan is, dat aan de algemeen verbindend verklaring een ruimere terugwerkende kracht kan worden gegeven dan die welke door de besprekingen over de overeenkomst verantwoord wordt.

In dit opzicht vertoont de ontworpen regeling een belangrijk verschil met de regeling die voortspruit uit de in de memorie van toelichting aangehaalde rechtspraak van de Raad van State, volgens welke de algemeen verbindend verklaring nooit verder kan terugwerken dan de aanvang van de besprekingen.

Nu is het wel waar dat het criterium "aanvang van de besprekingen" als zodanig nogal vaag lijkt, zoals de memorie van toelichting aanstipt. Zulks is echter alleen het geval wanneer moet worden bepaald op welk ogenblik de besprekingen tussen de partijen onder elkaar zijn begonnen. Indien men daarentegen als aanvangsdatum neemt het ogenblik waarop de besprekingen in het paritair orgaan een aanvang hebben genomen

.../...

bestaat die onzekerheid niet. Die datum kan immers met zekerheid aan de hand van de notulen van de vergaderingen van het paritair orgaan worden vastgesteld.

Zonder de rechtszekerheid in gevaar te brengen zou dus in het ontwerp kunnen worden bepaald, dat de collectieve arbeidsovereenkomst nooit verder kan terugwerken dan tot de datum waarop de besprekingen over de overeenkomst in het betrokken paritair orgaan een aanvang hebben genomen. Om de terugwerkende kracht bovendien alleszins binnen redelijke grenzen te houden, kan aan die bepaling dan nog worden toegevoegd, dat de overeenkomst in geen geval meer dan zes maanden vóór het sluiten ervan kan terugwerken, zelfs indien de besprekingen vroeger begonnen waren.

Aangezien dit voorstel afwijkt van de door de Regering ontworpen regeling, worden hierna twee teksten voorgesteld, waarin onderscheidenlijk de regeling van artikel 14 van het ontwerp en het hiervoor geformuleerde voorstel tot uitdrukking worden gebracht (zie voorgestelde tekst van het ontwerp, artikel 34).

Welke van beide regelingen echter wordt aanvaard, om te bereiken dat de terugwerkende kracht "tot een redelijke termijn" wordt beperkt, volstaat niet een termijn te bepalen "te rekenen vanaf de datum van de sluiting" van de overeenkomst. Wanneer immers het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring eerst een lange tijd na het sluiten van de overeenkomst wordt genomen, is de terugwerkende kracht in werkelijkheid heel wat langer dan zes maanden of de duur van de besprekingen ; dat zulks in de praktijk is voorgekomen, wordt overigens in de memorie van toelichting toegegeven en blijkt ook uit de rechtspraak van de Raad van State (Raad van State, 8 september 1961, DEMETER, nr 8772).

.../...

Daarom verdient het aanbeveling in het ontwerp eveneens te bepalen, dat het besluit tot algemeen verbindend verklaring maar terugwerkende kracht kan hebben, indien het binnen een bepaalde tijd na het indienen van het verzoek wordt bekendgemaakt .

IV. In de memorie van toelichting wordt ten slotte nog opgemerkt "dat de retroactiviteit van een collectieve arbeidsovereenkomst geen invloed heeft op een vóór het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst verstreken individuele overeenkomst".

Die regel ligt echter geenszins besloten in de tekst van artikel 14. Indien de Regering wenst dat hij toepassing vindt, dient het ontwerp in die zin te worden aangevuld. Daarbij zal dan duidelijk moeten worden bepaald of hij ten aanzien van de collectieve overeenkomst zelf geldt, dan wel alleen wat de algemeen verbindend verklaring betreft ; in het eerste geval moet hij in afdeling 1 worden opgenomen, in het tweede geval vindt hij zijn plaats in artikel 14.

Artikelen 16 en 17.

Het eerste lid van deze artikelen schrijft de opheffing voor van de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule, indien partijen de overeenkomst opzeggen of de vernieuwing ervan verzaken.

.../...

Met uitzondering van de laatste zin van beide artikelen hebben het tweede tot en met het vijfde lid betrekking op de opzegging en de verzaking van vernieuwing van de overeenkomst zelf. Deze bepalingen hebben een algemene draagwijdte en gelden niet alleen voor de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten. Zij vinden dus hun plaats in afdeling 1 van hoofdstuk II, en moeten in verband worden gebracht met artikel 4, tweede lid.

De bepalingen van de eerste zin van het vijfde lid zijn echter zo vanzelfsprekend, dat het overbodig is ze uitdrukkelijk in het ontwerp op te nemen. Zij stellen immers, dat de collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de overeenkomst voor bepaalde tijd met een beding van vernieuwing, ophouden uitwerking te hebben op de datum waarop de opzeggingstermijn, die in de opzeggingsregels werd bepaald, verstrijkt.

De overblijvende bepalingen van de artikelen 16 en 17, met name het eerste lid en de laatste zin van het vijfde lid, kunnen dan in één artikel worden samengebracht. Zulks kan des te gemakkelijker geschieden, aangezien de overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule in werkelijkheid een vorm van overeenkomst voor onbepaalde tijd is en beide overeenkomsten door opzegging eindigen, zoals bij de bespreking van artikel 7, d en e, is toegelicht (zie opmerking II).

.../...

Artikel 18.

I. Volgens het eerste lid van dit artikel kan de Koning het algemeen verbindend verklarend besluit opheffen "wanneer het blijkt dat die overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en aan de voorwaarden die het besluit tot verbindend verklaring van genoemde overeenkomst gerechtvaardigd hebben".

Uit de memorie van toelichting blijkt, dat met "voorwaarden" alleen bedoeld worden de feitelijke omstandigheden die na de algemeen verbindend verklaring zodanige wijzigingen hebben ondergaan, dat een opheffing van het besluit is geboden. Deze bepaling maakt het daarentegen niet mogelijk, dat de algemeen verbindend verklaring wordt opgeheven, wanneer blijkt, dat niet is voldaan aan alle wettelijke voorwaarden om de overeenkomst algemeen verbindend te kunnen verklaren.

Het is nochtans mogelijk, dat een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bepalingen bevat, die strijdig zijn met een dwingende wets- of reglementsbepaling, of met een internationaal verdrag of verordening. Eveneens kan een bepaling van een overeenkomst, gesloten in een paritair comité of in een bedrijfscomité, strijdig zijn met een overeenkomst aangegaan in de Nationale Arbeidsraad en een bepaling van een overeenkomst aangegaan in een bedrijfscomité, in strijd zijn met een overeenkomst gesloten in een paritair comité.

In al deze gevallen is de strijdige bepaling met toepassing van de artikelen 5 en 22 van het ontwerp nietig en kan de overeenkomst die zulke bepaling bevat, niet algemeen verbindend zijn.

.../...

Indien zulke overeenkomst reeds algemeen verbindend is verklaard, staat het aan de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op te heffen. Deze bevoegdheid dient hem door een uitdrukkelijke bepaling in het ontwerp te worden toegekend.

Om het betrokken paritair orgaan de mogelijkheid te geven, zo vlug mogelijk na de vaststelling of het ontstaan van de onwettigheid, de overeenkomst in overeenstemming te brengen met de hogere rechtsnorm, moet het daarvan onmiddellijk worden verwittigd. Het tweede lid van artikel 18 dient derhalve ook in dit geval toepassing te vinden.

Een opheffingsbesluit heeft in beginsel geen terugwerkende kracht. Wanneer echter de opheffing het gevolg is van een nietigheid, die eerst na de algemeen verbindend verklaring is ontstaan, - bijvoorbeeld omdat een nieuwe wet waarmee de overeenkomst strijdig is, in werking is getreden, - bestaat er reden om de nietige bepaling vanaf dat ogenblik ongedaan te maken. Alsdan zal het opheffingsbesluit moeten terugwerken tot op de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

II. Het tweede lid van artikel 18 bepaalt :

"Indien de Koning gebruik maakt van het in het eerste lid bepaald recht van initiatief, verwittigt de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, vooraf, naar gelang van het geval, de Nationale Arbeidsraad, het paritair comité of het bedrijfscomité".

Een grondwettelijk juister formulering van deze bepaling, die overigens nauwer aansluit bij die van artikel 19, is de volgende :

.../...

"Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan".

Artikel 20.

I. Volgens het eerste lid van dit artikel moet het beschikkend gedeelte van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring.

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, volstaat de bekendmaking van het beschikkend gedeelte, aangezien krachtens artikel 28 van het ontwerp de integrale tekst van de overeenkomst moet worden neergelegd en ter beschikking van alle belanghebbenden is, zodat iedereen de regelmatigheid van de overeenkomst kan nagaan.

II. Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de in de artikelen 16, 17 en 18 bedoelde opheffingsbesluiten in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt.

Aangezien het gaat om de opheffing van besluiten die alle werkgevers en werknemers van het ganse land of van een bepaalde bedrijfstak of groep van bedrijven betreffen, moeten zij geacht worden "belang te hebben voor de meerderheid van de burgers", zodat de bekendmaking verplichtend is krachtens artikel 56 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966.

.../...

Overigens moeten de opheffingsbesluiten op dezelfde wijze worden bekendgemaakt als de besluiten die worden opgeheven. En aangezien deze laatste volgens het eerste lid van artikel 20 in het Staatsblad moeten worden bekendgemaakt, is dat ook het geval voor de eerste.

Het besproken tweede lid kan derhalve zonder bezwaar worden weggelaten.

Artikel 21.

I. Dit artikel maakt het de organisaties en werkgevers die geen partij zijn bij de in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, mogelijk later tot de overeenkomst toe te treden.

Een zelfde bepaling geldt ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan zijn aangegaan (artikel 30). Bovendien kan er voor de organisaties nog reden zijn om toe te treden tot een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst, wanneer zij ook wensen te vallen onder de obligatoire bepalingen, die niet algemeen verbindend worden verklaard.

De bepalingen betreffende de toetreding gelden dus voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten. De artikelen 21 en 30 kunnen dan ook als één enkel artikel in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen.

II. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt "dat aan de toetreding de formaliteit van de indiening is verbonden (artikel 28)". Dit blijkt echter niet uit dit artikel, dat derhalve in die zin moet worden aangevuld.

.../.

III. De memorie van toelichting stelt ook dat de toetreding niet gedeeltelijk mag zijn. Hiertegen kan nochtans geen principieel bezwaar bestaan. De toetreding wordt immers afhankelijk gemaakt van het akkoord van alle contracterende partijen. Achten deze de gedeeltelijke toetreding uiteraard of in bepaalde gevallen niet wenselijk, dan kunnen zij deze van de hand wijzen. Desnoods zou in de overeenkomst zelf kunnen worden bepaald, dat gedeeltelijke toetreding niet mogelijk is.

IV. Ten slotte wordt in de memorie van toelichting verklaard dat een aantal "punten die, hetzij de toepassing vormen van het contractueel beginsel van de collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij het gevolg zijn van de organisatie der paritaire instellingen, in uitvoering van dit ontwerp duidelijker(kunnen) worden bepaald door de Koning".

Volgens de gemachtigde van de Regering worden hier uitsluitend bedoeld de maatregelen die de Koning met toepassing van artikel 53 kan nemen in verband met de werking van de paritaire comités en de bedrijfscomités.

Artikel 22.

Dit artikel bepaalt, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de paritaire comités en de bedrijfscomités niet strijdig mogen zijn met die gesloten in de Nationale Arbeidsraad en dat de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de bedrijfscomités, niet strijdig mogen zijn met die gesloten in de paritaire comités.

.../...

In het ontwerp wordt niets bepaald omtrent de verhouding tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en die welke daarbuiten zijn aangegaan. Logischerwijze zouden de eerste voorrang moeten hebben op de laatste. Zoniet zouden de organisaties die in het paritair comité of het bedrijfscomité vertegenwoordigd zijn, de toepassing van artikel 22 kunnen ontwijken door een collectieve arbeidsovereenkomst buiten het comité te sluiten en die bepalingen erin op te nemen, welke zij niet mogen bedingen, wanneer zij dezelfde overeenkomst in het comité aangaan.

In de memorie van toelichting wordt anderzijds opgemerkt, "dat dit artikel slechts betrekking heeft op de collectieve arbeidsovereenkomsten die niet algemeen verbindend werden verklaard. Wat betreft de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is artikel 5 van toepassing".

Deze opmerking betekent niet, dat de hiërarchie tussen de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten niet meer zou gelden, wanneer de overeenkomst algemeen verbindend verklaard is. Integendeel, dezelfde regel geldt ook in dat geval. Zulks gebeurt echter alleen met toepassing van artikel 5, wanneer de overeenkomst van hogere rang algemeen verbindend is verklaard. Is de overeenkomst van lagere rang algemeen verbindend en komt zij in strijd met een later gesloten overeenkomst van hogere rang die niet algemeen verbindend verklaard is, dan vindt artikel 22 wel toepassing en zal de Koning de algemeen verbindend verklaring met toepassing van artikel18 moeten opheffen.

.../...

De door artikel 22 bepaalde hiërarchie heeft dus werkelijk een algemene draagwijdte, vooral indien ook de buiten een paritair orgaan gesloten overeenkomsten daarbij worden betrokken zoals hiervoor is voorgesteld. Er bestaat derhalve aanleiding dit artikel bij de algemene bepalingen van artikel 1 onder te brengen en meer bepaald het in verband met artikel 5 te brengen.

Artikel 23.

I. Dit artikel bepaalt, dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bindend is voor de werkgevers die lid zijn of worden van een organisatie welke de overeenkomst heeft aangegaan of ertoe is toegetreden, voor de werkgevers die tot de overeenkomst zijn toegetreden en tot alle werknemers van alle gebonden werkgevers.

Dezelfde bepaling geldt krachtens artikel 31 ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan werden gesloten.

Zij heeft derhalve een algemene draagwijdte en kan zonder bezwaar in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen, zodat hetzelfde artikel niet moet worden herhaald in afdeling 5.

II. Het derde lid van artikel 23 bepaalt, dat in geval van overneming van een onderneming, de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst die de vroegere werkgever verbond, moet eerbiedigen totdat de overeenkomst ophoudt uitwerking te hebben.

Een wijziging van de overeenkomst, hoe belangrijk deze ook moge zijn, heeft dus niet tot gevolg dat de nieuwe werkgever ze niet meer zou moeten eerbiedigen.

Volgens de memorie van toelichting moet faillissement "met overname van een onderneming gelijkgesteld worden". Dit is echter maar waar in zover daardoor wordt onderstreept,dat het faillissement geen einde maakt aan de verplichtingen die uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien.Wanneer de onderneming na het faillissement echter lid blijft van de organisatie die een nieuwe overeenkomst aangaat,is zij ook door deze overeenkomst gebonden aangezien het faillissement geen verandering aanbrengt in de rechtspersoon maar alleen in het beheer ervan. De gelijkstelling van het faillissement is derhalve ten dele

Artikel 24.

Deze bepaling is dezelfde als die van de artikelen 13 en 32. Deze drie artikelen kunnen tot een enkel worden herleid om de redenen en in de vorm vermeld bij de bespreking van artikel 13.

Artikel 25.

Dit artikel schrijft voor dat de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ook verbindend is, wat de algemene arbeidsvoorwaarden betreft, voor "de andere werkgevers dan die bedoeld in artikel 23 en die vallen onder de bevoegdheid van de paritaire instelling waarin de overeenkomst werd gesloten, behalve wanneer de arbeidsovereenkomst voorziet in individuele en schriftelijke tegenstrijdige bepalingen".

Zoals ook in verband met artikel 12 is opgemerkt, ware het juister de werkingssfeer van het artikel aan te duiden door te bepalen dat de overeenkomst bindend is voor de werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

Artikelen 26 en 27.

I. Artikel 26 bepaalt dat de werkgever die ontslag neemt uit de organisatie welke de collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, na zijn ontslag niettemin door de overeenkomst gebonden blijft totdat deze wordt gewijzigd.

Luidens artikel 27 blijft de overeenkomst ook na de ontbinding van een der ondertekenende organisaties toepasselijk op de leden van die organisatie wat de algemene arbeidsvoorwaarden betreft, eveneens totdat de overeenkomst wordt gewijzigd.

Deze bepalingen gelden krachtens de artikelen 33 en 34 ook voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan werden gesloten.

Zij hebben derhalve een algemene draagwijdte en kunnen zoals die van artikel 23, in afdeling 1 van hoofdstuk II worden opgenomen, zodat dezelfde artikelen niet moeten worden herhaald in afdeling 5.

II. In de memorie van toelichting wordt bij artikel 26 nader verklaard wat moet worden verstaan onder "wijziging" van de collectieve arbeidsovereenkomst, die tot gevolg heeft dat de ontslagnemende werkgever of het lid van een ontbonden organisatie niet meer door de overeenkomst is gebonden : het moet gaan om een "radikale" wijziging, wat door een aantal voorbeelden wordt verduidelijkt.

Deze beperkende verklaring wordt echter niet in de tekst van de artikelen tot uitdrukking gebracht. Om deze met de bedoeling in overeenstemming te brengen, verdient het aanbeveling te preciseren, dat het moet gaan om een wijziging "die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortspruitende verplichtingen (in die betrekkingen)tot gevolg heeft".

.../...

III. In de besproken artikelen is onderscheidenlijk spr van organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst "gesloten" en "ondertekend" hebben. Logischerwijze moeten de artikelen eveneens toepassing vinden, wanneer een organisatie tot een overeenkomst is toegetreden. Door de toetreding bekom de organisatie immers dezelfde rechten en plichten als de contracterende partijen. Het ware derhalve verkieslijk te spreken van "door een overeenkomst gebonden organisaties".

Anderzijds is, volgens de tekst, artikel 26 alleen van toepassing op de werkgever die ontslag "neemt" uit de organisatie. Er is geen reden om die regel niet toe te passen, wanneer de werkgever door de organisatie zelf ontslagen wordt. Derhalve leze men : "de werkgever wiens lidmaatschap van de organisatie een einde neemt".

Artikel 28.

I. Het eerste lid van dit artikel luidt :

"Van het voorwerp van een in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of in een bedrijfscomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die niet algemeen verbindend is verklaard, van de datum ervan, de duur ervan, evenals van haar toepassingsgebied wordt melding gemaakt in de officiële berichten, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad".

Om de redenen vermeld bij de bespreking van artikel 10, moet in de aankondiging in het Belgisch Staatsblad ook melding worden gemaakt van de plaats waar de tekst van de overeenkomst is neergelegd.

.../...

Uit de bespreking van artikel 10 is tevens gebleken, dat het eerste lid van artikel 28 toepassing vindt op alle collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan worden gesloten. Derhalve moeten de woorden "die niet algemeen verbindend is verklaard" worden geschrapt ; bovendien kan de ruime werkingssfeer van het eerste lid verduidelijkt worden door de plaats die aan dat artikel in het ontwerp wordt gegeven

II. Het tweede en het derde lid van artikel 28 regelen de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Aangezien deze bepalingen ook gelden voor de overeenkomsten die buiten een paritair orgaan zijn gesloten (artikel 35), vinden zij hun plaats in afdeling 1 van hoofdstuk II.

III. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt, "dat de formaliteit van indiening, ook vereist is voor de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor de verzaking van een verlengingsclausule". Dit blijkt echter niet uit de tekst van het ontwerp, dat derhalve in die zin moet worden aangevuld.

Artikelen 30 tot 35.

Deze artikelen vormen afdeling 5 van hoofdstuk II die betrekking heeft op de "collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van een of meer ondernemingen", dit wil zeggen de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan (zie opmerking bij artikel 3).

.../...

Al deze artikelen herhalen bepalingen van afdeling 4, die betrekking heeft op de "collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad, in een paritair comité of in een bedrijfscomité gesloten en niet door de Koning algemeen verbindend verklaard". Het betreft de in deze afdeling opgenomen artikelen 21, 23, 24, 26, 27 en 28, tweede en derde lid.

Bij de bespreking van deze artikelen is opgemerkt, dat de desbetreffende bepalingen in werkelijkheid gelden voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten en derhalve als algemene bepalingen in afdeling 1 van hoofdstuk II moeten worden opgenomen. Hierdoor wordt vanzelfsprekend de ganse indeling van hoofdstuk II gewijzigd, te meer daar nog andere artikelen eveneens hun plaats in afdeling 1 moeten vinden (zie artikel 8, opmerking IV, artikel 13, opmerking I, artikel 14, opmerking IV, artikelen 16 en 17, tweede tot vierde lid, artikel 22, artikel 36, opmerking I, artikel 40, opmerking II, artikel 50), en nog andere artikelen eveneens van plaats moeten veranderen (zie artikel 8, opmerking II, artikel 11, opmerking I, en artikel 28, opmerking I).

Al deze wijzigingen hebben vooreerst tot gevolg, dat de afdelingen 2, 5 en 6 volkomen vervallen en dat in afdeling 4 nog maar enkele artikelen gehandhaafd blijven (artikelen 25 en 29). Vervolgens dienen in afdeling 1 zoveel bepalingen te worden opgenomen dat het duidelijkheidshalve wenselijk is deze te splitsen. Dit verklaart, waarom de indeling van de hierna voorgestelde tekst zo sterk afwijkt van die van het ontwerp.

.../...

Artikel 36.

I. Dit artikel bepaalt dat de individuele arbeidsovereenkomst zoals zij stilzwijgend door de collectieve arbeidsovereenkomst werd gewijzigd, verder blijft bestaan nadat de collectieve arbeidsovereenkomst heeft opgehouden uitwerking te hebben, behalve bij strijdig individueel en schriftelijk beding.

Dit artikel vormt afdeling 6, van hoofdstuk II - "uitwerking van de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst". Aangezien de bepaling een algemene draagwijdte heeft, is er geen reden een aparte afdeling ervan te maken en vindt het artikel zijn plaats in afdeling 1.

II. Het tweede lid bepaalt dat het artikel "insgelijks van toepassing (is) op de arbeid verricht door een persoon onder het gezag van een andere persoon, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst".

Wanneer in artikel 2 van het ontwerp elke arbeidsverhouding als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt (zie opmerking IV bij artikel 1), is dit tweede lid overbodig.

Artikelen 37, 38 en 39.

I. Deze artikelen luiden als volgt :

"Artikel 37. In iedere tak van de nijverheid, de handel, de landbouw, voor ieder vrij beroep of voor ieder andere activiteit kan de Koning een paritair comité van werkgevers en van werknemers oprichten.

.../...

De Koning richt dat comité op, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer representatieve organisaties van werkgevers of werknemers.

In beide gevallen raadpleegt de Koning de betrokken organisaties door middel van een bericht dat in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 38. Onder dezelfde voorwaarden als die bepaald in artikel 37 kan de Koning afzonderlijke paritaire comités oprichten voor de werklieden, voor de bedienden of voor andere categorieën van werknemers.

Artikel 39. De Koning bepaalt welke personen, welke bedrijven en welk gebied tot het toepassingsgebied van de paritaire comités behoren".

Volgens het thans geldende artikel 1 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, kunnen paritaire comités alleen worden opgericht in de nijverheid, de handel en de landbouw en, sedert de wet van 28 juli 1962, voor de vrije beroepen.

Zoals in de memorie van toelichting bij artikel 37 wordt verklaard, worden de woorden "of voor iedere andere activiteit" eraan toegevoegd,omdat uit adviezen van de afdeling administratie van de Raad van State (advies A.14.038/IV-6-396 van 27 december 1965 en advies A.14.095/IV-6-400 van 14 juni 1966) is gebleken dat de huidige tekst ruimte laat "voor een interpretatie die enerzijds de wettigheid van bepaalde paritaire comités (vooralsnog de gezondheidsdiensten en kappersbedrijf) in twijfel trekt en anderzijds de oprichting van een paritair comité in bepaalde sectors verhindert".

.../...

Doordat volgens het ontwerp een paritair comité voor gelijk welke activiteit kan worden opgericht, is de opsomming in artikel 37 "in iedere tak van de nijverheid, de handel, de landbouw, voor ieder vrij beroep of voor iedere andere activiteit" overbodig geworden.

Anderzijds blijkt uit de artikelen 38 en 39, dat de indeling van de paritaire comités niet noodzakelijk per tak van bedrijvigheid moet geschieden : zij kunnen ook worden opgericht voor een bepaalde categorie van werknemers of voor een bepaald gebied.

In werkelijkheid beschikt de Koning dus over de ruimst mogelijke vrijheid bij de oprichting van de paritaire comités en het bepalen van hun ressort. Derhalve kunnen de besproken bepalingen veel bondiger worden gesteld en kunnen de artikelen 37, eerste en tweede lid, 38 en 39 tot één enkel artikel als volgt worden samengebracht :

"De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren".

II. De formulering van artikel 37, derde lid, zou juister zijn, wanneer daarin, naar het voorbeeld van de voor artikel 18, tweede lid, voorgestelde tekst (zie opmerking II bij dit artikel), zou worden bepaald dat de Minister de organisaties verwittigt door een bericht in het Staatsblad, wanneer hij overweegt de oprichting van een paritair comité aan de Koning voor te stellen.

.../...

Voorts dient te worden opgemerkt, zoals de memorie van toelichting overigens doet, dat volgens de rechtspraak van de Raad van State (R.S. 17 april 1951, Verenigde Parketnijverheid, nr 833), de raadpleging van de organisaties "ook vereist (is) voor een besluit waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand comité nadien wordt gewijzigd of waarbij de bevoegdheid van een reeds bestaand paritair comité wordt omschreven omtrent een punt dat aanleiding kan geven tot betwisting".

Het verdient aanbeveling deze rechtspraak in de tekst van artikel 37, derde lid, uitdrukkelijk te bevestigen.

III. In de memorie van toelichting wordt naar aanleiding van artikel 39 onderzocht welke weerslag de wijziging in de werkingssfeer van een paritair comité heeft op de gelding van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ten aanzien van de werkgevers en de werknemers die ingevolge die wijziging onder een ander paritair comité vallen.

Deze werkgevers en werknemers blijven, volgens de memorie van toelichting, gebonden door de overeenkomsten gesloten in hun vroeger comité totdat het nieuw comité een overeenkomst over hetzelfde onderwerp op hen toepasselijk maakt; onder de bestaande overeenkomsten van het nieuw comité vallen zij maar nadat zulks in dit comité uitdrukkelijk is overeengekomen.

Om eventuele betwistingen daaromtrent te vermijden, ware het wenselijk dat de regeling van dit probleem in het ontwerp zelf zou worden opgenomen ; zij zou dan haar plaats vinden in hoofdstuk II.

.../...

Wat betreft de toepassing van de collectieve arbei overeenkomsten gesloten in het paritair comité waartoe de betr kenen niet meer behoren, dient de aandacht erop te worden geve: tigd, dat de door de memorie van toelichting voorgestelde oplos sing tot gevolg kan hebben, dat de vroegere overeenkomsten van toepassing blijven, omdat in het nieuw paritair comité geen overeenkomst met hetzelfde onderwerp wordt gesloten ; zulke toestand kan zich vooral voordoen wat de collectief normatieve bepalingen betreft, zoals de toekenning van bijkomende sociale voordelen door een fonds voor bestaanszekerheid of de toekenning van voordelen aan georganiseerden. Daarom ware het wellicht verkieslijk een beperking te stellen aan de gelding van de vroegere overeenkomsten, bijvoorbeeld totdat in het nieuwe paritair comité de toepassing van het geheel van de in dit comité geldende overeenkomsten op de betrokken werkgevers en werknemers is geregeld.

Artikel 40.

I. Luidens het eerste lid van dit artikel kan de Koning op verzoek van een paritair comité "een of meer bedrijfscomités oprichten".

De memorie van toelichting merkt daarbij op : "Het is een nieuw begrip dat de gewestelijke paritaire comités die in de besluitwet van 9 juni 1945 zijn bepaald en de bedrijfssubcomités die in de praktijk door de paritaire comités zelf zijn opgericht, onder een zelfde benaming samenbrengt". Na aan de hand van verschillende voorbeelden te hebben gewezen op de grote verscheidenheid in de verschillende vormen van comités die in de praktijk bestaan, wordt in de memorie voorts opgemerkt : "De voorgestelde tekst behoudt het bestaan van gewestelijke paritaire comités en verleent een geldig bestaan aan de bedrijfssubcomités die in feite afhangen van nationale of gewestelijke paritaire

comités. Voor sommige paritaire comités is het inderdaad van belang dat de wet in de mogelijkheid voorziet om een wettelijk bestaan te verlenen aan deze bedrijfscomités die nu als werkgroepen zijn ingesteld".

Voor deze organen lijkt "bedrijfscomité" een minder aangepaste benaming, vooreerst omdat zij verwarring sticht met de bedrijfsraden opgericht met toepassing van artikel 6 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en vervolgens omdat die comités niet noodzakelijk voor een bepaalde bedrijfstak of een onderdeel daarvan worden opgericht, maar ook een territoriale onderverdeling van het paritair comité kunnen vormen.

Aangezien het in werkelijkheid steeds gaat om een zekere onderverdeling van een paritair comité, ware het verkieslijk deze organen "paritaire subcomités" te noemen.

Indien in het paritair comité daarenboven nog andere onderafdelingen zouden bestaan ingevolge het huishoudelijk reglement of een interne werkverdeling, zouden deze, ter onderscheiding van de krachtens de wet opgerichte subcomités, "werkgroepen" kunnen worden genoemd of eventueel "beperkte commissies", zoals die welke overeenkomstig artikel 6 van de wet van 29 mei 1952 in de Nationale Arbeidsraad kunnen worden opgericht .

II. Het tweede lid van artikel 40 bepaalt onder meer dat de Koning op advies van het paritair comité vaststelt "of de collectieve arbeidsovereenkomsten die het bedrijfscomité heeft aangenomen, door het paritair comité dienen te worden goedgekeurd. Gedurende de maand die volgt op de datum waarop de collectieve arbeidsovereenkomst aan het paritair comité is verzonden, dient de bekrachtiging of de niet-bekrachtiging plaats te hebben.

.../...

Na het verstrijken van deze termijn wordt de collectieve arbeidsovereenkomst die door het bedrijfscomité is aangenomen, als goedgekeurd beschouwd".

Deze bepalingen, die betrekking hebben op de totstandkoming en de geldigheid van collectieve arbeidsovereenkomsten vinden beter hun plaats in hoofdstuk II van het ontwerp en kunnen in verband worden gebracht met artikel 3.

Artikel 41.

I. Dit artikel luidt :

"De besluiten tot oprichting van de paritaire comités en van de bedrijfscomités bepalen hun benaming, samenstelling en toepassingsgebied. Zij worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad".

Volgens de memorie van toelichting moet onder samenstelling worden verstaan "de namen, voornamen en functies van de voorzitters en ondervoorzitters alsook de namen en voornamen der leden".

Deze vermeldingen horen niet thuis in het oprichtingsbesluit, maar in het benoemingsbesluit, dat niet organiek en reglementair is en, wat de leden betreft, krachtens artikel 48, § 1, om de vier jaar moet worden hernieuwd.

.../...

II. Het ganse artikel is overigens overbodig.

De benaming en het toepassingsgebied behoren fundamenteel tot de oprichting van het comité, zodat het niet uitdrukkelijk moet worden gezegd dat zij in het oprichtingsbesluit moeten voorkomen ; wat het toepassingsgebied betreft, volgt dit trouwens uit de artikelen 39 en 40.

Indien men onder samenstelling het aantal leden en eventueel de vertegenwoordigde organisaties verstaat, zoals dit in de thans geldende wetgeving het geval is (besluitwet van 9 juni 1945, artikel 3 ; koninklijk besluit van 5 januari 1957, artikelen 2, 6 en 7), is de betrokken bepaling eveneens overbodig en ten dele zelfs onjuist, aangezien artikel 44 reeds bepaa dat de Koning het aantal leden vaststelt, terwijl uit de toelichting bij de artikelen 42 en 45 blijkt, dat de aanduiding van de vertegenwoordigde organisaties door de Minister kan geschieden, telkens hij de benoemingsbesluiten voorbereidt.

De bekendmaking in het Staatsblad van de oprichtingsbesluiten ten slotte volgt uit artikel 56 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, samengevat op 18 juli 1966, omdat die besluiten moeten worden geacht "belang te hebben voor de meerderheid van de burgers".

Artikelen 42 tot 48.

I. Terwijl de artikelen 42 tot 44 "afdeling 2 - Samenstelling" van hoofdstuk III vormen, zijn de artikelen 45 tot 48 gegroepeerd in "afdeling 3 - Benoemingen".

.../...

Al deze artikelen zouden beter in één afdeling worden samengebracht onder het opschrift "samenstelling", waarbij de opeenvolging van de artikelen volgens het volgende schema zou kunnen gebeuren :

1° de samenstelling in het algemeen (artikel 42partim) ;

2° alle bepalingen betreffende de voorzitters en de ondervoorzitters (artikelen 42, 1 partim, en 46, eerste tot derde lid);

3° de bepalingen betreffende het aantal leden (artikelen 42, 2 partim, en 44) ;

4° de bepalingen betreffende de benoeming van de leden (artikel 45) ;

5° de bepalingen betreffende de duur en het einde van het mandaat der leden (artikel 48) ;

6° de bepalingen betreffende de secretarissen (artikel 46, vierde lid) ;

7° de bepalingen betreffende de raadgevers (artikel 43) ;

8° de bepaling betreffende de vergoeding (artikel 47).

II. Artikel 42 bepaalt, dat de paritaire comités en de bedrijfscomités zijn samengesteld uit een voorzitter, een ondervoorzitter, secretarissen en "een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties en van de representatieve werknemersorganisaties".

De memorie van toelichting merkt daarbij aan :

"In de onderstelling dat in de sector geen representatieve organisaties bestaan, benoemt de Koning de leden na een openbare oproep tot afzonderlijke kandidaten door middel van een in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt bericht".

.../...

Deze handelwijze vindt in geen geval steun in de tekst van het ontwerp. Zij is bovendien in flagrante strijd met het wezen zelf van de paritaire comités, die als de gekwalificeerde organen van overleg en samenwerking worden beschouwd, omdat zij samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van organisaties die geacht worden de belangen van alle werkgevers en werknemers van de betrokken sector te verdedigen. Het is om die reden dat aan de comités bepaalde bevoegdheden worden toegekend, die tot regelingen leiden welke voor de ganse sector gelden : zij geven advies over en doen voorstellen tot het nemen van uitvoeringsmaatregelen die voor alle werkgevers en werknemers algemeen bindend zijn, de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen alleen algemeen verbindend verklaard worden indien zij in een paritair orgaan gesloten zijn (artikel 9) en zelfs de niet-algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten die in zulk orgaan zijn gesloten, zijn in beginsel voor alle werkgevers bindend (artikel 25), wat niet het geval is voor de overeenkomsten buiten die organen gesloten. Bovendien kunnen in de paritaire comités en de bedrijfscomités collectieve arbeidsovereenkomsten alleen door organisaties en niet door werkgevers individueel worden aangegaan (artikelen 7, a, en 23).

Indien derhalve in een bepaalde sector geen representatieve organisaties bestaan of zelfs geen interprofessionele organisaties voor het voordragen van kandidaten in aanmerking kunnen komen, kan geen paritair comité worden opgericht. In dat geval kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten voor die sector, overeenkomstig artikel 8, tweede lid, in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten, terwijl de meeste wetten die een bijzondere bevoegdheid aan de paritaire comités toekennen, doorgaans bepalen dat bij ontstentenis van zulk comité, die bevoegdheid wordt uitgeoefend door de Nationale Arbeidsraad (zie bijvoorbeeld wet van 6 juli 1964, artikelen 3 en 13; wet van 15 juli 1964, artikelen 3 en 25 ; wet van 8 april 1965, artikelen 3 en 7) of door de Koning op advies of voorstel van de Nationale Arbeidsraad (zie bijvoorbeeld wet van 19 augustus 1948, artikel 2bis ; wet van 15 juli 1964, artikel 19).

III. Artikel 45, tweede lid, bepaalt, dat met het oog op de benoeming van de leden van de paritaire comités en de bedrijfscomités "de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties verzocht (worden), binnen een termijn van een maand, een lijst van twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend".

Volgens de memorie van toelichting wordt dit verzoek gedaan door bekendmaking van een bericht in het Staatsblad.

Aangezien aan elke organisatie een bepaald aantal mandaten moet worden toegekend, zijn de organisaties die moeten verzocht worden kandidaten voor te dragen, te voren gekend. Dit verzoek moet derhalve niet gebeuren door een in het Staatsblad bekendgemaakt bericht ; een individuele verwittiging van de betrokken organisaties volstaat.

Wel kunnen door een bericht in het Staatsblad de organisaties die wensen in het comité vertegenwoordigd te zijn, verzocht worden van hun representativiteit voor de betrokken sector te doen blijken. In dat bericht kan echter nog niet het aantal mandaten dat aan elke organisatie is toegekend, worden meegedeeld, aangezien zulks afhangt van het aantal organisaties dat als representatief wordt erkend, en van de mate van representativiteit die als grondslag voor de verdeling van de mandaten moet dienen.

De procedure voor de benoemingen dient derhalve als volgt te worden geregeld.

Vooreerst wordt een bericht in het Staatsblad bekendgemaakt, waarbij alle organisaties verzocht worden mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in het comité in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken. Bij de oprichting van het comité kan dit verzoek zo nodig worden gedaan in het bericht bedoeld in artikel 37, derde lid.

Ingevolge de toegekomen antwoorden wordt vervolgens beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend.

Deze beslissing wordt ten slotte aan elke organisatie meegedeeld en de in aanmerking komende organisaties worden daarbij verzocht twee kandidaten voor elk mandaat dat hun is toegekend, voor te dragen.

Deze procedure zal beroepen tot nietigverklaring van het benoemingsbesluit vermijden, aangezien de benadeelde organisaties reeds beroep moeten instellen tegen de hun te voren meegedeelde beslissing, tenzij een gebrek aan het benoemingsbesluit zelf kleeft.

IV. Volgens artikel 46, vijfde lid, staan de voorzitters, ondervoorzitters en secretarissen in de uitoefening van hun opdracht onder het gezag van de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort.

Het voorzitterschap van de paritaire comités moet in volle onafhankelijkheid kunnen worden uitgeoefend, zoals onder meer ook blijkt uit de benoemingsvoorwaarden gesteld door het tweede en derde lid van artikel 46. Het gezag van de Minister over de voorzitters en ondervoorzitters zou die onafhankelijkheid in het gedrang kunnen brengen.

De secretarissen daarentegen oefenen hun taak uit onder het gezag van de voorzitter van het comité.

De taak van de Minister is ertoe beperkt na te gaan of de paritaire comités overeenkomstig de geldende wets- en reglementsbepaling werken. Is zulks niet het geval,

.../...

dan kan hij zo nodig aan de Koning voorstellen de in gebreke zijnde voorzitter of ondervoorzitter te vervangen of kan hij nieuwe secretarissen benoemen.

Om de voornoemde redenen dient het vijfde lid van artikel 46 te worden weggelaten en in de plaats te worden bepaald, dat de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, toezicht houdt op de werking van de paritaire comités. Deze bepaling vindt best zijn plaats in artikel 53 van het ontwerp.

V. Artikel 48, § 2, 1°, 2° en 4°, bepaalt, dat het mandaa van lid eindigt "wanneer de duur van het mandaat is verstreken", "in geval van ontslagneming" en "in geval van overlijden". Dit is zo vanzelfsprekend, dat het niet uitdrukkelijk moet worden gezegd.

Artikel 49.

I. Volgens het bepaalde onder 1° hebben de paritaire comités en de bedrijfscomités als opdracht "collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten".

Die overeenkomsten worden echter niet gesloten door de comités maar in de comités door de vertegenwoordigde organisaties.

Een juistere formulering ware derhalve : "collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen".

.../...

II. Volgens het bepaalde onder 4° hebben de comités als opdracht "elke andere taak te vervullen die hun is toevertrouwd bij wetten en besluiten".

Juridisch is deze bepaling overbodig. Mocht zij toch behouden worden, dan mag zij alleszins niet tot gevolg hebben, dat de Koning de bevoegdheid van de comités eigenmachtig mag uitbreiden, bijvoorbeeld tot aangelegenheden waarvoor zij normaal niet bevoegd zijn of die krachtens de wet tot de bevoegdheid van andere lichamen behoren.

Daarom wordt voor het geval dat die bepaling gehandhaafd blijft, de volgende lezing voorgesteld : "elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd".

III. Bij de bespreking van artikel 42 (opmerking II) is erop gewezen dat bij ontstentenis van een paritair comité dezer bevoegdheid doorgaans wordt uitgeoefend door of op voorstel of advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze regeling zou in dit ontwerp kunnen worden veralgemeend, zodat zij niet meer in elke bijzondere wet moet worden herhaald.

Ook wanneer thans de Koning in plaats van het paritair comité optreedt (wet van 19 augustus 1948, artikel 2bis ; wet van 15 juli 1964, artikel 19), zou deze bevoegdheid rechtstreeks aan de Nationale Arbeidsraad kunnen worden toegekend. In die gevallen gaat het immers om door het paritair comité genomen beslissingen die algemeen verbindend worden verklaard ; aangezien volgens de thans geldende wetgeving de Nationale Arbeidsraad zulke bevoegdheid niet heeft, wordt de beslissing van het paritair comité logischerwijze vervangen door een koninklijk besluit, genomen op advies of voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

Volgens dit ontwerp kunnen echter ook in de Nationale Arbeidsraad collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten en kunnen deze algemeen verbindend worden verklaard (artikelen 8 en 9).

Het ware derhalve volkomen in overeenstemming met de opzet van dit ontwerp de Nationale Arbeidsraad steeds in de plaats te stellen van een ontbrekend paritair comité. Mocht daartegen in een bepaald geval uitzonderlijk enig bezwaar bestaan, dan kan de bijzondere wet voor dat geval steeds een afwijkende regeling voorschrijven.

Indien wordt ingegaan op het voorstel het statuut van de Nationale Arbeidsraad ook in dit ontwerp op te nemen (zie algemeen deel, III, A), zou de desbetreffende bepaling best worden opgenomen in het artikel dat de bevoegdheid van de raad bepaalt.

Artikel 50.

Het eerste lid van dit artikel bepaalt, dat de in paritaire comités of bedrijfscomités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden worden aangenomen "tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt".

Wat de eenparigheid betreft, ten aanzien van deze bepaling, gelden dezelfde opmerkingen als die welke omtrent artikel 8, vierde lid, werden gemaakt (zie opmerking III bij dit artikel). Zoals aldaar is voorgesteld (zie opmerking IV), moeten beide voorschriften overigens samen in afdeling 1, van hoofdstuk II worden opgenomen, omdat zij betrekking hebben op de wijze van sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.

.../...

Wat betreft de mogelijkheid om krachtens een bijzondere wet van de regel der eenparigheid af te wijken, deze regel heeft geen zin, wanneer het om collectieve arbeidsovereenkomsten gaat. Zulke bijzondere wet bestaat overigens niet wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft. Wel is voor de totstandkoming van de beslissingen genomen ter uitvoering van de wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vredestijd, maar een meerderheid van drie vierde vereist, doch hier gaat het om werkelijke beslissingen van paritaire comités, niet om collectieve arbeidsovereenkomsten. Indien de wet bepaalt dat een overeenkomst maar door een gewone meerderheid of een meerderheid van drie vierde moet worden aangenomen, kan dit tot gevolg hebben, dat een of meer vertegenwoordigde organisaties de overeenkomst niet goedkeuren. Het zou derhalve geen overeenkomst meer zijn.

Zoals in verband met artikel 8, vierde lid, werd opgemerkt, moet voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten rekening worden gehouden met het akkoord van de organisaties en niet van de leden.

Artikel 54.

I. Luidens het eerste lid van dit artikel maakt elk paritair comité en elk bedrijfscomité zijn huishoudelijk reglement op.

Volgens de memorie van toelichting moet het reglement niet worden goedgekeurd door de uitvoerende macht omdat het "een akte (betreft), waarbij uitsluitend secundaire regels in zake de werkwijze worden bepaald" en "zo'n procedure ... alleen dan uitwerking (kan) hebben, wanneer aan de ontstentenis van een reglement of van een verzoek om goedkeuring sancties zijn verbonden die hier niet passend zijn".

.../

Die overwegingen kunnen ook worden aangevoerd ten aanzien van de Nationale Arbeidsraad, de centrale raad voor het bedrijfsleven en de bedrijfsraden wier huishoudelijk reglement door de Koning moet worden goedgekeurd (wet van 29 mei 1952, artikel 6 ; wet van 20 september 1948, artikelen 4 en 9).

Indien de wet op de Nationale Arbeidsraad in dit ontwerp wordt opgenomen (zie algemeen deel, III, A), dient deze op dit punt met het eerste lid van artikel 54 in overeenstemming te worden gebracht.

II. Het tweede lid van artikel 54 bepaalt :

"De vernieuwing van de mandaten van de leden van het comité is geen aanleiding om een nieuw huishoudelijk reglement op te maken".

Deze bepaling is overbodig. Het spreekt immers van zelf dat het bestaande reglement van toepassing blijft, totdat het door een nieuw wordt vervangen, ook al werden intussen nieuwe leden in het comité benoemd. Indien deze een nieuw reglement nodig achten, moeten zij te dien einde een voorstel bij het comité indienen, dat daarover volgens de gewone procedure moet beslissen.

Artikel 55.

Dit artikel, dat hoofdstuk IV van het ontwerp vormt, bepaalt "de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers". Volgens het tweede lid kan van de hiërarchie tussen de imperatieve wetsbepalingen, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de individuele geschreven overeenkomst en het arbeidsreglement

.../...

worden afgeweken "wanneer een van deze bronnen in voor de werknemer gunstiger bepalingen voorziet, behalve wanneer een van die bronnen van openbare orde is".

In werkelijkheid is dit artikel een schematisch overzicht van de verschillende bepalingen van het ontwerp die de rechtskracht van de collectieve arbeidsovereenkomsten regelen, inzonderheid van de artikelen 5, 13, 23, 24, 25, 31 en 32, alsmede van artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en, wat de rechtskracht van het gebruik betreft, van artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en artikel 5 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Van doctrinair standpunt uit en voor de rechtspraktijk heeft zulk overzicht ongetwijfeld groot nut. Het bevat echter geen enkele nieuwe rechtsregel ; deze komen immers alle voor in de aangehaalde artikelen van het ontwerp en van de genoemde wetten.

Weliswaar volgt uit die wetten niet dat "de wet in haar suppletieve bepalingen" boven "de individuele mondelinge overeenkomst" staat, zoals artikel 55, 7° en 8°, van het ontwerp bepaalt. Dit zou dus als een nieuwe rechtsregel kunnen worden aangezien.

Deze bepaling is echter alleen nieuw omdat zij strijdig is met de voornoemde wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden.

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 en artikel 5 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, die door de artikelen 67 en 68 van onderhavig ontwerp worden gewijzigd, bepalen immers dat de arbeidsovereenkomst zowel mondeling als schriftelijk kan worden aangegaan. Wat mondeling is

.../....

overeengekomen, bindt dus partijen evengoed als dat wat schriftelijk is bedongen. Wanneer nu de wet voorschriften van aanvullend recht bevat, betekent zulks dat die voorschriften maar gelden in zover door partijen niets is overeengekomen. Doordat de voornoemde wetsbepalingen de mondelinge en de schriftelijke overeenkomst op gelijke voet plaatsen, moet de aanvullende wetsbepaling evengoed voor de mondelinge als voor de schriftelijke overeenkomst wijken. Wil de wetgever het anders regelen, dan moet hij zulks uitdrukkelijk en duidelijk bepalen in de desbetreffende wetten op de individuele arbeidsovereenkomsten.

Weliswaar verplichten deze wetten soms uitdrukkelijk tot het sluiten van een geschreven overeenkomst (zie bijvoorbeeld wet van 10 maart 1900, artikel 5bis; gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, artikelen 2 en 3). In die gevallen is de mondelinge overeenkomst echter uitgesloten, zodat de vraag naar de hiërarchie tussen het mondeling beding en de aanvullende wetsbepaling niet rijst. Deze bepalingen kunnen dus niet worden geacht de rangorde tussen beide rechtsbronnen te regelen.

Anders is het met de arbeidsovereenkomst voor schepelingen. Krachtens artikel 22 van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst moeten "de voorwaarden van de verbintenis ... bij geschrifte worden vastgesteld", zoniet gelden de bepalingen van de wet. Voor deze overeenkomsten hebben de aanvullende wetsbepalingen dus absolute voorrang op het mondelinge beding.

Wil de Regering een zelfde of gelijkaardige regeling voor de andere overeenkomsten, dan moet zij aan het Parlement voorstellen de desbetreffende wetten dienovereenkomstig te wijzigen.

.../...

Uit het voorgaande volgt, dat artikel 55 van het ontwerp deels overbodig is, omdat het een herhaling vormt van andere bepalingen van het ontwerp,en deels strijdig is met de wetten op de individuele arbeidsovereenkomsten. In zover van deze laatste wetten wordt afgeweken en meer in het algemeen de recht bronnen van de individuele arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer worden bepaald, vindt het besproken artikel zijn plaats niet in dit ontwerp, dat alleen betrekking heeft op de collectieve arbeidsbetrekkingen, inzonderheid op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wanneer trouwens een overzicht van de hiërarchie der rechtsbronnen van het arbeidsrecht wordt gegeven, zou dit zo volledig mogelijk moeten zijn. Alsdan zou bijvoorbeeld ook melding moeten worden gemaakt van de hiërarchie die bestaat tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten onderling : volgens artikel 22 heeft de overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad voorrang op die gesloten in een paritair comité en deze laatste op die gesloten in een bedrijfscomité, waarbij dan nog de vraag rijst naar de verhouding tussen de overeenkomsten gesloten in en buiten een paritair orgaan, zoals bij de bespreking van artikel 22 werd opgemerkt. Bij de vaststelling van de hiërarchie der rechtsbronnen komt bovendien nog de verhouding tussen de ter uitvoering van de wet genomen koninklijke besluiten en de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten aan de orde : aangezien het in beide gevallen om koninklijke besluiten gaat, zijn zij in beginsel gelijkwaardig.

Om alle voornoemde redenen dient artikel 55 van het ontwerp te worden geschrapt.

.../...

Wat het tweede lid van artikel 55 betreft, bij de bespreking van artikel 5 werd reeds aangetoond, dat door dergelijke bepaling het beoogde doel niet wordt bereikt. In verband met dit artikel kan daaraan nog worden toegevoegd, dat de onder 3° tot 6° genoemde rechtsbronnen, met name de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, de individuele overeenkomsten en het arbeidsreglement, uiteraard niet van openbare orde kunnen zijn en de desbetreffende beperking voor die bronnen derhalve geen zin heeft.

Artikel 60.

I. Volgens het 2° van dit artikel worden gestraft "de werknemers die zich schuldig hebben gemaakt aan de overtreding van de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen verbindend verklaard in de vormen bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 3".

Uit deze bepaling volgt, dat de werknemer strafbaar is, niet alleen wanneer hij inbreuk maakt op de verplichtingen die voor hem uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, maar ook wanneer hij de rechten welke hem ingevolge die overeenkomst toekomen, verzaakt, bijvoorbeeld wanneer hij arbeid verricht tegen een lager loon dan het opgelegde minimumloon, wanneer hij langer werkt dan is overeengekomen of wanneer hij de in de overeenkomst bepaalde vakantie niet neemt.

Dezelfde regeling komt reeds voor in de thans geldende besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités (artikel 16), evenals in de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, samengeordend de 9e maart 1951 (artikel 59). Zij kan verantwoord

worden door de overweging, dat de werknemer die aanvaardt te werken onder minder gunstige voorwaarden dan door de collectieve arbeidsovereenkomst bepaald, de collectieve arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak stoort, het gezag van de overeenkomst ondermijnt en indirect de verworven voordelen van de andere werknemers in gevaar brengt.

Is de bestraffing van de werknemer principieel te verantwoorden, dan rijzen daartegen wel praktische bezwaren, wanneer het beginsel niet consekwent is toegepast en op dit stuk geen voldoende overeenstemming tussen de verschillende sociale wetten bestaat. Zulks is ongetwijfeld het geval.

Alzo bepaalt artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven :

"In afwijking van de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, is deze afdeling van toepassing op de in artikel 19 bedoelde beslissingen van de paritaire comités".

Deze bepaling betekent dat, wanneer de arbeidstijd door de paritaire comités wordt verkort, de inbreuken op die beslissingen niet worden gestraft met de straffen bepaald in de wetgeving op de paritaire comités, maar met die bepaald in de wet op de arbeidsduur. Aangezien deze laatste alleen de werkgevers en niet de werknemers straft, volgt hieruit, dat de werknemers niet strafbaar zijn, wanneer zij inbreuk plegen op een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité waarbij de arbeidstijd wordt verkort, maar wel wanneer zij inbreuk plegen op eenzelfde overeenkomst over een ander onderwerp of op een overeenkomst over hetzelfde onderwerp maar gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

.../...

Anderzijds wordt de werknemer die de hem door de wet verleende vakantie niet neemt, gestraft met een politiestraf, overeenkomstig artikel 59 van de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, terwijl hij met toepassing van artikel 60 van dit ontwerp een correctionele straf oploopt, wanneer hij de bijkomende vakantie waarop hij krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst recht heeft, niet neemt. Dit verschil bestaat trouwens ook voor de werkgever, die geen vakantie geeft aan de werknemers of het verschuldigde vakantiegeld niet betaalt.

In de overige sociale wetten komen geen strafbepalingen voor de werknemer voor. De werknemer is bijvoorbeeld niet strafbaar, wanneer hij arbeid verricht op een van de betaalde feestdagen toegekend krachtens de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal dagen per jaar. Hij zou daarentegen wel strafbaar zijn, indien hij moest werken op een bijkomende feestdag die door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst zou toegekend zijn.

In de huidige stand van de wetgeving wordt dus, wat de werknemer betreft, een inbreuk op een wettelijke regeling minder streng gestraft dan een inbreuk op een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het lijkt dus dringend geboden het vraagstuk van de strafbepalingen van het sociaal recht in zijn geheel te herzien. Weliswaar werd op dit gebied reeds een belangrijke verbetering tot stand gebracht, doordat in de sociale wetten der laatste jaren eenvormigheid in de strafbepalingen werd bereikt (zie de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965).

.../...

Uit de voorgaande opmerkingen blijkt echter, dat ook diezelfde eenvormigheid moet worden nagestreefd wat de bestraffing van de werknemer betreft. In verband met dit ontwerp kan deze op drie manieren worden verwezenlijkt :

1° ofwel wordt de bestraffing van de werknemer in dit ontwerp achterwege gelaten door schrapping van artikel 60, eerste lid, 2° ; alsdan zou logischerwijze ook artikel 59, tweede lid, van de wetten op de jaarlijkse vakantie moeten worden opgeheven ;

2° ofwel zou de bestraffing van de werknemer moeten worden ingevoegd in alle wetten waardoor gelijkaardige voordelen aan de werknemers worden toegekend als die welke door collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden verleend - wat praktisch de ganse sociale wetgeving omvat ;

3° ofwel wordt de bestraffing van de werknemer in dit ontwerp beperkt tot die gevallen, waarin hij de op hem rustende verplichtingen niet nakomt ; alsdan moeten alleen die wetten worden aangepast, waaruit gelijkaardige verplichtingen voortspruiten.

In de tweede hypothese kan het bepaalde onder 1° en 2° van artikel 60 tot één bepaling worden samengevoegd door in het 1° ook melding te maken van de werknemers, zodat het 2° kan worden geschrapt.

In de derde hypothese dient het 2° als volgt te worden gelezen : "de werknemers die de verplichtingen niet nakomen, welke hun door een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zijn opgelegd".

In elk geval dient artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 te worden opgeheven. Dit artikel vindt zijn reden van bestaan immers in het grote verschil tussen de straffen bepaald in die wet en de straffen bepaald in de besluitwet van 9 juni 1945, welke bestaan uit een geldboete van

.../...

100 tot 100.000 frank. Aangezien deze straffen door dit ontwerp eenvormig worden gemaakt, kan genoemd artikel 37 worden geschrapt.

II. In de memorie van toelichting wordt gesteld, dat "tekortkomingen aan retroactieve bepalingen van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten ... niet strafrechtelijk vervolgbaar (zijn)" om de volgende reden :

"Uitgaande van het beginsel dat de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, behoudens een tegenstrijdige bepaling in het koninklijk besluit zelf, in werking treden tien dagen na de datum van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het koninklijk besluit waarbij zij algemeen verbindend zijn verklaard, ... mag worden besloten dat enkel de overtredingen die na dit tijdvak van tien dagen zijn gepleegd, strafrechtelijk vervolgbaar zijn.

Het opleggen van sancties om achterstallig loon te doen uitkeren druist inderdaad tegen het principe in, dat bij artikel 2, eerste lid, van het Strafwetboek is gesteld".

Het is inderdaad duidelijk dat de werkgever niet kan worden gestraft omdat hij verplichtingen niet heeft nagekomen, die hem vóór de bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomst werden opgelegd. Wanneer die verplichting echter bestaat in de betaling van een geldsom, als loon of als een ander voordeel, brengt de retroactieve bepaling mee dat de werkgever verplicht is vanaf de bekendmaking van het besluit het achterstallige te betalen.

Het strafrechtelijk sanctioneren van die verplichting is niet in strijd met artikel 2 van het Strafwetboek. De werkgever wordt immers niet gestraft, omdat hij vóór de bekendmaking van het besluit te weinig loon heeft uitbetaald, maar omdat hij na die bekendmaking zijn ingevolge het besluit ontstane verplichting tot betalen van het achterstallige niet is nagekomen.

.../...

Artikel 62.

Volgens dit artikel kan de straf op het dubbele van het maximum worden gebracht bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling.

Het betreft hier vanzelfsprekend een vorige veroordeling wegens inbreuk op de bepalingen van dit ontwerp.

Artikel 64.

Dit artikel luidt :

"In afwijking van artikel 100 van het Strafwetboek zijn het hoofdstuk VII en artikel 85 van het Eerste Boek van dit Wetboek van toepassing op de overtredingen in deze wet omschreven.

Het artikel 85 is nochtans niet van toepassing bij herhaling".

Terecht wordt in de memorie van toelichting erop gewezen, dat bij het opstellen van de bepalingen betreffende het toezicht en de straffen gestreefd wordt naar eenvormigheid met de recente wetten inzake arbeidsreglementering.

Daarom gebruike men voor het eerste lid dezelfde formulering als die van de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965 en schrappe men het tweede lid, dat noch in de genoemde wetten, noch in de wet van 12 april 1965 voorkomt.

.../...

Artikel 66.

I. Het eerste lid van dit artikel bepaalt : "De representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties mogen in rechte optreden, hetzij als eisende partij, hetzij als verwerende partij, ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, onverminderd het recht van deze leden om rechtstreeks te handelen, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen".

Deze bepaling verleent aan de vakorganisaties een volkomen autonome bevoegdheid om de rechten van hun leden voor de rechtbanken te verdedigen. Zij behoeven daarvoor geen opdracht van hun leden en zij zouden desnoods tegen de wil van deze laatsten in, in rechte kunnen optreden.

Behoudens de verdediging van de rechten van hun leden kunnen de organisaties belang hebben om nog andere rechtsvorderingen in verband met dit ontwerp in te stellen, zowel betreffende het wettelijk statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten als betreffende dit van de paritaire comités.

Wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, kan bijvoorbeeld de uitvoering of de ontbinding van de overeenkomst worden gevraagd, kan schadevergoeding wegens het niet nakomen van de aangegane verplichtingen worden geëist, kan de regelmatigheid van een opzegging worden betwist of kan een vordering worden ingesteld om bij het sluiten van een overeenkomst te worden betrokken of tot de overeenkomst te mogen toetreden.

.../...

Bovendien kan ook de nietigverklaring van een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Wat de paritaire comités betreft, kan onder meer een beroep tot nietigverklaring worden ingesteld tegen een beslissing, waarbij een comité wordt opgericht of zijn bevoegdheid wordt bepaald, waarbij de vertegenwoordiging van een bepaalde organisatie in een comité wordt aanvaard of geweigerd of waarbij bepaalde leden in een comité worden benoemd.

Al deze gedingen kunnen de organisaties als zodanig aanbelangen, ongeacht het belang dat hun leden eventueel bij sommige dezer gedingen kunnen hebben. Het lijdt derhalve geen twijfel dat de organisaties voor alle genoemde gedingen in rechte kunnen optreden, in zover hetzij zij rechtspersoonlijkheid hebben, hetzij die bevoegdheid haar uitdrukkelijk door de wet wordt verleend, hetzij die bevoegdheid geacht wordt impliciet vervat te liggen in het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan of in het recht om in de paritaire comités vertegenwoordigd te zijn.

Rechtspersoonlijkheid hebben sommige organisaties -inzonderheid die van werknemers- niet en dit ontwerp kent ze hun ook niet toe of eist het bezit ervan niet om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan of in de paritaire comités vertegenwoordigd te zijn. Evenmin verleent het ontwerp terzake enige bevoegdheid om in rechte op te treden, aangezien in artikel 66 alleen sprake is van de "verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten".

.../...

Het blijkt nochtans niet in de bedoeling van de Regering te liggen de rechtsbevoegdheid van de organisaties tot de verdediging van de rechten der leden te beperken. In de memorie wordt immers verklaard : "Het zou een dwaling zijn enerzijds aan een groepering de bekwaamheid te verlenen om zich te verbinden om rechten en plichten te doen ontstaan, en, anderzijds, haar de bekwaamheid te ontzeggen om in rechte op te treden in verband met haar verbintenissen. In feite vullen deze twee soorten bekwaamheid elkaar aan ...".

Bovendien heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid in een brief van 28 oktober 1966 de draagwijdte van artikel 66 van het ontwerp op verzoek van de Raad van State nader toegelicht.

Volgens deze brief impliceert dit artikel "dat deze organisaties zelf een vordering kunnen instellen om de collectieve arbeidsovereenkomst te doen naleven. Er werd geen nadruk hierop gelegd omdat in de praktijk dergelijke bevoegdheid zonder nut zal zijn. Inderdaad, in het kader van normale sociale betrekkingen tussen de sociale partners is het ondenkbaar dat deze hun geschillen door de rechtbanken zouden laten beslechten. De ervaring van landen die in hun wetgeving een dergelijke bepaling uitdrukkelijk hebben opgenomen, leert dat hiervan nooit gebruik werd gemaakt (bijvoorbeeld Nederland en Frankrijk)".

Wat de geschillen in verband met de wetgeving op de paritaire comités betreft, de minister bevestigt dat artikel 66 aan de organisaties geen rechtsbevoegdheid ter zake geeft, maar verklaart dat "er geen bezwaar bestaat om hun die bevoegdheid uitdrukkelijk toe

.../...

te kennen", in welk geval dit artikel zou moeten worden gewijzigd.

Tenslotte onderstreept de Minister in zijn brief "dat een eventuele verruiming van de bevoegdheid om in rechte op te treden op grond van artikel 66, een partij niet het recht geeft om een vordering in te stellen tegen een andere partij, op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek (memorie van toelichting van het ontwerp, bladzijde 23, 24 en 131). Alleen de vrijwillig aangegane verplichtingen (obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen aanleiding geven tot dergelijke vordering".

Uit de memorie van toelichting en de brief van de Minister blijkt duidelijk, dat in de opvatting van de Regering een gedeeltelijke bevoegdheid om in rechte op te treden impliciet besloten ligt in het ontwerp, inzonderheid in artikel 66.

Ter wille van de rechtszekerheid verdient het ongetwijfeld aanbeveling een zo belangrijk en delicaat vraagstuk als dat van de rechtsbevoegdheid van organisaties zonder rechtspersoonlijkheid door een uitdrukkelijke en klare wetsbepaling te regelen.

Vooreerst omdat het niet zeker is, of, naar het voorbeeld van het in het algemeen deel van dit advies besproken arrest van 6 april 1966 van de Raad van State (zie onder IV, B en C), de rechtspraak de theorie van de impliciete bevoegdheidsverlening eensgezind zal aanvaarden (vgl. Cass.28 april 1966, J.T. 1966, 544).

.../...

Bovendien zal alleszins onzekerheid omtrent de grenzen van de verleende bevoegdheid blijven bestaan, wanneer de wetgever de opvatting van de Regering om deze te beperken bijtreedt.

Weliswaar meent de Regering, volgens de brief van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, dat "in de praktijk dergelijke bevoegdheid zonder nut zal zijn", in zover het gaat om de vorderingen tot naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Maar zoals hiervoor werd aangetoond, kunnen ook nog andere vorderingen worden ingesteld, zoals een beroep tot nietigverklaring in verband met het al of niet algemeen verbindend verklaren van een overeenkomst, en het is niet uitgesloten dat een organisatie, zelfs in het kader van normale sociale betrekkingen tussen de sociale partners, oordeelt bij het instellen van zulk beroep belang te hebben. Ook de ervaring van andere landen is in dit opzicht niet maatgevend, want in de genoemde wetgeving van Nederland en Frankrijk gaat het uitsluitend om de vorderingen tot schadevergoeding en niet om de andere mogelijke geschillen (zie de Nederlandse wet van 24 december 1927, artikelen 15, 16 en 17, en de Franse Code du travail, artikel 31 r).

Is het hoogst wenselijk de bevoegdheid van de organisaties om in rechte op te treden door een uitdrukkelijke wetsbepaling te regelen, dan zijn nochtans verschillende formuleringen van die bepaling mogelijk, naar gelang van de omvang die de wetgever aan die bevoegdheid wenst te geven.

.../...

1° Indien men aan de organisaties zonder rechtspersoonlijkheid dezelfde rechtsbevoegdheid in verband met de vorderingen die uit dit ontwerp kunnen ontstaan, wil toekennen als aan de organisaties met rechtspersoonlijkheid, kan de volgende algemene formule worden gebruikt :

"De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de toepassing van deze wet (en de ingevolge deze wet gesloten overeenkomsten) kunnen ontstaan".

De woorden "en de ingevolge deze wet gesloten overeenkomsten" kunnen in de tekst worden ingevoegd om alle twijfel nopens de algemene draagwijdte van de bepaling uit te sluiten. Zij zijn evenwel niet noodzakelijk, omdat de desbetreffende geschillen ook uit de toepassing van deze wet ontstaan.

2° Indien men de rechtsbevoegdheid van de organisaties wil beperken tot de geschillen in verband met de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kan de volgende bepaling in het ontwerp worden ingevoegd :

"De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit de met toepassing van deze wet gesloten overeenkomsten kunnen ontstaan".

Onder deze tekst vallen zowel de geschillen die uit de overeenkomst zelf kunnen ontstaan en voor de gewone rechter worden gebracht, als de beroepen tot nietigverklaring in verband met de algemeen verbindend verklaring.

.../...

3° Indien men aan de organisaties alleen de bevoegdheid wil geven om beroepen tot nietigverklaring bij de Raad van State in te stellen, kan men een van de volgende bepalingen opnemen, naargelang men die bevoegdheid al dan niet wil beperken tot de beroepen in verband met de algemeen verbindend verklaring of in verband met de paritaire comités :

"De organisaties mogen aan de afdeling administratie van de Raad van State de nietigverklaring vragen van een beslissing die een administratieve overheid

- ofwel : in verband met de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst,
- ofwel : tot uitvoering van de wetgeving op de paritaire comités,
- ofwel : met toepassing van deze wet

heeft genomen".

Het spreekt vanzelf dat op deze beroepen de wet van 23 december 1946 en dezer uitvoeringsbesluiten integraal van toepassing blijven, bijvoorbeeld wat de bevoegdheid, de ontvankelijkheid en de rechtspleging betreft.

4° Indien men aan de organisaties alleen de bevoegdheid wil verlenen om de rechten die zij uit de overeenkomsten putten, te verdedigen, kan het eerste lid van artikel 66 als volgt worden gewijzigd :

.../...

"De organisaties mogen in rechte optreden ter verdediging van de rechten die zij zelf of haar leden putten uit de door haar gesloten overeenkomsten".

Met deze formule kan eventueel de onder 3° voorgestelde bepaling gecombineerd worden.

De aandacht dient erop te worden gevestigd dat, welke van de voorgestelde bepalingen ook in het ontwerp wordt opgenomen, het alleszins uitsluitend gaat om de toekenning van de bevoegdheid om in rechte op te treden. De vraag of de organisatie een bepaald recht of een bepaalde rechtsverplichting heeft die aan de vordering de nodige rechtsgrond verleent, komt daarbij niet aan de orde.

Voorts geeft geen dezer bepalingen een algemene rechtsbevoegdheid aan de organisaties, maar gaat het uitsluitend om geschillen die uit de toepassing van deze wet of ingevolge collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ontstaan.

Hieruit volgt, dat de voorgestelde bepalingen in geen geval aanleiding kunnen geven tot het vorderen van schadevergoeding met toepassing van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel regelt immers alleen de quasi-delictuele aansprakelijkheid en niet de aansprakelijkheid die eventueel uit de niet-naleving van een collectieve arbeidsovereenkomst kan ontstaan.

.../...

Wat laatstgenoemde aansprakelijkheid betreft, in de memorie van toelichting wordt bij de bespreking van artikel 2 van het ontwerp de nadruk erop gelegd, dat de draagwijdte van de verplichtingen die de organisaties tegenover elkaar aangaan in de zogenaamde obligatoire bepalingen, in de overeenkomst zelf moet worden omschreven en de niet-naleving ervan alleen tot schadevergoeding aanleiding kan geven, indien en in de mate waarin de contracterende partijen zulks zelf hebben geregeld.

Indien de Regering deze bedoeling in het ontwerp zelf tot uitdrukking wil brengen, zouden de hiervoor onder 1°, 2° en 4° voorgestelde teksten met de volgende bepaling kunnen worden aangevuld :

"Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld".

Deze bepaling heeft weliswaar geen betrekking op de bevoegdheid om in rechte op te treden maar op de rechten en verplichtingen zelf van de betrokken organisaties. Niettemin vindt zij haar plaats in artikel 66, opdat uit de toekenning van rechtsbevoegdheid geen verkeerde conclusies ten aanzien van het bestaan en de omvang van het recht zelf zouden worden afgeleid.

Tenslotte dient te worden opgemerkt, dat deze bepaling evengoed toepassing vindt op de organisaties met rechtspersoonlijkheid als op die zonder rechtspersoonlijkheid.

.../...

In de hierna voorgestelde tekst van het ontwerp wordt geen der hiervoor besproken teksten opgenomen, omdat het de Regering toekomt te beslissen door welke bepaling haar bedoeling het best tot uitdrukking wordt gebracht (zie artikel 4 van de voorgestelde tekst van het ontwerp).

II. Het tweede lid van artikel 66 luidt :

"Behoudens bijzondere bepalingen waarin hun statuten voorzien, worden de representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties in rechte vertegenwoordigd door hun secretaris".

Volgens de memorie van toelichting is dit "de meest normale hypothese", omdat "elke organisatie beschikt over een secretaris die belast is met het dagelijks beheer".

Aangezien het echter gaat om feitelijke verenigingen, wier statuten niet gekend zijn, kan de functie van secretaris onbestaanbaar zijn of een zeer verschillende inhoud hebben, zodat in een bepaalde organisatie niet de secretaris, maar een ander persoon, bijvoorbeeld de voorzitter, met het dagelijks beheer is belast.

Daarom verdient een ruimere formulering wellicht de voorkeur en zou de vertegenwoordiging in rechte kunnen worden toevertrouwd aan "de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast".

.../...

Welke omschrijving men echter ook gebruikt, steeds zal de vraag of een bepaald persoon namens de organisatie kan optreden, een feitenkwestie zijn en moeten worden beantwoord met inachtneming van de criteria die de Raad van State in zijn arrest van 6 april 1966 heeft aangewezen (zie algemeen deel, IV, C).

Artikelen 67 en 68.

Zoals in de memorie van toelichting wordt opgemerkt, wijzigen deze artikelen "respectievelijk artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst en artikel 5 van de wetten betreffende het bediendencontract, daar in artikel 55 van dit ontwerp de hiërarchie van de bronnen van het sociaal recht is vastgesteld".

Ook indien artikel 55 uit het ontwerp wordt weggelaten, zoals bij de bespreking van dit artikel werd voorgesteld, dienen de betrokken artikelen te worden gewijzigd, aangezien de daarin bepaalde hiërarchie der rechtsbronnen niet overeenstemt met die van het ontwerp. Alleen moet dan de bepaling gehandhaafd worden dat wat niet door partijen is bedongen, door het gebruik wordt geregeld.

Bovendien zijn de door het ontwerp voorgestelde teksten, die het eerste lid van de bestaande artikelen overnemen, niet nauwkeurig. Zij noemen alleen de overeenkomst en, wat de arbeidsovereenkomst voor bedienden betreft, de wet als rechtsbron, zonder gewag te maken van de collectieve arbeidsovereenkomsten en het

.../...

arbeidsreglement. Ook al worden de verhoudingen tussen de verschillende rechtsbronnen in dit ontwerp bepaald, toch dient daaraan in de wetten op de arbeidsovereenkomst ook te worden herinnerd, wanneer men er gewag maakt van de overeenkomst.

Tenslotte zijn de wijzigingen die door dit ontwerp in beide wetten worden aangebracht, een gelegenheid om ze, wat de betrokken artikelen betreft, met elkaar meer in overeenstemming te brengen.

Om alle voornoemde redenen lezen men het eerste lid van beide artikelen als volgt :

"Onverminderd de ter zake geldende wetsbepalingen en de krachtens de wet geldende bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik".

Artikel 69.

Overeenkomstig het bepaalde onder 3° van dit artikel worden opgeheven "de wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 5 april 1952, met uitzondering van de bepalingen betreffende het loonboekje, de hygiëne en het speciaal register".

.../...

YC.

Wanneer echter de bepalingen betreffende het Nationaal Comité voor de huisarbeid worden opgeheven, vervallen meteen ook de voorschriften inzake hygiëne, aangezien deze op voorstel van dit comité worden uitgevaardigd (artikelen 34 en 35).

Hieruit volgt, dat alleen artikel 24 betreffende het loonboekje en het loonregister en de daarbij horende toezichts- en strafbepalingen van toepassing blijven. Deze aangelegenheid zou echter ook kunnen worden geregeld met toepassing van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden voorgeschreven is door de sociale wetgeving, indien deze wet enigszins wordt aangepast; een aanpassing moet overigens toch gebeuren ingevolge de vervanging van verschillende in artikel 1 genoemde wetten door nieuwe. Voorts kan het loonboekje reeds ten dele worden vervangen door de afrekening waarvan sprake in artikel 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Bovendien kan met toepassing van dit ontwerp het op te richten paritair comité voor de huisarbeid de nodige maatregelen in verband met het loonboekje en het loonregister alsook inzake hygiëne nemen.

Er bestaat dus alleszins aanleiding om, al is het niet onmiddellijk dan toch zo spoedig mogelijk, de wet op de huisarbeid volledig op te heffen. Indien zulks niet in dit ontwerp geschiedt, moeten in elk geval de artikelen die worden opgeheven uitdrukkelijk worden vermeld, met name de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36; de overblijvende artikelen kunnen dan zo nodig door de Koning met toepassing van artikel 73 van dit ontwerp worden aangepast.

.../...

Artikel 70.

Volgens dit artikel blijven de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheid ervan verstrijkt.

De memorie van toelichting merkt daarbij op dat dit ook geldt voor het paritair comité voor de handelsluchtvaart, bedoeld bij artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de SABENA machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen.

Zoals de besluitwet van 9 juni 1945 kan ook dit artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 worden opgeheven, aangezien artikel 37 van het ontwerp de oprichting van genoemd paritair comité mogelijk maakt.

Artikel 71.

Luidens dit artikel blijven de koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de inwerkingtreding van de wet, "onverminderd de bepalingen van artikel 18, van kracht totdat ze worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt".

In de memorie van toelichting wordt daarbij aangemerkt, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule van kracht

.../...

blijven "tot het verstrijken van de in de overeenkomst bepaalde tijd, daar de mogelijkheid tot vernieuwing is uitgesloten".

Vooreerst dient te worden opgemerkt, dat "de in de overeenkomst bepaalde tijd" bij de inwerkingtreding van het ontwerp reeds kan verstreken zijn, omdat men zich op dat ogenblik al in een verlengingsperiode bevindt.

Bovendien blijkt uit de tekst van artikel 71 niet dat "de mogelijkheid tot vernieuwing is uitgesloten".

Zoals bij de bespreking van artikel 7, d en e, werd opgemerkt (opmerking II) is de overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule in werkelijkheid een vorm van overeenkomst voor onbepaalde tijd en verstrijkt de geldigheidsduur ervan maar door opzegging. Indien men artikel 71 daarop toepast zoals het in het ontwerp is gesteld, blijven die overeenkomsten dus van toepassing totdat zij worden opgezegd.

Aangezien zulks de bedoeling niet blijkt te zijn, dient het artikel als volgt te worden aangevuld :

"De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag welke volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt".

Artikel 72.

Volgens dit artikel blijven de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten die vóór de inwerkingtreding van de wet gesloten

.../...

zijn, "onderworpen aan de reglementaire en wettelijke bepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten. Wanneer die overeenkomsten evenwel worden gewijzigd of verlengd na de inwerkingtreding van deze wet, zijn de bepalingen hiervan daarop van toepassing van de wijziging of die verlenging af".

Hieruit volgt dat zelfs de geringste wijziging die partijen in de overeenkomst willen aanbrengen, tot gevolg heeft dat de ganse overeenkomst zowel naar de vorm als wat de inhoud en de geldigheid betreft, moet beantwoorden aan de voorschriften van dit ontwerp, onder meer die van de artikelen 7 en 21 en volgende.

Hetzelfde geldt naar analogie met artikel 71, wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd met vernieuwingsclausule stilzwijgend wordt verlengd. Om hierop de nadruk te leggen, verdient het aanbeveling door twee afzonderlijke bepalingen te regelen, wanneer de voorschriften van deze wet moeten worden in acht genomen, enerzijds in geval van wijziging van de overeenkomst - waaronder ook de uitdrukkelijke verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder verlengingsbeding valt - en anderzijds in geval van stilzwijgende verlenging van een overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

VOORGESTELDE TEKST VAN HET ONTWERP.

In het algemeen deel van dit verslag werden een aantal opmerkingen gemaakt die een diepgaande wijziging van het ontwerp tot gevolg kunnen hebben.

.../...

Wat betreft de opmerkingen omtrent het vakverenigingsrecht (zie onder IV), aan de in dat verband besproken problemen kunnen verschillende oplossingen worden gegeven, waaromtrent het de Raad van State niet toekomt stelling te nemen. Daarom worden in dat verband geen teksten voorgesteld.

Wat de herziening van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie betreft (zie onder III), deze laat eveneens ruimte voor verschillende concrete formules. Aangezien het de Raad van State ontbreekt aan de nodige aanwijzingen omtrent de bedoeling van de Regering, kan hij evenmin concrete teksten voorstellen. Mocht de Regering de inschakeling van de wet op de Nationale Arbeidsraad in dit ontwerp overwegen, dan zouden de desbetreffende artikelen samen met die over de paritaire comités best het hoofdstuk over de collectieve arbeidsovereenkomsten voorafgaan, omdat zij het institutionele kader vormen, waarin die overeenkomsten normaal gesloten worden. Wordt het statuut van de Nationale Arbeidsraad niet in dit ontwerp opgenomen, dan moet ten minste één wijziging in de wet van 29 mei 1952 worden aangebracht, met name de invoeging van artikel 8, derde lid, van het ontwerp (zie opmerking II bij dit artikel); deze wordt opgenomen in de slotbepalingen van de voorgestelde tekst.

Hierna wordt een volledig nieuwe tekst voorgesteld, waarbij alleen rekening wordt gehouden met de inhoud die de Regering zelf aan het ontwerp heeft gegeven, vanzelfsprekend met inachtneming van de wijzigingen die het gevolg zijn van de in het advies gemaakte opmerkingen. Bij ieder artikel wordt verwezen naar de overeenkomstige artikelen van het ontwerp alsmede

.../...

naar de daarbij in het tweede deel van dit advies geformuleerde opmerkingen, wanneer deze een wijziging in de inhoud van de bepaling tot gevolg hebben.

Na de voorgestelde tekst volgt ten slotte een vergelijkende tabel, waarin voor elk artikel van het ontwerp van de Regering wordt verwezen naar de overeenkomstige artikelen van de tekst voorgesteld door de Raad van State.

ONTWERP VAN WET BETREFFENDE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DE PARITAIRE COMITES.

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Onze Minister van Binnenlandse Zaken zijn gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt :

HOOFDSTUK I - INLEIDENDE BEPALINGEN.

Artikel 1 (artikel 3 partim; opmerking IV bij artikel 1).

In deze wet wordt verstaan onder :

1° de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;

2° de Minister : de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort;

.../...

3° paritair orgaan : de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomites;

4° organisatie : de in artikel 3 bedoelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

Artikel 2 (artikelen 1, 3° en 4°, 13, tweede lid, 24, tweede lid, 32, tweede lid, 36, tweede lid; opmerking IV bij artikel 1).

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behalve de personen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, tenzij de Koning die personen of bepaalde categorieën ervan onder de toepassing van deze wet brengt;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° bedoelde personen te werk stellen;

3° een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;

.../...

4° een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante aktiviteit uitoefenen;

5° een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

Artikel 3 (artikel 1, 1° en 2°, en opmerking III bij dit artikel).

Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt :

1° de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50.000 leden tellen;

2° de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie;

3° de vakorganisaties die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

.../...

Als representatieve werkgeversorganisaties worden bovendien aangemerkt de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid en voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.

Artikel 4 (artikel 66 en opmerkingen bij dit artikel)

...(In dit artikel dient een van de teksten voorgesteld bij de bespreking van artikel 66 (zie opmerking I) te worden opgenomen, waarmee de hierna volgende bepalingen, die de inhoud van artikel 66 van het ontwerp weergeven, moeten worden gecombineerd)...

De organisaties mogen in rechte optreden ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten. Het optreden van de organisaties laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.

.../...

HOOFDSTUK II.- COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.

Afdeling 1.- Begripsomschrijving en inhoud.

Artikel 5 (artikel 2, eerste lid partim).

De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties of werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

Artikel 6 (artikelen 2, eerste lid partim, 3 partim).

De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers.

Artikel 7 (artikel 8, eerste en tweede lid).

De werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

Evenwel kan in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

.../...

Artikel 8 (artikel 40, tweede lid, tweede en derde zin, en derde lid).

De Koning bepaalt, op advies van het paritair comité, of een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeft.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het paritair comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 9 (artikelen 5, 6, 55, eerste lid partim ; opmerking bij artikel 5).

Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst die :

1° strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen ;

2° de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen.

Artikel 10 (artikel 22 en opmerking bij dit artikel).

Nietig zijn :

1° de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair comité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad ;

2° de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité waaronder het subcomité ressorteert;

3° de bepalingen van een overeenkomst gesloten buiten een paritair orgaan, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in een paritair comité of subcomité, waaronder de betrokken ondernemingen ressorteren.

.../...

Artikel 11 (artikelen 13, eerste lid, 24, eerste lid, 32, eerste lid, en 55, eerste lid partim).

Nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement, die strijdig zijn met bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werkgevers en werknemers bindend is.

Afdeling 2. - Aangaan en beëindigen.

Artikel 12 (artikel 2, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

De afgevaardigden van de organisaties worden geacht bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

Indien de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan, worden alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties beschouwd als één enkele organisatie, die vertegenwoordigd wordt door de leden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand.

Artikel 13 (artikel 7,h partim).

De overeenkomst wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door :

1° de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend ;

2° de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten ;

3° de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

.../...

Artikel 14 (artikel 4, eerste lid, en opmerking bij dit artikel).

De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk, desnoods onder de vorm van briefwisseling, aangegaan.

Artikel 15 (artikelen 4, tweede lid, 16, tweede tot vierde lid, 17, tweede tot vierde lid).

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

Artikel 16 (artikel 7, a tot g en h partim).

In de overeenkomst moet het volgende voorkomen :

1° de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan ;

2° de benaming van het paritair orgaan, indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan ;

3° de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden ;

4° de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten ;

.../...

5° de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding ;

6° de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten ;

7° de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten ;

8° de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 13 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

Artikel 17 (artikelen 21 en 30).

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt.

Toetreding geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

Artikel 18 (artikelen 28, tweede en derde lid, 35 ; opmerking II bij artikel 21 ; opmerking III bij artikel 28).

De overeenkomst wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd. Neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13 en 16.

Iedereen kan een afschrift van de neergelegde overeenkomst bekomen tegen betaling van een retributie waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

.../...

Worden eveneens op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd :

1° de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst ;

2° de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Afdeling 3. - Binding.

Artikel 19 (artikelen 23, eerste, tweede en vierde lid, 31, eerste, tweede en vierde lid, 55, eerste lid partim).

De overeenkomst is bindend voor :

1° de organisaties die ze hebben aangegaan, en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding ;

2° de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding ;

3° de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap ;

4° alle werknemers van een gebonden werkgever.

Artikel 20 (artikelen 23, derde lid, 31, derde lid).

Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

.../...

Artikel 21 (artikelen 26 en 33).

De werkgever, wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden organisatie een einde neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat een wijziging erin wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortspruitende verplichtingen tot gevolg heeft.

Artikel 22 (artikelen 27 en 34).

Wanneer een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft.

Artikel 23 (artikel 36, eerste lid).

De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het individueel en schriftelijk anders wordt bedongen.

.../...

Afdeling 4. - In een paritair orgaan gesloten overeenkomsten.

Artikel 24 (artikelen 8, vierde lid, 50, eerste lid ; opmerking III bij artikel 8).

In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.

Artikel 25 (artikelen 28, eerste lid, 29).

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging bekendgemaakt door een bericht in het Belgisch Staatsblad.

Wordt eveneens door een bericht in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt, de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Artikel 26 (artikelen 25 en 55, eerste lid partim).

Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer, bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk een met de overeenkomstig strijdig beding is opgenomen.

.../...

Deze bepaling is van toepassing vijftien dagen na de bekendmaking bedoeld in artikel 25, eerste lid.

Artikel 27 (opmerking III bij de artikelen 37, 38 en 39).

Wanneer de werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

Afdeling 5.- Algemeen verbindend verklaring.

Artikel 28 (artikel 9).

De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

Artikel 29 (artikel 10).

Alvorens een overeenkomst algemeen verbindend wordt verklaard, wordt in het Belgisch Staatsblad een bericht bekendgemaakt, waarbij alle belanghebbenden worden uitgenodigd hun op- of aanmerkingen binnen vijftien dagen ter kennis van de Minister te brengen.

Indien dit bericht niet samen met het in artikel 25, eerste lid, bedoelde bericht wordt bekendgemaakt, worden de daarin opgesomde vermeldingen erin opgenomen.

.../...

Artikel 30 (artikel 19).

Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.

Artikel 31 (artikel 20, eerste lid).

Het beschikkend gedeelte van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst wordt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Artikel 32 (artikelen 12 en 55, eerste lid partim).

De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

Artikel 33 (artikel 14 en opmerkingen II en III bij dit artikel).

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd op het ogenblik waarop de overeenkomst wordt gesloten, heeft zij uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Zij kan echter nooit meer dan zes maanden vóór de sluiting van de overeenkomst terugwerken. Bovendien kan zij alleen terugwerken tot vóór de datum van de sluiting van de overeenkomst, indien het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring wordt bekendgemaakt binnen ... nadat erom werd verzocht.

.../...

Wanneer de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd nadat de overeenkomst is gesloten, heeft zij uitwerking vanaf de datum waarop erom werd verzocht.

(Andere versie van de tweede zin van het eerste lid : ("Zij kan echter ... terugwerken") overeenkomstig het voorstel geformuleerd in opmerking III bij artikel 14 van het ontwerp :

"Zij kan echter nooit verder terugwerken dan tot de datum waarop de besprekingen over de overeenkomst in het paritair orgaan een aanvang hebben genomen met een maximum van zes maanden te rekenen vanaf de sluiting van de overeenkomst".)

Artikel 34 (artikelen 15, 16, eerste en vijfde lid, 17, eerste en vijfde lid).

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst voor bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben bij het verstrijken van die tijd.

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding regelmatig wordt opgezegd, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.

Artikel 35 (artikel 18 en opmerking I bij dit artikel).

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een organisatie die de overeenkomst heeft aangegaan, het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen, wanneer de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

.../...

De Koning heft eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring op wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerkingtreding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op eigen initiatief op te heffen, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

HOOFDSTUK III. - PARITAIRE COMITES.

Afdeling 1. - Oprichting en bevoegdheid.

Artikel 36 (artikelen 37, eerste en tweede lid, 38 en 39).

De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.

Artikel 37 (artikel 37, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

Wanneer de Minister overweegt de oprichting van een paritair comité of een nieuwe regeling van de werkingssfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het Belgisch Staatsblad.

.../...

Artikel 38 (artikel 40, eerste lid en tweede lid, eerste zin).

Op verzoek van een paritair comité kan de Koning een of meer paritaire subcomités oprichten. Op advies van dit paritair comité bepaalt Hij welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren.

Artikel 39 (artikel 49 en opmerkingen II en III bij dit artikel).

De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht :

1° collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen ;

2° dreigende geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en gerezen geschillen bij te leggen ;

3° de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren ;

(4° elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd).

Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

.../...

Afdeling 2. - Samenstelling.

Artikel 40 (artikel 42, 1 partim, 2 partim en 3).

De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit :

1° een voorzitter en een ondervoorzitter ;

2° een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties ;

3° twee of meer secretarissen.

Artikel 41 (artikelen 42 , 1 partim, 46, eerste tot derde lid).

De Koning benoemt de voorzitters en ondervoorzitters onder de personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft.

De functie van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat van lid van een der Wetgevende Kamers.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een ambtenaar die door de Minister is aangewezen.

Artikel 42 (artikelen 42, 2 partim, 44).

De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast ; er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.

.../...

Artikel 43 (artikel 45 ; opmerking III bij de artikelen 42 tot 48).

De Koning benoemt de leden.

De betrokken organisaties worden door een bericht in het Belgisch Staatsblad verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen een maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

Artikel 44 (artikel 48 en opmerking V bij de artikelen 42 tot 48).

Het mandaat van de leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van lid eindigt wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen, of wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen vóór het normaal verstreken is. In dat geval voltooit het nieuwelid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

.../...

Artikel 45 (artikel 46, vierde lid).

De Minister benoemt de secretarissen.

Artikel 46 (artikel 43).

De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers, wier aantal door het huishoudelijk reglement wordt vastgesteld.

De Minister kan op eigen initiatief of op verzoek van het comité één of meer ambtenaren als adviseur aanwijzen.

Artikel 47.

... (Artikel 47 van het ontwerp, behalve "van de bedrijfscomités" vervangen door "subcomités")...

Afdeling 3. - Werking.

Artikel 48 (artikelen 50, tweede lid, 51).

De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ... (voorts zoals artikel 50, tweede lid, van het ontwerp) ...

Alleen de leden hebben een beslissende stem.

Artikel 49.

...(Artikel 52 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie "leden, wanneer deze zijn verhinderd" vervangen door "leden die verhinderd zijn")..

.../...

Artikel 50 (artikelen 46, vijfde lid, en 53 ; opmerking IV bij de artikelen 42 tot 48).

De Koning bepaalt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités.

De Minister houdt toezicht op de werking van de comités.

Artikel 51 (artikel 54, eerste lid).

Elk paritair comité en elk paritair subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

HOOFDSTUK IV. - TOEZICHT EN STRAFBEPALINGEN.

Afdeling 1. - Toezicht.

Artikel 52.

...(Artikel 56 van het ontwerp, behalve in fine lezen "... en van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten")...

Artikel 53.

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 57 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie van het 2° "wets- en reglementsbepalingen" te lezen in plaats van "wettelijke en reglementaire bepalingen", en onder a "vakbondsafvaardiging" in plaats van "syndicale afvaardigingen") ...

.../...

Artikel 54.

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 58 van het ontwerp) ...

Artikel 55.

De in artikel 52 ... (voorts zoals in artikel 59 van het ontwerp) ...

Afdeling 2. - Strafbepalingen.

Artikel 56. (artikel 60 en opmerking I bij dit artikel).

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 frank tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers (en de werknemers) die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst ;

(2° de werknemers die de verplichtingen niet nakomen welke hun door een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst zijn opgelegd ;)

2° (of 3°) ieder die het krachtens deze wet geregelde toezicht heeft verhinderd.

Het bepaalde onder 1° (en 2°) is nochtans niet van toepassing bij overtreding van de bepalingen welke een verzoeningsprocedure voor collectieve arbeidsgeschillen vaststellen.

.../...

Artikel 57 (artikel 61 van het ontwerp).

Voor de bij artikel 56, 1°, bepaalde inbreuken (gepleegd door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers) wordt de geldboete zoveel maal opgelegd als er werknemers in strijd met de overeenkomst zijn tewerkgesteld ; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

Artikel 58 (artikel 62 van het ontwerp).

Artikel 59 (artikel 63 van het ontwerp).

Artikel 60 (artikel 64, eerste lid, en opmerking bij dit artikel).

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Artikel 61.

...(Artikel 65 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie "misdrijf" in plaats van "overtreding" te lezen) ...

HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 62 (artikelen 67 en 68 en opmerking bij die artikelen).

Artikel 3 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, worden door de volgende bepaling vervangen :

.../...

"Onverminderd de ter zake geldende wetsbepalingen en de krachtens de wet geldende bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

De overeenkomst kan mondeling of schriftelijk worden aangegaan".

Artikel 63 (artikel 11).

Artikel 2 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State wordt met de volgende bepaling aangevuld :

"De Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort, kan aan de afdeling vragen, binnen een termijn die niet korter dan vijftien dagen kan zijn, advies te geven over een ontwerp van koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst".

Artikel 64 (artikel 8, derde lid, en opmerking II bij dit artikel).

In de wet van 29 mei 1952 houdende oprichting van een Nationale Arbeidsraad wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat als volgt luidt :

"Artikel 5bis. De Nationale Arbeidsraad beraadslaagt en beslist alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Alleen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben een beslissende stem".

.../...

Artikel 65 (artikel 69, opmerking I bij artikel 60 en opmerking bij artikel 70).

Opgeheven zijn :

1° de besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de Nationale Gemengde Mijncommissie ;

2° de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961 en 28 juli 1962 ;

3° de artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36 van de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952 ;

4° artikel 6 van de wet van 23 juni 1960 waarbij de SABENA machtiging verleend wordt haar statuten te wijzigen ;

5° artikel 37 van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven.

Artikel 66.

...(Artikel 70 van het ontwerp, behalve in de Nederlandse versie te lezen : "De besluiten genomen ...")...

Artikel 67 (artikel 71).

De koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten, blijven, onverminderd het bepaalde in artikel 35, van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheidsduur ervan verstrijkt. De geldigheidsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

.../...

Artikel 68 (artikel 72).

De overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend zijn verklaard, blijven onderworpen aan de wets- en reglementsbepalingen die van kracht waren toen zij werden gesloten.

Wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet evenwel worden gewijzigd, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de wijziging ervan. Op de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding zijn de bepalingen van deze wet van toepassing vanaf de dag na de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

Artikel 69 (artikel 73 van het ontwerp).

Artikel 70 (artikel 74 van het ontwerp).

De wet treedt in werking op de door de Koning te bepalen datum.

...

...

.../...

VERGELIJKENDE TABEL VAN HET ONTWERP VAN DE REGERING EN DE TEKST DOOR DE RAAD VAN STATE VOORGESTELD.

ntwerp van de Regering.	Voorstel van de Raad van State.
rtikel 1, 1°	artikel 3
2°	artikel 3
3°	artikel 2, 1°
4°	artikel 2, 2°
rtikel 2, eerste lid	artikelen 5 en 6
tweede lid	–
derde lid	artikel 12, eerste lid
rtikel 3	artikelen 1, 3°, en 6
rtikel 4, eerste lid	artikel 14
tweede lid	artikel 15, eerste lid
rtikel 5, eerste lid	artikel 9, 1°
tweede lid	–
rtikel 6	artikel 9, 2°
rtikel 7, a	artikel 16, 1° en 3°
b	artikel 16, 2° en 4°
c	artikel 16, 5°
d	artikel 16, 5°
e	artikel 16, 5°
f	artikel 16, 6°
g	artikel 16, 7°
h	artikelen 13 en 16, 8°
rtikel 8, eerste lid	artikel 7, eerste lid
tweede lid	artikel 7, tweede lid
derde lid	artikel 64
vierde lid	artikel 24
rtikel 9	artikel 28
rtikel 10	artikel 29
rtikel 11	artikel 63
rtikel 12	artikel 32
rtikel 13, eerste lid	artikel 11
tweede lid	artikel 2, 3°
rtikel 14	artikel 33
rtikel 15	artikel 34, eerste lid
rtikel 16, eerste lid	artikel 34, tweede lid

.../...

ntwerp van de Regering.		Voorstel van de Raad van State.
rtikel 16,	tweede lid	artikel 15, tweede lid
	derde lid	artikel 15, derde lid
	vierde lid	artikel 15, tweede lid
	vijfde lid	artikel 34, tweede lid
rtikel 17,	eerste lid	artikel 34, tweede lid
	tweede lid	artikel 15, tweede lid
	derde lid	artikel 15, derde lid
	vierde lid	artikel 15, tweede lid
	vijfde lid	artikel 34, tweede lid
rtikel 18,	eerste lid	artikel 35, eerste lid
	tweede lid	derde lid
rtikel 19,		artikel 30
rtikel 20,	eerste lid	artikel 31
	tweede lid	-
rtikel 21		artikel 17
rtikel 22		artikel 10, 1° en 2°
rtikel 23,	eerste lid	artikel 19, 1° en 4°
	tweede lid	artikel 19, 2° 3° en 4°
	derde lid	artikel 20
	vierde lid	artikel 19, 2° en 3°
rtikel 24,	eerste lid	artikel 11
	tweede lid	artikel 2, 3°
rtikel 25		artikel 26
rtikel 26		artikel 21
rtikel 27		artikel 22
rtikel 28,	eerste lid	artikel 25, eerste lid
	tweede lid	artikel 18, eerste lid
	derde lid	artikel 18, tweede lid
rtikel 29		artikel 25, tweede lid
rtikel 30		artikel 17
rtikel 31,	eerste lid	artikel 19, 1° en 4°
	tweede lid	artikel 19, 2°, 3° en 4°
	derde lid	artikel 20
	vierde lid	artikel 19, 2° en 3°
rtikel 32,	eerste lid	artikel 11
	tweede lid	artikel 2, 3°
tikel 33		artikel 21
tikel 34		artikel 22
tikel 35		artikel 18, eerste en tweede lid
tikel 36,	eerste lid	artikel 23
	tweede lid	artikel 2, 3°
tikel 37,	eerste lid	artikel 36
	tweede lid	artikel 36
	derde lid	artikel 37

.../...

Ontwerp van de Regering.			Voorstel van de Raad van State.
Artikel 38		:	artikel 36
Artikel 39		:	artikel 36
Artikel 40,	eerste lid	:	artikel 38
	tweede lid	:	artikelen 8 en 38
	derde lid	:	artikel 8, tweede lid
Artikel 41		:	-
Artikel 42,	1	:	artikelen 40, 1°, en 41, derde lid
	2	:	artikelen 40, 2°, en 42
	3	:	artikel 40, 3°
Artikel 43,	eerste lid	:	artikel 46, eerste lid
	tweede lid	:	artikel 46, tweede lid
	derde lid	:	artikel 46, tweede lid
Artikel 44		:	artikel 42
Artikel 45		:	artikel 43
Artikel 46,	eerste lid	:	artikel 41, eerste lid
	tweede lid	:	artikel 41, eerste lid
	derde lid	:	artikel 41, tweede lid
	vierde lid	:	artikel 45
	vijfde lid	:	artikel 50, tweede lid
Artikel 47		:	artikel 47
Artikel 48		:	artikel 44
Artikel 49		:	artikel 39, eerste lid
Artikel 50,	eerste lid	:	artikel 24
	tweede lid	:	artikel 48, eerste lid
Artikel 51		:	artikel 48, tweede lid
Artikel 52		:	artikel 49,
Artikel 53		:	artikel 50, eerste lid
Artikel 54,	eerste lid	:	artikel 51
	tweede lid	:	-
Artikel 55,	eerste lid	:	artikelen 9, 1°, 11, 19, 26 en 32
	tweede lid	:	-
Artikel 56		:	artikel 52
Artikel 57		:	artikel 53
Artikel 58		:	artikel 54
Artikel 59		:	artikel 55
Artikel 60		:	artikel 56
Artikel 61		:	artikel 57

.../...

Ontwerp van de Regering.		Voorstel van de Raad van State.
Artikel 62	:	artikel 58
Artikel 63	:	artikel 59
Artikel 64, eerste lid	:	artikel 60
tweede lid	:	–
Artikel 65	:	artikel 61
Artikel 66	:	artikel 4
Artikel 67	:	artikel 62
Artikel 68	:	artikel 62
Artikel 69	:	artikel 65, 1° – 3°
Artikel 70	:	artikel 66
Artikel 71	:	artikel 67
Artikel 72	:	artikel 68
Artikel 73	:	artikel 69
Artikel 74	:	artikel 70

Le projet à pour but de doter les conventions collectives de travail d'un régime légal et d'y adapter le statut des commissions paritaires, tout en apportant à celui-ci les modifications dont plus de vingt années d'expérience ont montré la nécessité ou l'opportunité.

En droit social belge la convention collective, ainsi que le relève l'exposé des motifs, ne possède toujours pas de statut propre. Depuis des dizaines d'années pourtant, cette institution joue un rôle considérable dans le développement des relations de travail entre employeurs et travailleurs, et a été un précieux instrument d'organisation harmonieuse de l'économie.

La lacune résultant de l'absence d'un statut de la convention collective dans notre législation du travail a été comblée dans une certaine mesure par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires; en vertu de cet arrêté-loi des conventions collectives peuvent être conclues au sein de ces organes (article 10, a) et le Roi peut rendre celles-ci obligatoires (article 12).

A propos des conventions collectives non rendues obligatoires, la Cour de cassation a jugé qu'elles ne s'imposaient qu'aux parties qui y avaient adhéré et qu'à l'égard des autres employeurs et travailleurs elles n'avaient qu'une valeur morale(Cass.20.12.1950, Pas, 1951, I, 267).

.../...

Réagissant contre cette jurisprudence, le législateur, en 1954, a également attribué aux conventions collectives une certaine valeur juridique à l'égard des personnes appartenant aux entreprises ou à la branche d'activité interessées qui n'étaient pas parties à la convention (Chambre, 1952-1953, Doc. parl. n° 543 page 4) : en vertu des lois des 4 et 11 mars 1954, ces conventions "suppléent au silence des parties".

Les conventions collectives non rendues obligatoires sont, dès lors, d'ordre purement supplétif. Le rapport de la commission du Sénat s'en explique en ces termes :

> D'aucuns s'étonneront du fait que les conventions et accords collectifs qui n'ont pas été rendus obligatoires se trouvent relégués aux derniers rangs de la hiérarchie des sources juridiques du contrat de travail.
>
> Notons que leur portée juridique est souvent surestimée.
>
> N'oublions pas, cependant, qu'en droit belge la convention collective ne possède pas de statut, en d'autres termes, qu'elle n'existe pas en tant que convention"(Sénat, 1953-1954, Doc. parl. n° 170, p.8).

Le présent projet maintient le régime de la force obligatoire et règle, en outre, la valeur juridique des conventions collectives non rendues obligatoires, établissant à ce sujet une distinction, selon que la convention a été conclue au sein ou en dehors d'un organe paritaire. Si en attachant à la dernière espèce de conventions une valeur juridique supérieure à celle que leur reconnaît la législation actuelle, il les rapproche des

.../...

conventions collectives rendues obligatoires, force est néanmoins de constater que des différences considérables subsistent.

Lorsqu'on cherche à grouper les différentes formes de c ventions collectives en un tout harmonieux, il importe, au préalable, de déterminer ce qu'est essentiellement la convention collective telle que celle-ci s'est développée en droit belge, et, corrélativement, quelle est sa nature juridique. C'est par une étude de ces deux problèmes que s'ouvrira la partie générale du présent avis.

Il importe ensuite de situer le projet dans le contexte du droit social. Son but est, en effet, de régler une importante partie des relations collectives du travail en général et de l'organisation de l'économie en particulier : non seulement il réforme le statut des commissions paritaires mais il confère des attributions nouvelles au Conseil national du travail, qui devient l'un des organes au sein desquels des conventions collectives sont susceptibles d'être conclues. Les problèmes qui se posent à cet égard sont examinés au chapitre III de la partie générale.

L'attention devra également se porter sur les questions touchant le droit syndical. L'esposé des motifs déclare, en effet, que "la reconnaissance pour les organisations professionnelles de pouvoir s'engager et faire naître des droits et des obligations" est l'une des "trois notions maîtresses" du projet.

Il deviendra ensuite possible, à la lumière de la solution qui sera retenue pour ces quatre problèmes généraux, de passer à l'examen, dans la deuxième partie de l'avis, des différents articles du projet.

.../...

Dans la troisième et dernière partie, il est proposé un texte nouveau qui tient compte des observations formulées et qui comporte,en outre, un certain nombre de modifications de pure forme ne requérant aucun commentaire.

P A R T I E G E N E R A L E .

I. L'ESSENCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

A. Suivant l'article 2 du projet, la convention collective a notamment pour objet "de fixer les conditions générales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité".

Cette définition montre l'étendue de l'influence que la convention collective exerce sur les rapports juridiques individuels qui naissent entre l'employeur et le travailleur.

A l'origine, cette relation était régie exclusivement par le contrat de louage de travail dont les parties contractantes déterminaient le contenu. La liberté contractuelle n'était limitée que par les prescriptions impératives, de plus en plus nombreuses, de la législation sociale qui ne touche pas, il est vrai, à la liberté des parties de s'engager ou non dans les liens d'un contrat de louage de travail,mais règle néanmoins impérativement les conditions dans lesquelles ce contrat doit être conclu.

.../...

Le développement ininterrompu du mouvement syndical a, de son côté, eu pour effet que la réglementation des salaires et des autres conditions de travail a de plus en plus donné lieu à desnégociations collectives entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Les résultats de ces negociations furent consignés dans des "conventions collectives de travail". Sans doute, sur le plan juridique, ces conventions n'avaient-elles d'autre valeur que celle que les organisations ainsi que les employeurs et travailleurs intéressés leur attribuaient eux-mêmes. D'étape en étape cependant, elles l'emportèrent sur les pourparlers individuels entre employeur et travailleur, et déterminèrent dans une large mesure, tout en l'uniformisant, le contenu du rapport de droit individuel.

La pratique de la négociation collective s'est progressivement généralisée au point de conférer aux contacts entre les organisations un caractère de stabilité et d'aboutir à la formation de groupes de discussion permanents appelés, par la suite, "commissions paritaires". Ces commissions,issues de l'initiative des organisations intéressées elles-mêmes, devinrent bientôt les organes tout indiqués pour procéder à l'élaboration de conventions collectives.

B. L'autorité sans cesse croissante des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des commissions paritaires créées par elles, jointe à l'influence de fait que les conventions collectives exercent sur les relations de droit individuel entre employeurs et travailleurs, a créé la conviction qu'il est de

.../...

l'intérêt de relations sociales saines, de reconnaître aux conventions collectives une valeur juridique telle que celles-ci puissent être rendues obligatoires même aux employeurs et aux travailleurs de la branche intéressée qui ne se soumettent pas spontanément aux réglementations élaborées par les organisations. La réalisation d'un tel objet requiert l'intervention du législateur.

Cette intervention a un triple objet : reconnaître légalement les commissions paritaires, reconnaître légalement les conventions collectives de travail en tant que telles et, enfin, organiser l'attribution de la force obligatoire à ces conventions, de manière à ce qu'elles s'imposent aussi aux employeurs et travailleurs de la branche intéressée qui ne seraient pas liés par celles-ci.

L'intervention du législateur n'a toutefois pas pour conséquence de substituer l'autorité aux organisations. Les commissions paritaires demeurent des organes de négociation et de collaboration entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, tout comme la conclusion et le contenu des conventions collectives sont décidés librement par ces organisations. De plus, ces conventions ne peuvent être rendues obligatoires qu'à la requête d'une ou de plusieurs organisations.

La loi se borne à favoriser et à assurer le bon fonctionnement des commissions paritaires et à déterminer les eff juridiques des conventions collectives ainsi que les conditi dans lesquelles celles-ci doivent avoir été conclues pour pr duire ces effets.

.../...

Il est vrai qu'en prévoyant l'octroi de la force obligatoire, l'intervention du législateur va légèrement au-delà. Par là, il est donné aux conventions des effets juridiques qui sont par essence propres aux réglementations édictées par l'autorité elle-même et leur confèrent, à l'égard des employeurs et des travailleurs de la branche intéressée, une valeur juridique égale à celle d'un règlement. C'est pourquoi le législateur dispose que ces effets juridiques ne peuvent résulter que d'un arrêté royal.

La force obligatoire conférée à la convention collective n'a toutefois pas pour effet d'abolir celle-ci comme telle, puisqu'elle continue à exister parallèlement à la réglementation qui est venue à exister par le fait de la force obligatoire.

La convention et la réglementation ont l'une et l'autre leur caractère juridique propre qu'il appartient au législateur de définir. Nulle atteinte n'est ainsi portée à l'essence de la convention collective qui, réalisée et maintenue en vie par les parties contractantes sans qu'il y ait intervention de l'autorité, a pour objet d'organiser les relations tant individuelles que collectives entre les employeurs, les travailleurs et les organisations intéressées.

.../...

II. NATURE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

A. Aux termes de l'article 2 du projet, la convention collective est un "accord" conclu entre une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs et une ou plusieurs organisations représentatives des employeurs ou un ou plusieurs employeurs (alinéa 1er). Les délégués des organisations représentatives "contractent" au nom des organisations qu'ils représentent (alinéa 2).

L'article 4 prévoit que la convention collective doit être écrite et qu'elle est conclue "pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction".

Aux termes de l'article 7, la convention collective mentionne obligatoirement, parmi d'autres éléments: "les qualités des parties contractantes", "le champ d'application professionnel, territorial et personnel", l'organe au sein duquel "la convention a été conclue", les dispositions concernant la durée de validité de la convention et la manière dont elle prend fin, "la date à laquelle elle a été conclue" et la "signature des personnes pouvant s'engager soit au nom de l'organisation qu'elles représentent, soit à titre individuel".

.../...

Les articles 16 et 17 règlent de manière plus détaillée la dénonciation "par chacune des parties signataires" d'une convention conclue pour une durée indéterminée et la renonciation à la reconduction, également par "chacune des parties signataires", d'une convention conclue pour une durée déterminée comportant une clause de reconduction .

Les dispositions précitées montrent clairement que le Gouvernement considère la convention collective comme une "convention" au plein sens du terme, encore que de nature spéciale, à laquelle les dispositions du Code civil ne sont pas automatiquement applicables. Cette conception est rappelée d'ailleurs, à plusieurs reprises, dans l'exposé des motifs.

Le commentaire consacré aux articles 15, 16 et 17 précise : "En effet, les conventions collectives, rendues obligatoires ou non, demeurent, dans notre conception, l'oeuvre des seules parties contractantes. Celles-ci concluent les conventions et les dénoncent".

Et le commentaire de l'article 23 affirme : "La convention collective est avant tout une convention", le commentaire de l'article 7, h, déclarant, de son côté, que "la signature constitue la consécration formelle de l'accord de volonté". En outre, l'exposé des motifs parle, en plusieurs endroits, de l'élément contractuel (articles 15-17), du caractère contractuel et du principe contractuel (article 21) ainsi que "du domaine contractuel" (article 23) de la convention collective.

.../...

B. D'autre part, l'exposé des motifs souligne que la convention collective devient "une norme réglementaire" lorsqu'elle est rendue obligatoire par arrêté royal (commentaire de l'article 23). Et, dans l'analyse de l'article 11, il est dit que "les conventions rendues obligatoires constituent dans la réalité des textes réglementaires qui s'imposent, sous peine de sanctions pénales, à toutes les personnes qui tombent dans leur champ d'application et que ces conventions collectives créent des obligations juridiques qui peuvent être en opposition avec des textes légaux préexistants". Dans l'économie du projet, ce caractère réglementaire peut, en effet, se déduire de ce que la convention est rendue obligatoire par un acte unilatéral du pouvoir exécutif (article 9), qui aboutit à l'établissement d'une réglementation générale, s'imposant à tous les travailleurs et employeurs de la branche d'activité intéressée (article 12) et assortie de sanctions pénales (article 60, 1° et 2°).

Dans l'esprit du Gouvernement, le fait, pour la convention collective, d'être rendue obligatoire ne lui fait pas perdre pour autant son caractère contractuel. L'exposé des motifs observe, à propos de l'article 12 : "La convention collective s'impose donc, d'une part, comme règlement aux membres des organisations signataires et à tous les employeurs et travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire et, d'autre part, comme convention aux organisations signataires".

.../...

C. Ainsi donc, dans l'économie du projet, la convention collective, rendue obligatoire, d'une part, change de nature - elle devient règlement - et, d'autre part, conserve, dans une certaine mesure, son caractère double, en ce qu'elle est à la fois contractuelle pour ce qui est des obligations réciproques des parties contractantes, et réglementaire dans celles de ses dispositions qui s'imposent aux employeurs et aux travailleurs intéressés (cfr. le commentaire de l'article 2 et les précisions qui y sont données quant à la distinction à établir entre dispositions obligatoires et dispositions normatives).

A cela s'ajoute qu'en prenant fin la convention collective ne met pas automatiquement un terme au règlement : si une convention conclue pour une durée indéterminée est dénoncée, le régime rendu obligatoire par arrêté royal ne cesse de produire effet qu'avec l'abrogation expresse dudit arrêté (voir l'article 16 et le commentaire qu'en donne l'exposé des motifs); une situation analogue se produira lorsque les parties renoncent à la reconduction d'une convention conclue pour une durée déterminée comportant une clause de reconduction (article 17). Inversément, la convention collective peut conserver sa valeur de convention après qu'il a été mis fin à la force obligatoire (article 18 et le commentaire y relatif).

Il va sans dire que la dualité de sa nature rend l'économie et la structure de la convention collective fort complexes. De plus, elle soulève une série de problèmes juridiques, dont certains présentent même un aspect constitutionnel.

.../...

Comment, dans la mesure où elle est une véritable "convention", la convention collective peut-elle s'imposer à des personnes qui ne l'ont point conclue ou qui n'ont, pas même indirectement, été associées à sa conclusion ?

Et, dans la mesure où, rendue obligatoire, elle acquiert un caractère réglementaire, comment ce règlement s'établit-il et qui exerce le pouvoir réglementaire ?

D. En ce qui concerne l'autorité de la convention collective en tant que telle, il ne se présente évidemment aucune difficulté dans la mesure où cette convention engendre des droits et des obligations pour les parties contractantes elles-mêmes. Toute convention, par essence, tient, en effet, lieu de loi à ceux qui l'ont faite (Code civil, 1134).

Il n'en va pas de même dans la mesure où la convention collective a pour objet "de fixer les conditions générales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité" (article 2 du projet). Ces dispositions dites "normatives" n'obligent généralement pas les parties contractantes - ou pas elles seules du moins -, mais s'imposent à des employeurs et à des travailleurs qui n'ont pas été associés à la conclusion de la convention. Dans la mesure où il s'agit d'employeurs et de travailleurs affiliés à une organisation contractante, l'autorité de la convention pourrait encore trouver un appui - quelque défectueux et imparfait soit-il - dans l'une ou l'autre forme de mandat ou de stipulation pour autrui. Mais le droit des obligations ne connaît aucune construction juridique qui puisse

.../...

procurer un fondement à l'autorité de la convention à l'égard des employeurs et des travailleurs qui n'appartiennent pas à l'une des organisations contractantes comme c'est le cas de tous les travailleurs occupés par des employeurs tenus par la convention (articles 23 et 31) et de tous les employeurs et travailleurs qui n'ont pas dérogé, par convention individuelle et écrite, à une convention collective conclue au sein d'un organe paritaire (article 25). Cette autorité va directement à l'encontre du principe selon lequel les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes (Code civil,1165).

Or, il est de l'essence même de la convention collective de prévoir des dispositions normatives qui s'imposent, non pas aux parties contractantes, mais à d'autres personnes; les dispositions obligatoires entre parties sont même subordonnées aux dispositions normatives et ont principalement pour but d'assurer le respect de celles-ci.

La convention collective peut, dès lors, malaisément se concevoir comme une "convention" proprement dite, au sens classique du droit civil. Il est vrai qu'elle a ceci de commun avec cette convention, qu'elle naît d'un concours de volontés et qu'elle se conclut et se résilie dans des conditions et des formes pratiquement analogues ou à tout le moins comparables (voir le A ci-dessus). Mais elle s'en distingue foncièrement, ainsi qu'il a été montré plus haut, par son autorité. Si le Gouvernement, par le présent projet, entend doter la convention collective d'un statut légal qui lui soit propre, c'est essentiellement parce que la pratique a révélé que le droit des conventions tel qu'il résulte du Code civil n'est pas adapté à la nature spécifique de la convention collective et parce que les organisations contractantes ne peuvent

.../...

atteindre, dans les formes prévues par le droit civil, le but qu'elles s'assignent en concluant pareille convention.

E. Quant au caractère réglementaire de la convention collective rendue obligatoire, la jurisprudence relative aux décisions des commissions paritaires témoigne nettement des difficultés que l'on éprouve à inscrire l'institution de la force obligatoire dans le cadre des différentes formes prescrites par la constitution en matière d'élaboration de normes ou d'établissement de règles de droit objectives.

La section d'administration du Conseil d'Etat a jugé que les décisions des commissions paritaires "ne présentent pas le caractère de règlements administratifs ; que seule la sanction accordée par le Roi à ces décisions les rend obligatoires aux tiers et leur donne le caractère réglementaire" et que, partant, les commissions paritaires "n'exercent aucune compétence réglementaire et ne sont pas des autorités administratives" (Conseil d'Etat, 7 mai 1952, SENTEN et cons., n° 1539 ; voir aussi Conseil d'Etat, 7 mai 1952, VERENIGING VAN KOLENHANDELAARS DER PROVINCIE ANTWERP! n° 1543). Suivant cette jurisprudence, c'est donc le Roi qui exerce le pouvoir réglementaire en sorte que le prescrit de l'article 29 de la Constitution, en vertu duquel le pouvoir exécutif lui appartient, est pleinement respe Cette thèse se heurte cependant à l'inconvénient pratiqu que le contenu du règlement est déterminé intégralement par la commission paritaire et que le Roi ne peut rien y changer dans l'exercice de son pouvoir réglementaire (voir l'exposé des motifs à propos des articles 15-17)

.../..

Mais, si c'est effectivement le Roi qui exerce, en l'espèce, le pouvoir réglementaire, l'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective doit être soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat. Or, suivant la Cour de cassation, cet avis ne doit pas être demandé parce que l'application de l'article 2, alinéa 2, de la loi du 23 décembre 1946 requiert "qu'il s'agisse d'un arrêté par lequel son auteur, le Roi ou un Ministre, prend une mesure organique ou fait un règlement" et qu'en rendant obligatoire une convention collective "le Roi ne devient point l'auteur de la mesure organique ou réglementaire rendue obligatoire" (Cass. 5 décembre 1957, Pas. 1958, I, 357).

Il s'ensuit nécessairement que le règlement est l'oeuvre de la commission paritaire. Cette thèse, qui serre sans doute la réalité au plus près, implique toutefois qu'en l'espèce le pouvoir réglementaire reviendrait à des organes qui ne sont pas subordonnés à l'Exécutif dans l'exercice de ce pouvoir mais qui, en revanche, déterminent en toute autonomie le contenu de la réglementation. Et, puisqu'il ne s'agit pas de mesures accessoires ou complémentaires pouvant être prises en exécution d'une réglementation prévue par la loi ou édictée par le Roi, cette thèse peut malaisément se concilier avec les prescriptions des articles 29 et 67 de la Constitution.

Cet aspect du problème n'a d'ailleurs pas échappé au législateur lors des travaux préparatoires de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. L'exposé des motifs de cette loi porte en effet : "Il doit notamment être tenu comme incompatible avec les principes de notre droit public qu'un pouvoir de réglementation ou de juridiction pénalement sanctionné, soit accordé à des institutions dont l'existence n'est pas consacrée par

.../...

les principes de la Constitution" (Chambre, 1947-1948, Doc. parl., n° 50, p. 4; voir aussi : idem, p. 9; Doc. parl., n° 511, p. 12; Sénat 1947-1948, Doc. parl., n° 489, p. 4).

Ce qui vaut pour les décisions des commissions paritaires prises en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, vaut, à première vue, aussi pour les conventions collectives de travail conclues conformément au présent projet. Et, pourtant, entre les deux, la différence est sensible.

Le système de formation de règles de droit, mis en place par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, ne doit pas s'analyser à partir de la préexistence obligatoire d'une convention collective de travail. Le rôle de celle-ci dans ce système est à tel point secondaire que la définition que l'arrêté-loi donne de la compétence des commissions paritaires n'y fait qu'incidemment allusion, lorsqu'il prévoit que la commission peut fixer des régimes de rémunération "notamment par la conclusion de conventions collectives" (article 10, a). Pour le surplus, tant le texte de l'arrêté-loi que le rapport au Régent sont muets sur ces conventions, tout autant, d'ailleurs, que l'accord de solidarité sociale qui a donné lieu à l'intervention de l'arrêté-loi (Revue du Travail, 1945, p. 18, n°s 46 et suivants). Les décisions d'une commission paritaire peuvent, mais ne doivent nullement, revêtir la forme d'une convention collective. C'est la raison pour laquelle l'arrêté-loi du 9 juin 1945 a établi, en ce qui concerne la force obligatoire, un régime faisant abstraction de la notion de "convention collective de travail", qui était du reste dépourvue de statut légal et d'existence juridique.

.../...

Pour déterminer la nature juridique des décisions d'une commission paritaire rendues obligatoires il convient en conséquence de partir de la constatation qu'il s'agit d'une réglementation obligatoire née de la collaboration du Roi avec un organe créé par la loi (en l'espèce la commission paritaire). Force est, dans ces conditions, de tenir compte des prescriptions constitutionnelles relatives à l'établissement des règlements édictés par l'autorité.

Le régime légal prévu par le présent projet est tout autre, encore que la situation de fait soit identique. Les conventions collectives du travail rendues obligatoires sont élaborées, non pas par un organe créé par la loi, mais au sein de cet organe, par des organisations à caractère purement particulier. Elles sont l'oeuvre, non point de l'autorité, mais de particuliers. Le législateur ne prévoit l'intervention du pouvoir exécutif que si ces particuliers désirent que la réglementation qu'ils ont élaborée ait la même force obligatoire et que son exécution soit entourée des mêmes garanties que dans le cas de règlements émanant de l'autorité elle-même.

F. Les développements qui précèdent montrent que la convention collective de travail, en tant que telle, est bien une "convention" et que le régime étendu par le fait de la force obligatoire à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la branche d'activité revêt bien le caractère d'un "règlement". Mais il s'en dégage non moins nettement que cette "convention" n'est pas régie par les dispositions du Code civil, de même que le "règlement" n'intervient pas en application de la prescription constitutionnelle relative au pouvoir réglementaire de l'Exécutif.

.../...

C'est dans la loi que la valeur juridique tant de la convention collective comme telle que de la convention rendue obligatoire puise son fondement direct et exclusif.

Sans doute, la force obligatoire étant attribuée par arrêté royal, le pouvoir du Roi doit-il, en la matière, se justifier également sur le plan constitutionnel. Le fondement de ce pouvoir ne réside toutefois pas dans les articles 29 et 67, qui confèrent au Roi le pouvoir réglementaire, mais dans l'article 78, en vertu duquel il a les pouvoirs que les lois particulières portées en vertu de la Constitution lui attribuent expressément. Or, nul doute que les lois particulières peuvent conférer au Roi d'autres pouvoirs encore que celui de faire des règlements.

Le législateur pourrait aussi disposer que toutes les conventions conclues au sein d'un organe paritaire sont directement obligatoires, sauf, le cas échéant, opposition du Ministre voire même en dehors de toute intervention de l'autorité. Il pourrait encore investir du pouvoir de rendre ces conventions obligatoires soit le Ministre, soit un collège ou organe créé ou désigné par lui. Ainsi lui appartient-il également d'estimer que ce pouvoir sera exercé le mieux par le Roi et, partant, de le lui conférer conformément à l'article 78 de la Constitution.

G. Si donc le pouvoir détenu en la matière par le Roi ne soulève aucune objection d'ordre constitutionnel, c'est au législateur qu'il revient, pour le surplus, d'établir en toute liberté le régime qui, compte tenu de l'intérêt général, lui semble le plus approprié, si éloigné soit-il des constructions juridiques que nous connaissons.

.../. .

Bien que toute justification juridique soit superflue le motif pour lequel le projet s'écarte des formes qui sont généralement utilisées tant en droit privé qu'en droit public, pour l'élaboration de dispositions normatives, s'explique néanmoins fort bien dans la réalité.

En ce qui concerne la force obligatoire de la convention collective en tant que telle, le pouvoir des organisations de représenter et d'engager toutes les personnes des entreprises ou de la branche d'activité intéressées, y compris les personnes qui ne sont pas membres d'une organisation, trouve son fondement tant de droit que de fait dans le caractère représentatif des organisations contractantes. L'exposé des motifs le justifie, à propos de l'article 1er, 1°, par la citation suivante : "C'est à l'organisation même des rapports du travail que les syndicats les plus représentatifs sont appelés à participer et, à présent, ils ne représentent pas seulement leurs adhérents mais tous les travailleurs, aussi bien les non-syndiqués que ceux qui font partie d'autres syndicats" (H.J. DESPLATS : La notion d'organisations syndicales les plus représentatives, Droit social, 1945, pp. 270-275).

Cette situation a pour conséquence logique que les organisations représentatives, lorsqu'elles concluent une convention collective, doivent être réputées avoir en vue l'établissement d'un régime que devront observer toutes les personnes des entreprises ou de la branche d'activité intéressées.

Il est vrai que le projet gouvernemental n'applique pas ce principe jusque dans ses conséquences extrêmes, surtout pas dans le cas d'une convention collective non conclue au sein d'un organe paritaire, alors cependant

.../...

qu'une telle convention s'impose aussi, dans une certaine mesure, à des employeurs et à des travailleurs qui ne font pas partie d'une organisation représentative (voir les articles 31, 33 et 34).

Si le projet reconnaît un caractère plus contraignant aux conventions conclues au sein d'un organe paritaire c'est parce que toutes les organisations représentatives - et elles seules - y sont représentées et y délibèrent dans des formes et conditions déterminées par la loi et que la certitude que les organisations contractantes veillent aux intérêts de l'ensemble de la branche d'activité ou de l'ensemble de l'économie s'en trouve affermie. C'est pour cette raison que l'article 25 du projet prévoit qu'en principe la convention collective non rendue obligatoire s'impose aussi, en ce qui concerne les conditions individuelles du travail, aux employeurs non organisés et aux travailleurs occupés par eux, si elle a été conclue au sein d'un organe paritaire, mais non pas si elle l'a été en dehors d'un tel organe (voir le commentaire relatif à cet article).

Enfin, pour que la force obligatoire qui s'attache à la convention collective soit vraiment générale et pour que le principe énoncé ci-dessus soit pleinement mis à exécution, le législateur a prévu une garantie supplémentaire, en l'occurrence, le contrôle, par l'Exécutif, de la légalité de la convention et de sa conformité à l'intérêt général, à l'intérêt de l'économie ou de la branche d'activité ainsi qu'à celui des personnes appartenant aux entreprises ou à la branche d'activité concernées; ce contrôle s'exerce par le fait que c'est un arrêté royal qui rend la convention obligatoire. C'est cette intervention de l'autorité qui justifie qu'un régime élaboré par

.../...

des organisations particulières acquière la même valeur juridique et la même force obligatoire qu'une réglementation édictée par l'autorité elle-même et que des sanctions pénales en frappent l'inobservation.

La nature spécifique des conventions collectives de travail est l'une des illustrations les plus éclatantes de l'autonomie du droit social moderne. Cette branche du droit fait appel, il est vrai, à certaines constructions juridiques empruntées au droit civil et au droit public, mais elle leur donne une forme et un contenu propres, dès lors que le développement harmonieux de l'ordre juridique social l'exige.

III. LA PLACE DU PROJET AU SEIN DU DROIT SOCIAL.

A. La législation sur la convention collective de travail peut ainsi être considérée comme une entité au sein de cette partie du droit social qui règle les relations collectives du travail. Sans doute de sérieuses raisons plaidaient-elles en faveur de l'élaboration d'une loi plus vaste sur les relations collectives du travail comme se l'était proposé un précédent Gouvernement, cette intention, toutefois, n'ayant pu être réalisée à la suite de l'avis n° 196 du Conseil national du travail du 30 avril 1964. Si cette législation plus vaste est exclue, il y a,certes, place pour une loi distincte sur les conventions collectives de travail.

Le projet complète cependant cette loi par une réforme du statut des commissions paritaires. L'exposé des motifs s'en explique en ces termes :

.../..

"Traiter des conventions collectives amène nécessairement l'étude des commissions paritaires, principal instrument de l'efflorescence des accords paritaires. C'est pourquoi il eût été peu rationnel d'élaborer un statut des conventions collectives sans régler et mettre en harmonie l'organisation des commissions paritaires. Le présent projet s'est donc également préoccupé de ces dernières, qui sont le cadre institutionnel des relations collectives au niveau de l'entreprise".

La législation relative aux conventions collectives se répercutant directement sur le statut des commissions paritaires, force est de considérer l'ensemble du projet dans une optique plus large.

Les commissions paritaires sont, en effet, des organes de négociation et de collaboration entre employeurs et travailleurs d'une même branche d'activité, et relèvent dès lors de l'organisation de l'économie.

D'autre part, le projet modifie implicitement le statut du Conseil national du travail qui est, lui aussi, un organe de l'organisation de l'économie. Alors que, suivant la législation actuelle, ce Conseil n'a qu'une compétence purement consultative (loi du 29 mai 1952, article 1er), le projet en fait de surcroît un organe au sein duquel des conventions collectives peuvent être conclues. Cette nouvelle compétence requiert une adaptation des dispositions réglant le fonctionnement et l'organisation du Conseil (article 8, alinéas 3 et 4).

Le projet opérant sans conteste un rapprochement entre le statut du Conseil national du travail et celui des commissions paritaires, il apparaît indiqué qu'il reprenne aussi la loi concernant le Conseil précité.

.../...

B. Le projet touche aussi, de manière implicite, à la compétence des autres organes de l'organisation de l'économie : le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels.

Aux termes de l'article 2 du projet, les conventions collectives de travail peuvent également avoir pour objet "d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité". Prise dans son sens large, cette disposition implique que peuvent également faire l'objet d'une convention collective de travail des questions d'ordre économique, tels la productivité, l'organisation de la branche d'activité ou l'exercice de la profession. Bien que l'exposé des motifs soit muet sur ce point, le Gouvernement, selon ce qu'a déclaré son délégué, entend effectivement donner à l'article 2 une portée aussi large. Il s'ensuit que le Conseil national et les commissions paritaires seront compétents, à l'avenir, pour s'occuper aussi de questions économiques.

Or, l'organisation de l'économie, telle qu'elle est présentement réglée par la loi belge, établit, dans ses objectifs et dans ses structures, une nette séparation entre l'économique et le social : la compétence du Conseil central de l'économie et des conseils professionnels se situe sur le plan économique (loi du 20 septembre 1948, articles 1er et 6), celle du Conseil national du travail et des commissions paritaires sur le plan social (loi du 29 mai 1952, article 1er; arrêté-loi du 9 juin 1945, article 10).

.../...

Le présent projet perce la frontière délimitant les domaines de compétence respectifs des organismes précités. Dans une certaine mesure, le Conseil national du travail et les commissions paritaires se voient reconnaître, sur le plan économique, une compétence plus étendue que n'en possèdent le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels, puisque ces derniers demeurent des organes purement consultatifs alors que ceux-là pourraient édicter, sous la forme de conventions collectives, des réglementations obligatoires. Un tel système, cela va sans dire, est de nature à engendrer des difficultés dans l'application pratique des législations en cause.

L'application conséquente du présent projet devrait conduire en conséquence à la fusion des organes à compétence économique et des organes à compétence sociale de l'organisation de l'économie, ainsi qu'un précédent Gouvernement envisageait de le faire pour les organes au sommet, dans un projet de loi créant un Conseil social et économique appelé à se substituer au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail (Chambre, Doc. 675, (1963-1964) n° 1).

Le Gouvernement dût-il estimer inopportune pour l'heure, une réforme aussi fondamentale, le projet nécessite néanmoins une révision de la législation intéressée en vue de la mise en concordance de ses dispositions avec celles du projet, non seulement sur le plan de la compétence, mais encore en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement. Pour ce qui est de ce dernier point, l'attention sera fixée, à l'occasion de l'examen des articles du projet, sur certaines dispositions qui sont, dans cet ordre d'idées, d'un intérêt tout particulier (voir article 1er, observation I; article 2, observation II; article 8, observations II et III; article 49, observation III; articles 50 et 51; article 54, observation I).

.../...

IV. - LE DROIT SYNDICAL.

A. Commentant l'article 66, l'exposé des motifs note ce qui suit :

"Bien que les organisations professionnelles soient demeurées dans notre droit des associations de fait dénuées, selon une conception civiliste singulièrement dépassée, de tous les attributs de la personnalité civile traditionnelle, on constate que ces organisations posent chaque jour des actes juridiques, tant en ce qui les concerne qu'en ce qui concerne leurs membres. Cette situation, qui est déjà consacrée dans divers textes législatifs, montre que la réalité s'impose aux fictions juridiques les plus respectables. Le présent projet ne fait d'ailleurs que reconnaître officiellement, et préciser dans le domaine des conventions collectives, un état de choses existant".

Il ressort clairement de ce commentaire, comme de bon nombre d'articles du projet d'ailleurs, que le Gouvernement entend ne toucher, si peu que ce soit, à la liberté des organisations syndicales de refuser toute forme de personnalité civile, quelque limitée soit-elle.

Le projet rend néanmoins indispensable d'attribuer aux organisations syndicales une certaine capacité juridique, celle notamment de conclure des conventions collectives (article 2) et le pouvoir corrélatif d'ester en justice (article 66).

.../...

Le projet implique, en outre, une certaine reconnaissance des organisations syndicales sur le plan juridique, non seulement parce qu'il leur accorde les pouvoirs précités, mais aussi parce que seules sont reconnues pour son application les organisations représentatives. Il s'ensuit que le législateur devra déterminer les critères auxquels les organisations syndicales doivent satisfaire pour être déclarées représentatives. Or, ainsi qu'il sera montré à l'analyse de l'article 1er, ces critères ont, en réalité, été conçus de telle sorte, qu'exception faite pour les organisations des classes moyennes, la reconnaissance du caractère représentatif relèvera, en pratique, uniquement de l'appréciation discrétionnaire du Ministre. De plus, le Ministre, tout en n'étant lié ici par aucune prescription, aura à désigner parmi les organisations représentatives celles qui sont susceptibles d'être représentées au sein d'une commission paritaire déterminée (article 45).

B. La reconnaissance de fait des organisations syndicales par le législateur n'est certes pas une innovation.

Déjà l'ancienne loi du 14 juin 1921 instaurant la journée des huit heures et la semaine des quarante-huit heures subordonnait certains de ses arrêtés d'exécution à l'accord des organisations auxquelles la majorité des travailleurs de l'entreprise ou de la branche d'activité intéressées étaient affiliés (articles 2, 5, 7 et 14). Et la loi du 9 juillet 1936 sur la semaine de quarante heures ne parle-t-elle pas des "associations professionnelles d'employeurs et des associations professionnelles de travailleurs, les plus représentatives des intérêts en cause" (article 2) ? Même la Constitution mentionne

.../...

au nombre des personnes susceptibles d'être élues sénateur, "ceux qui, en qualité de membres effectifs, ont exercé pendant cinq ans, les fonctions de président ou de secrétaire d'une association professionnelle, industrielle ou agricole comprenant, depuis cinq ans, au moins 500 membres" (article 56bis, 18°).

La représentation des organisations syndicales au sein des organes et établissements créés par la loi est devenue la règle générale non seulement pour les organes de l'organisation de notre économie mais encore pour les organismes de la sécurité sociale (loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public, de sécurité sociale et de prévoyance sociale) voire aussi, pour un certain nombre d'établissements économiques et financiers (voir par exemple Banque nationale : arrêté royal n° 29 du 24 août 1939, article 24; Société nationale de crédit à l'industrie : arrêté royal du 22 octobre 1937, article 1er, 4°).

Les organisations syndicales se sont déjà vu reconnaître la capacité d'intenter des actions, notamment pour poursuivre l'annulation des élections aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité, pour demander qu'il soit statué sur l'existence ou l'inexistence de raisons d'ordre économique ou technique pouvant justifier le licenciement des travailleurs membres de ces conseils, ou encore pour exiger la révocation du mandat de ces membres pour faute grave (loi du 20 septembre 1948, articles 21, § 1er, alinéa 7, et 24; loi du 10 juin 1952, article 1er, § 4, c, 2°, et h).

.../...

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs reconnu "qu'une association ou une organisation dépourvue de la personnalité civile participe très réellement à la vie communautaire en tant qu'entité sociale, authentique et autonome et s'affirmant très souvent avec force; que dans l'accomplissement de sa tâche, l'autorité est de plus en plus souvent amenée à reconnaître ce fait social et à y conformer son action, notamment en associant ces organisations comme telles à son action, c'est-à-dire en leur confiant des tâches et des attributions dont la contre-partie est l'existence éventuelle d'obligations - obligations à l'égard desquelles, comme dans le cas des personnes morales, les membres de l'association s'identifient entièrement à l'association elle-même; que lorsque ces organisations se trouvent ainsi englobées dans le champ d'activité de l'autorité, ce fait n'implique pas seulement, dans le chef de l'autorité, la reconnaissance du groupe en tant qu'entité sociale autonome, mais aussi une confirmation juridique de celui-ci, qui, tout en ne lui octroyant pas la personnalité civile, le fait entrer dans l'ordre juridique, dérogeant ainsi à l'inexistence de son être juridique, et de ses activités juridiques autonomes" (Conseil d'Etat 6 avril 1966, MOULIN, n° 11.749).

C. Le présent projet ne se borne pas à associer les organisations syndicales à l'action de l'autorité, en prévoyant qu'elles composent les commissions paritaires. Il leur reconnaît, au surplus, le pouvoir de conclure des conventions. Et il ne s'agit même pas de conventions ordinaires de droit civil qui ne s'imposeraient qu'à elles-mêmes, mais de conventions qui, de

.../...

par leur nature, obligeront également des tiers étrangers à l'organisation, et qui, rendues obligatoires, auront même valeur de règlements assortis de sanctions pénales.

Plus que toute autre législation, le projet fait entrer l'organisation syndicale dans "l'ordre juridique" comme une entité sociale authentique et autonome et reconnaît "son être juridique et ses activités juridiques autonomes".

La nature spécifique de la convention collective emporte du reste la nécessité de reconnaître à l'organisation syndicale la capacité juridique de conclure des conventions et d'y mettre fin. Le projet devra, en outre, intervenir dans les rapports entre l'organisation et ses membres, étant donné que la qualité de membre d'une organisation, l'affiliation à celle-ci et la démission ainsi que la dissolution de l'organisation même se répercutent directement sur la force obligatoire de la convention (articles 23, 26, 27, 31, 33 et 34).

Quand l'organisation syndicale n'a pas la personnalité civile, il s'attache à tous ces rapports de fait des effets juridiques exactement comme s'il s'agissait de rapports de droit. Il en va de même pour la représentation de l'organisation dans les actions en justice (article 66).

Si, dans son arrêt du 6 avril 1966 précité, le Conseil d'Etat a, d'une part, reconnu l'entrée de l'association de fait dans l'ordre juridique, il a, d'autre part, souligné les difficultés qu'elle soulève dans la pratique :

.../...

"Considérant que lorsque l'autorité est amenée à attribuer des pouvoirs à des organisations qui, bien qu'ayant une existence sociale réelle, n'ont cependant pas d'existence juridique reconnue par la loi, elle se trouve confrontée avec deux difficultés : premièrement, vérifier si le groupe qui prétend exercer ces pouvoirs existe réellement et possède les caractéristiques requises, et deuxièmement, déterminer les actes et les personnes dont les actes sont imputables au groupe, c'est-à-dire établir quelles personnes ont qualité pour agir au nom du groupe; qu'en fait, les mécanismes par lesquels le groupe dépourvu de personnalité civile se manifeste, ne diffèrent pas de ceux utilisés par les groupes jouissant de la personnalité civile, à cette différence près qu'à défaut de techniques admises et appropriées pour ce faire, il est extrêmement difficile, sinon impossible, de vérifier l'observation des règles prévues par l'association à cet effet; que, dès lors, l'autorité doit se borner - comme c'est le cas pour les syndicats - à considérer le problème de l'existence d'un groupe et de sa représentation comme une question de fait, à enregistrer les prétentions émises et à les accueillir sous réserve de leur confirmation par les faits".

En ce qui concerne la représentation des organisations syndicales, tant pour la conclusion de conventions collectives de travail que pour l'action en justice, la situation de fait est consacrée par le projet lui-même (articles 2 et 66). Il n'empêche que la qualité de représentant ne pourra être reconnue à celui qui s'en

.../...

prévaut conformément à ces dispositions que sous la double réserve formulée dans le même arrêt; le Conseil d'Etat pose à cet égard "que la personne qui se fait connaître de l'autorité comme représentante de son association, voit sa qualité reconnue sous réserve, d'une part, que la réalité de son pouvoir dans son association se manifeste aussi dans les faits et, d'autre part, qu'elle ne soit pas désavouée par des personnes qui, de notoriété publique, exercent des fonctions dirigeantes dans ladite organisation".

Il ne fait aucun doute, dès lors, que la représentation des organisations syndicales dépourvues de la personnalité civile, tout comme d'ailleurs l'existence de l'organisation et ses rapports avec les membres, pourront encore donner lieu à de sérieuses difficultés pour l'application pratique du projet.

D. Afin d'éviter ces difficultés ou, à tout le moins, de les réduire au minimum, l'octroi de la personnalité civile aux organisation syndicales n'est pas, il est vrai, une conditions sine qua non. En ce qui concerne, par exemple, les agents des services publics, le Roi s'est borné à exiger que les organisations syndicales soient agréées et à subordonner cette agréation à la seule condition qu'elles fassent parvenir à l'autorité compétente une copie de leurs statuts et la liste de leurs dirigeants responsables (arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, article 2).

.../...

Le présent projet pourrait se contenter d'une formalité plus simple encore. Au lieu d'exiger le dépôt des statuts, il pourrait ne réclamer que l'indication de la dénomination et des objectifs ou du champ d'activité de l'organisation ainsi que des personnes habilitées à la représenter aux fins de la conclusion de conventions collectives et en vue de l'action en justice. Le seul but de cette formalité serait de mettre la représentation à l'abri de toute critique quant à sa validité, tant de la part des autres organisations parties à la convention collective, des organisations qui ne sont pas déclarées représentatives, des personnes à qui la convention s'impose que du juge devant lequel l'organisation comparaît. Les articles 2, alinéas 2 et 3, et 66, alinéa 2, du projet pourraient alors être supprimés.

L'accomplissement de ces formalités ne ferait en aucune manière échec à l'appréciation de fait du caractère représentatif de l'organisation, puisqu'il ne constitue pas en effet la preuve de la représentativité mais uniquement la manifestation du voeu de l'organisation d'être considérée comme telle. La constitution des commissions paritaires et des commissions professionnelles s'en trouverait simplifiée, le Ministre pouvant limiter son choix à celles des organisations représentatives de la branche d'activité qui ont rempli les formalités prescrites, comme serait alors superflu l'appel

.../...

au Moniteur belge préalablement à toute nomination (voir le commentaire que l'exposé des motifs et le présent avis consacrent à l'article 45).

Les formalités proposées ne porteront pas davantage atteinte à l'autonomie et à la liberté des organisations syndicales. Elles restent bien en-deçà de ce que l'Organisation internationale du travail juge admissible à cet égard. Cette Organisation admet, en effet, que l'Etat exige la personnalité civile, puisqu'elle prévoit simplement que l'acquisition de la personnalité civile ne peut pas être subordonnée "à des conditions qui compromettent la liberté syndicale" (article 7 de la convention internationale n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco, le 9 juillet 1948, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa 31ème session, et approuvée par la loi du 13 juillet 1951).

Quel que soit le régime qui sera finalement retenu il reste que, par les droits toujours plus nombreux qu'elle se voient conférer et par leur association sans cesse plus étroite à la vie économique et sociale auxquels aboutit le projet, les organisations syndicales acquièrent de plu en plus d'attributs propres à la personnalité juridique.

.../...

EXAMEN DES ARTICLES.

Article ler.

I. En vertu de l'article ler, 1° et 2°, a, les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs sont réputées représentatives lorsqu'elles sont "constituées au plan national" et "représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail"; les organisations de travailleurs doivent en outre compter 50.000 membres au moins.

La représentation au Conseil central de l'économie n'est subordonnée à aucune condition légale (loi du 20 septembre 1948, article ler). En ce qui concerne le Conseil national du travail, la loi ne requiert que des seules organisations de travailleurs qu'elles soient "fédérées sur le plan national" (loi du 29 mai 1952, article 2, § 2, alinéa 3).

Il s'ensuit que la représentation au sein des deux organes précités n'est pas un critère réellement déterminant de la représentativité des organisations intéressées. Le seul objet de cette condition est de souligner que ce sont les mêmes organisations interprofessionnelles qui doivent être regardées comme représentatives pour l'application et du présent projet et des lois des 20 septembre 1948 et 29 mai 1952.

Quant à la condition prescrivant que les organisations doivent être constituées sur le plan national, elle s'écarte de la notion "fédérées sur le plan national", qu'utilise la loi du 29 mai 1952. Cette dernière notion

.../...

suggère l'idée d'une organisation nationale groupant des organismes autonomes, ce qui, en termes juridiques néerlandais, s'exprime par "centrale organisatie" (Sociaalrechtelijk woordenboek, v° centrale organisatie). L'avis du Conseil national du travail n°196 montre que cet organe lui-même préfère la formule "constitué sur le plan national". Il s'indiquerait en conséquence, de mettre la loi du 29 mai 1952 en concordance, sur ce point, avec le présent projet. Dans le même ordre d'idées, il serait souhaitable de formuler dans la loi du 29 mai 1952 la condition que les organisations de travailleurs doivent compter au moins 50.000 membres. En effet, si l'intention du Gouvernement est de faire entrer les mêmes organisations en ligne de compte pour l'application des diverses lois, le mieux est d'inscrire cette condition dans la loi à laquelle les autres lois font référence.

L'adaptation parallèle de la loi du 29 mai 1952 permettrait, en outre, de simplifier davantage encore le texte de l'article 1er, 1° et 2°. Dans l'hypothèse où les conditions requises seraient formulées dans ladite loi, l'on pourrait se borner , dans le présent projet, à dire "organisations interprofessionnelles représentées au Conseil national du travail".

II. Sont également considérées comme représentatives, aux termes de l'article 1er, 2°, c, "les fédérations nationales interprofessionnelles et professionnelles représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce, de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle, qui ont été agréées conformément aux dispositions de la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes".

.../...

Bien que les classes moyennes soient représentées aussi au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail, il s'indique néanmoins de mentionner les organisations dont il est question ci-dessus , à côté de celles visées à l'article ler, 2°, a.

Elles ne sont pas, en effet, directement représentées au sein desdits conseils. Conformément à la loi du 6 mars 1964 précitée, leurs représentants sont présentés par le Conseil supérieur des classes moyennes (article 3). Ce conseil se compose de membres élus par les chambres nationales professionnelles et interprofessionnelles des classes moyennes (article ler), dont les membres sont, à leur tour, choisis par les organisations nationales professionnelles et interprofessionnelles agréées (articles 4 et 7). Le résultat de cette procédure est que les organisations représentatives ne sont pas toutes représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail; il est permis, même, de douter si les délégués présentés siègent bien, au sein de ce conseil, en qualité de représentants de l'organisation dont ils font partie et s'ils ne représentent pas plutôt l'ensemble des organisations des classes moyennes agréées.

D'autre part, seuls l'industrie, l'agriculture, le commerce et l'artisanat sont représentés dans ces conseils (loi du 20 septembre 1948, article 2, alinéa 2,a; loi du 29 mai 1952, article 2, § 2, alinéa ler), à l'exclusion "des indépendants exerçant une profession libéral ou une autre profession intellectuelle". Les organisatio

.../...

de ces derniers n'entrent donc d'aucune façon dans la catégorie des organisations visées à l'article ler, 2°,a, du projet. Leur mention à part s'indique d'autant plus.

III. Enfin, selon l'article ler, 2°, d, peuvent être de même considérées comme organisations représentatives des employeurs "les organisations professionnelles d'employeurs qui, dans une branche d'activité déterminée, sont déclarées représentatives par le Roi, après avis du Conseil national du travail".

L'exposé des motifs justifie cette disposition par les considérations suivantes : "Il peut, en effet, se faire que dans certaines branches d'activité, les employeurs soient groupés dans d'autres organisations que celles visées à l'article ler, 2°, a et b, et qu'il s'agisse néanmoins d'organisations ayant un réel caractère de représentativité. Ne pas offrir à de telles organisations le moyen de remplir une fonction efficace dans le domaine des relations collectives irait à l'encontre de l'intérêt général".

Il n'appert pas de l'exposé des motifs qu'une même situation soit inconcevable en ce qui concerne les organisations de travailleurs. Si des raisons objectives pour exclure de l'application du projet les organisations de travailleurs parfaitement représentatives mais non affiliées à une organisation interprofessionnelle font défaut, il conviendrait d'insérer dans l'article ler, 1°, une disposition similaire à celle de l'article ler, 2°, (

.../...

Le parallélisme entre le 1° et le 2° serait alors tel que la fusion en pourrait être opérée de façon à donner de la notion d'"organisation représentative" une définition générale; dans pareil cas, seules les organisations des classes moyennes visées à l'article ler, 2°, c, nécessiteraient encore une mention à part.

IV. Aux termes de l'article ler, 3°, il faut entendre par "travailleurs" les"personnes qui, en vertu ou non d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne ... ".

Dans son avis relatif au projet de loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs, le Conseil d'Etat a fait observer que ce projet élargissait sensiblement le sens du terme "travailleur" et s'écartait de l'acception normale de celui-ci en droit social. Le Conseil d'Etat a proposé en conséquence d'"assimiler" aux travailleurs les personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'autrui sans être engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (Chambre, Doc. parl. 471 (1962-1963), n°1, page 14). Cette formule a depuis lors été adoptée dans plusieurs lois (lois des 6 et 15 juillet 1964 et celles des 8 et 12 avril 1965).

Par souci d'uniformité , il serait préférable que le projet procédât de la même manière. Mais, dans ce cas, mieux vaudrait scinder l'article ler en trois articles.

.../...

Le premier de ces articles grouperait les termes qui, sans avoir de signification spéciale ou dérogatoire, sont employés dans le projet avec une fréquence telle que, leur sens ayant été préalablement précisé à l'article ler, rien ne s'opposerait à leur remplacement dans les autres articles du projet par un terme plus bref. L'avantage de ce procédé est qu'il allège considérablement le texte. Disposer par exemple que, pour l'application du présent projet, il faut entendre par "organe paritaire" le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les commissions professionnelles permettrait , dans plus d'un intitulé et dans nombre d'articles, de remplacer cette fastidieuse énumération par deux termes et, pour ne citer qu'un exemple, de ramener à un seul les trois alinéas de l'article 9.

Le deuxième article grouperait les termes auxquels le projet réserve une acception plus large que ne le font certaines autres lois, et pour lesquels il est procédé par voie d'assimilation.

C'est le cas, non seulement des termes "travailleur" et "employeur" figurant à l'article ler, 3° et 4°, mais aussi de certains autres dont le projet fait un usage constant , tels que "contrat de louage de travail", "branche d'activité" et "entreprise".

Le champ d'application du projet s'étendant aussi aux personnes non engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail, il faut, en l'espèce, entendre par "contrat de louage de travail" toute relation de travail existant entre ceux qui effectuent des prestations de travail et ceux qui les font effectuer, même si cette relation de droit ne trouve pas son fondement dans un

.../

contrat de louage de travail proprement dit, ni dans aucun autre contrat relatif à l'exécution du travail.C'est la raison pour laquelle plusieurs articles du projet ont été complétés par une disposition qui les rend applicables "aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail" (articles 13,24, 32 et 36). L'assimilation de cette relation de travail au contrat de louage de travail permettra de supprimer la disposition complémentaire précitée.

Si,dans le projet, les termes "branche d'activité" et "entreprise" ont un sens plus large que le sens normal, cela tient au fait que le ressort des commissions paritaires et, partant, le champ d'application des conventions collectives du travail ne se limitent pas "à chaque branche de l'industrie, du commerce et de l'agriculture" mais s'étendent à "toute profession libérale" et à "toute autre activité" (article 37).

Le troisième article , enfin, comprendrait les dispositions qui font l'objet de l'article ler, 1° et 2°, du projet. Il s'agit là, en effet, non pas de définitions de termes, mais de l'énoncé des conditions auxquelles les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs doivent satisfaire pour être réputées représentatives.En reprenant ensuite dans l'article suivant les dispositions de l'article 66 du projet qui ont trait à la capacité juridique des organisations,on constituera un tout homogène, groupant les principales dispositions de droit syndical en rapport avec le présent projet. Elles formeront avec les deux premiers articles, les dispositions préliminaires de le chapitre Ier du projet.

.../

V. Ne sont pas, en vertu de l'article 1er,3°,considérées comme travailleurs, "les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf lorsque ces personnes ou certaines catégories de celles-ci sont désignées par le Roi".

La même exception est prévue par les lois des 6 et 15 juillet 1964 et par la loi du 8 avril 1965, qui ont trait, respectivement, au repos dominical, à la durée du travail et aux règlements du travail. Ainsi qu'il a été observé au cours des travaux préparatoires de la loi du 8 avril 1965, on entend par "organismes d'intérêt public", non pas les établissements d'utilité publique, de droit privé, tombant sous l'application de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, mais les établissements de droit public tels qu'ils sont visés, notamment, dans la loi du 16 mars 1954 concernant le contrôle de certains organismes d'intérêt public (Sénat 1963-1964, Doc. parl. n°277, page 6).

En ce qui concerne la faculté d'étendre les dispositions du projet aux agents des services publics, le Conseil d'Etat a décidé qu'un arrêté royal rendant obligatoire une décision d'une commission paritaire peut s'appliquer aux entreprises publiques notamment lorsque celles-ci occupent des personnes en vertu d'un contrat de louage de travail et que de tels arrêtés royaux "ne sont pas incompatibles avec l'autorité que l'Etat exerce sur les personnes de droit public" (Conseil d'Etat 16 octobre 1959, n°7298). Le présent projet laisse la porte ouverte à une extension des conventions collectives de travail aux agents des services publics non engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail.

.../...

Article 2.

I. L'alinéa 1er de cet article prévoit que la convention collective de travail "a pour objet de régler les droits et les obligations des parties contractantes, de fixer les conditions générales de travail et d'organiser les relations collectives au sein des entreprises ou de la branche d'activité".

Ainsi que le dit l'exposé des motifs - très détaillé et complet -, cette définition se réfère à la triple distinction que la doctrine établit généralement entre les dispositions obligatoires, les dispositions normatives individuelles et les dispositions normatives collectives.

Les dispositions obligatoires sont, en tout état de cause, subordonnées aux dispositions normatives : l'objet principal de la convention collective de travail est d'établir des règlements qui intéressent les employeurs et les travailleurs, alors que les obligations assumées par les parties contractantes elles-mêmes tendent essentiellement à assurer le respect des dispositions normatives. C'est pourquoi il serait préférable de parler des dispositions obligatoires in fine seulement de la définition

La distinction entre les dispositions normatives individuelles et les dispositions normatives collectives est, dans le projet, assortie d'effets juridiques sur le plan pratique : les premières ont, dans certains cas, un champ d'application plus étendu que les secondes (voir les articles 25, 27, 34 et 36). Il s'indiquait, dès lors, de faire ressortir cette distinction dans le texte de la définition comme le projet s'y est très justement résolu.

.../...

Toutefois certaines dispositions normatives collectives, il convient de ne pas le perdre de vue, peuvent être réputées avoir été incluses aussi dans le contrat de louage de travail individuel et avoir acquis, de ce fait, un caractère normatif individuel, telles par exemple l'interdiction d'occuper des femmes à certains travaux et les dispositions en matière de sécurité et d'hygiène. Dans cette mesure, ces dispositions doivent être considérées comme entrant dans les prévisions des articles susvisés. La distinction établie par ces articles n'est donc pas en tous points conforme à celle qui est faite à l'article 2. Pour cette raison, il serait préférable sans doute de qualifier les dispositions normatives individuelles, non pas de "fixation des conditions de travail", mais de "relations individuelles", par opposition aux "relations collectives". De plus, en évitant l'emploi des termes "conditions de travail", on souligne nettement, comme le fait observer l'exposé des motifs, "que les conventions collectives du travail peuvent traiter - traitent déjà - des objets relevant du droit de la sécurité sociale".

A propos des"relations collectives", lors de l'examen de la place à assigner au projet dans l'ensemble du droit social, le Conseil d'Etat a déjà attiré l'attention sur le fait que des matières économiques peuvent faire de même l'objet d'une convention collective (partie générale III,B). Il s'agit là, bien entendu,de matières qui intéressent non seulement les employeurs mais aussi les travailleurs, sinon il ne s'agirait plus de "relations collectives" et il n'y aurait pas lieu dès lors de recourir à des négociations collectives entre employeurs et travailleurs que la notion de convention collective

.../...

présuppose. Toutefois, l'économique se répercutant presque toujours, au moins de manière indirecte, sur le social, cette réserve n'aura guère de conséquences dans la pratique. Afin de ne laisser subsister aucun doute à cet égard, il apparaît néanmoins souhaitable de préciser, dans la définition, qu'il s'agit de relations collectives entre employeurs et travailleurs. Cette modification paraît d'autant plus utile qu'elle précise en même temps la notion de "relations individuelles". De plus, elle met en lumière que les dispositions normatives s'imposent aux employeurs et aux travailleurs, les dispositions obligatoires aux parties contractantes.

Pour tous ces motifs, le Conseil d'Etat propose de définir la convention collective comme un accord "déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité, et réglant les droits et obligations des parties contractantes".

II. L'alinéa 2 de l'article 2 dispose :

"Les délégués des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs contractent au nom des organisations qu'ils représentent".

Cette disposition est superflue.

Si la convention est conclue au sein d'un organe paritaire, la désignation d'une personne comme membre de cet organe justifie de sa qualité de représentant d'une organisation et les délégués ne sauraient agir qu'au nom

.../...

de celle-ci; en effet, les conventions collectives ne sont, au sein d'un organe paritaire, jamais conclues par des individus, elles le sont toujours par des organisations.

Cette observation vaut tout autant, en ce qui concerne les délégués des travailleurs, pour les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire. Dans ce cas, la convention, en vertu de l'article 7, a, du projet, doit mentionner "la dénomination des organisations contractantes, l'identité et la fonction des personnes ayant participé à la conclusion de la convention collective, soit au nom de l'organisation qu'elles représentent, soit à titre individuel". Ces mentions excluent toute possibilité de doute quant à la qualité des signataires de la convention.

Si, pour les raisons indiquées ci-dessus, l'alinéa 2 de l'article 2 est superflu, il importe en revanche de régler par une disposition expresse, la représentation des organisations des classes moyennes au Conseil national du travail.

Ainsi qu'il a été observé à l'examen de l'article 1er, 2°, c, (observation II) ces organisations ne sont pas directement représentées au Conseil national du travail, leurs délégués étant nommés sur la présentation du Conseil supérieur des classes moyennes. Il est permis, dès lors, de se demander si ces délégués concluent la convention collective au nom de l'ensemble des organisations des classes moyennes agréées ou au nom des seules organisations auxquelles ils appartiennent.

.../...

Dans l'esprit du Gouvernement, les conventions conclues au sein du Conseil national du travail lieront toutes les organisations.

Afin de traduire cette intention dans le texte du projet, il y aurait lieu de prévoir que les membres du Conseil national du travail nommés sur la présentation du Conseil supérieur des classes moyennes sont censés représenter l'ensemble des organisations visées à l'article 1er, 2°, c.

Ces organisations n'ont toutefois pas le pouvoir d'agir comme parties contractantes individuelles, sinon elles devraient, par exemple, toutes être citées nommément dans la convention (voir l'article 7, a) et chacune d'elles pourrait dénoncer séparément la convention (article 16), renoncer à la reconduction (article 17), comme chacune devrait marquer son accord sur l'adhésion d'autres organisations ou employeurs (article 21).

Cette solution se heurterait, sans nul doute, à de sérieuses objections d'ordre pratique. C'est pourquoi il y a lieu de disposer que les organisations visées à l'article 1er, 2°, c, sont réputées former une seule organisation qui agit, au sein du Conseil national du travail, comme partie contractante par le truchement de ses délégués nommés sur la présentation du Conseil supérieur des classes moyennes.

.../...

Pour être complet, il convient d'ajouter qu'en vertu de cette disposition, même les organisations d'indépendants "exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle" seront liées par la convention, bien que le Conseil national du travail ne compte que des représentants "de l'industrie, de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat" (loi du 29 mai 1952, article 2, § 2, alinéa 2). Logiquement, cette représentation devrait être étendue à tous les employeurs et à tous les travailleurs, au même titre que l'article 37 du projet autorise la création de commissions paritaires pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs.

Article 3.

Cet article dipose :

"La convention collective est conclue :

1° au sein du Conseil national du travail;

2° au sein d'une commission paritaire;

3° au sein d'une commission professionnelle;

4° au niveau d'une ou de plusieurs entreprises".

Cette disposition donne à croire qu'il y a quatre espèces de conventions collectives.

Ainsi que le note l'exposé des motifs, nous n'avons affaire qu'à une double distinction : les effets juridiques de la convention diffèrent selon que celle-ci a été conclue au sein ou en dehors d'un organe paritaire. C'est ce qui devrait ressortir clairement du texte.

.../...

Cette double distinction joue également à l'égard des parties ayant qualité pour conclure la convention : au sein d'un organe paritaire, la convention ne peut être conclue que par des organisations, en dehors de cet organe des employeurs individuels peuvent également intervenir en qualité de parties. En raison de cette distinction, il y aurait lieu de combiner l'article 3 avec l'alinéa 1er de l'article 2. La disposition se présenterait alors ainsi qu'il suit :

"La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs".

Ce texte présente au surplus l'avantage d'éviter la formule du 4°, moins précise : les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire le sont, en effet, elles aussi, pour "plusieurs entreprises" et non pas uniquement celles visées au 4°.

Article 4.

L'alinéa 1er de cet article prévoit que la convention collective doit, à peine de nullité, être écrite. Selon l'exposé des motifs, la convention ne peut être "conclue valablement par un échange de lettres". Il est permis de se demander si cette précision trouve un appui dans le texte du projet, une lettre étant un "écrit". Afin de ne laisser planer le moindre doute, il serait préférable de dire expressément dans le projet si la convention collective du travail conclue par un échange

.../...

de lettres est valable ou non. Dans l'affirmative, il importera de veiller à ce que la convention comporte les signatures ou mentions prévues à l'article 7, h, et à ce que il n'y ait aucun doute sur le fait que les parties se sont toutes mises d'accord sur le même texte.

Article 5.

En vertu de cet article, les conventions collectives du travail ne peuvent pas être contraires aux lois, arrêtés et traités internationaux, ayant un caractère impératif (alinéa 1er); elles peuvent prévoir, pour les travailleurs, des dispositions plus favorables que celles de ces lois, arrêtés et traités "sauf lorsque ceux-ci sont d'ordre public" (alinéa 2).

Cette disposition distingue entre les lois impératives, auxquelles il peut être dérogé lorsque la dérogation est plus favorable aux travailleurs, et les lois impératives qui, pour être d'ordre public, ne souffrent nulle dérogation, celle-ci fût-elle plus favorable. Dans ce système, il y a donc des lois impératives qui sont d'ordre public et des lois impératives qui ne le sont pas, et la distinction consiste à ce qu'il ne peut être dérogé aux premières, alors que des dérogations aux secondes sont admises quand elles sont plus favorables.

L'exposé des motifs établit lui aussi une distinction selon que les dispositions impératives sont ou ne sont pas d'ordre public, mais c'est pour déterminer

.../...

si les dispositions dérogatoires sont frappées de nullité absolue ou de nullité relative. Ce commentaire ne cadre donc pas avec le régime qui se dégage de l'ensemble de l'article; il ne vise que l'alinéa 1er, qui interdit en principe de déroger à des dispositions impératives, et non pas l'exception établie à l'alinéa 2.

Quoi qu'il en soit, pour déterminer la portée exacte de l'alinéa 2, il est indispensable que soit clairement établi ce qu'il faut entendre par lois impératives d'ordre public.

Comme le relève l'exposé des motifs (voir le commentaire des articles 12 et 13) et comme le Conseil d'Etat l'a rappelé dans son avis relatif à la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs (Chambre, Doc. parl. 471 (1962-1963) n° 1, page 31), les dispositions assorties de peines sont, en tout état de cause, d'ordre public.

Il en résulte que pratiquement toutes les lois sur la réglementation du travail, telles que les lois sur le repos dominical et la durée du travail, sont d'ordre public. En vertu de l'alinéa 2 il ne pourrait donc y être dérogé, les dispositions dérogatoires fussent-elles plus favorables. Une convention collective, par exemple, ne pourrait pas prescrire une durée du travail inférieure à quarante-cinq heures par semaine, bien que la loi l'autorise expressément (loi du 15 juillet 1964, article 19), ni prévoir une rémunération des heures supplémentaires supérieure à celle déterminée par la loi (idem, article 21). Telle n'est certainement pas l'intention qui a présidé à l'élaboration de l'article 5, alinéa 2.

.../...

Les conventions collectives rendues obligatoires sont elles-mêmes d'ordre public, étant pénalement sanctionnées (voir l'article 60, 1° et 2°, du projet) Et pourtant, il peut y être dérogé par des dispositions plus favorables (articles 13 et 55, alinéa 2).

L'alinéa 2 de l'article 5 n'atteint donc nullement le but qu'il poursuit.

Les exemples suivants illustreront la portée réelle de ladite disposition. Lorsque la loi fixe la durée hebdomadaire du travail à 45 heures, une convention collective peut stipuler qu'il ne sera travaillé que 42 heures par semaine, une telle clause étant plus favorable aux travailleurs. En revanche, un convention collective ne pourrait pas réduire le montant des cotisations que la législation sur la sécurité sociale met à la charge du travailleur, bien que, là encore, il s'agisse d'une clause plus favorable à celui-ci.

Si la solution varie dans les deux cas, ce n'est pas parce que la législation sur la durée du travail n'est pas d'ordre public et que celle sur la sécurité sociale l'est bien. C'est, tout simplement, parce que la réduction de la durée hebdomadaire du travail n'est pas réellement une dérogation à la loi sur la durée du travail. Cette loi n'oblige pas, en effet, à travailler 45 heures par semaine, elle se borne à disposer qu'il ne peut être travaillé plus de 45 heures. Une clause réduisant la durée hebdomadaire à 42 heures n'est, dès lors, pas contraire à la loi, comme l'est, sans nul doute, une clause qui réduit le montant de la cotisation de sécurité sociale.

.../.

Il est permis d'inférer de l'exemple ci-dessus que toute la question n'est pas de savoir si une disposition impérative est ou non d'ordre public ni si la dérogation est ou non plus favorable aux travailleurs, mais si la convention collective du travail déroge effectivement à la disposition impérative. La réponse à cette question requiert une analyse précise de la véritable nature et de la portée exacte du régime légal.

Si le législateur, et il en est ainsi dans la plupart des lois sociales, a entendu accorder aux travailleurs une protection minimale, la clause qui accorde à ceux-ci une protection plus étendue, n'est pas contraire à la loi impérative. C'est ainsi que peuvent être stipulés, par exemple, une durée du travail plus courte, un repos hebdomadaire plus long, un repos compensatoire d'une plus longue durée, une rémunération plus élevée des heures supplémentaires, un plus grand nombre de jours fériés, des vacances plus longues, des délais de préavis plus longs pour l'employeur et plus courts pour le travailleur, des prestations de sécurité sociale complémentaires, etc...; bien souvent, ceci découlera de la loi elle-même (voir, par exemple, en ce qui concerne la réduction de la durée du travail : loi du 15 juillet 1964, articles 4 et 19; les jours fériés : arrêté-loi du 25 février 1947, article 2; les vacances annuelles : lois coordonnées du 9 mars 1951, article 7; les délais de préavis : loi du 10 mars 1900, article 19bis, et lois coordonnées du 20 juillet 1955, article 22; la sécurité sociale : arrêté-loi du 28 décembre 1944, article 10, et loi du 7 janvier 1958, article 1er).

.../...

Il arrivera qu'une clause qui, à première vue, paraît plus favorable aux travailleurs ou qui est considérée par eux comme telle, ne dérogera qu'en partie à la loi impérative. Lorsque, par exemple, il a été convenu que les travailleurs pourront, pendant les vacances, travailler pour un salaire plus élevé, ce n'est pas l'octroi de ce salaire qui est contraire à la loi mais bien la disposition que les travailleurs peuvent renoncer à leurs vacances. Pareille clause serait illégale. La question de savoir si une clause va ou non à l'encontre de la loi requiert, non seulement un examen de la finalité du régime légal, mais aussi une analyse minutieuse de la portée réelle de la convention collective.

Si l'on est attentif à tout cela, le respect de la règle établie par l'article 5 pourra être assuré par l'application exclusive de l'alinéa 1er de cet article. L'alinéa 2, par contre, doit être supprimé, parce qu'il peut donner lieu à des applications erronées et parce qu'il est inadéquat au but poursuivi.

Article 6.

Cet article interdit l'insertion de la clause arbitrale dans les conventions collectives du travail. Le Conseil d'Etat a déjà indirectement pris position sur une disposition de cette nature dans son avis n° L. 9682/1 du 1er juillet 1966 concernant la proposition de loi, citée dans l'exposé des motifs, relative à la clause compromissoire dans les conventions collectives et dans les règlements du travail (Sénat, 1965-1966, Doc.parl., n° 205).

.../...

L'exposé des motifs fait observer à cet égard "que l'interdiction des clauses compromissoires ne vise que les dispositions normatives de la convention collective : en ce qui concerne les dispositions obligatoires les parties signataires sont libres de recourir à de telles clauses".

Il est, de même, loisible aux parties contractantes de stipuler que les contestations qui pourraient s'élever entre elles relativement à l'interprétation des dispositions normatives, seront déférées à des arbitres. En aucun cas, cependant, la sentence de ceux-ci ne peut s'imposer à l'employeur et au travailleur liés par la disposition normative ni préjudicier à leur droit de déférer aux tribunaux le litige qui serait né entre eux concernant le même objet.

Cette portée de l'article ressort clairement de la précision qu'il s'agit du règlement de litiges "individuels".

Article 7.

I. Aux termes du b de cet article, il doit être fait mention "du champ d'application professionnel, territorial et personnel de la convention". Ainsi que le note l'exposé des motifs, ces mentions ne sont pas requises dans tous les cas. La convention conclue au sein d'un organe paritaire et dont le champ d'application n'est pas indiqué, est d'application générale à l'intérieur du ressort de cet organe; toute indication relative au champ d'application est alors superflue, principalement lorsque la dénomination de l'organe est mentionnée. Cette exception doit être inscrite dans le texte même du projet.

.../...

Cette observation vaut aussi pour la disposition du f, qui prescrit la mention de la date de l'entrée en vigueur. Si cette date n'est pas précisée, la convention entre en vigueur le jour de sa conclusion.

II. Aux termes du d et du e de l'article 7, la convention collective doit mentionner :

"d) les modalités de dénonciation et le délai de préavis qui doit être respecté, s'il s'agit d'une convention à durée indéterminée;

e) les modalités de renonciation et le délai de préavis qui doit être respecté, s'il s'agit d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction".

L'exposé des motifs, dans son commentaire de l'article 17, dit à propos de ce dernier type de convention : "une convention collective à durée déterminée dispose qu'à l'expiration du terme, la convention sera reconduite pour une nouvelle durée déterminée (voire pour une durée indéterminée) sauf renonciation à cette reconduction par une (ou plusieurs) partie(s) signataire(s), selon les modalités prévues".

Pour ce qui est de la manière dont elle prend fin, ce type de convention se confond, en réalité, avec la convention à durée indéterminée. L'une comme l'autre ne cessent de produire leurs effets que lorsque les parties expriment, en la dénonçant, leur volonté d'y mettre fin. La seule différence réside dans ce que la convention à durée indéterminée peut, en principe, être dénoncée à tout moment, alors que la convention à durée déterminée

.../...

comportant une clause de reconduction ne peut l'être qu'à la date prévue par la convention et, ensuite, éventuellement à des époques déterminées, par exemple, d'année en année.

Ce que le projet appelle "renonciation à la reconduction" n'est donc, en réalité, qu'un mode de dénonciation. Par voie de conséquence, les deux dispositions examinées peuvent être fusionnées en une disposition unique, ainsi conçue : "les modalités et les délais de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction".

Les articles 16, 17 et 29 se prêtent à une simplification analogue.

III. En vertu de l'article 7, h, 2, la signature des personnes pouvant s'engager peut être remplacée "par la signature d'un membre de chaque organisation représentée au sein de la commission lorsqu'il s'agit d'une convention conclue au sein des commissions paritaires ou des commissions professionnelles".

Rien ne s'oppose à ce que la même règle soit appliquée lorsque la convention est conclue au sein du Conseil national du travail. On évitera ainsi que soit exigée la signature des 22 membres de ce conseil.

.../...

Article 8.

I. L'alinéa 2 de cet article prévoit "qu'une convention collective peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire constituée, ou lorsqu'une commission paritaire, bien que constituée, ne fonctionne pas".

L'exposé des motifs fait observer à ce sujet : "Il n'est pas possible pour le Conseil national du travail de se substituer aux commissions paritaires lorsque celles-ci fonctionnent normalement".

Il se pourrait toutefois qu'une ou plusieurs organisations s'abstiennent temporairement d'assister aux réunions d'un organe paritaire avec la volonté délibérée d'empêcher la conclusion d'une convention collective; elles pourront arriver à ces fins, puisque l'article 50 requiert la présence d'au moins la moitié des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs. Dans ce cas, l'organe paritaire se trouvera dans l'impossibilité de fonctionner normalement et la convention pourra, en vertu de l'article 8, alinéa 2, être conclue au sein du Conseil national du travail, bien que, en réalité, celui-ci se substituera alors à la commission paritaire. Il n'en va pas de même lorsque la convention n'est pas approuvée en commission paritair ou lorsque la commission ne met pas à l'examen un projet de convention; le Conseil national du travail sera alor dans l'impossibilité d'agir lui-même.

.../

II. Aux termes de l'alinéa 3 de l'article 8, le Conseil national ne délibère valablement que si au moins la moitié des délégués des employeurs et des délégués des travailleurs sont présents.

Une disposition identique est prévue à l'article 50, en ce qui concerne les commissions paritaires et les commissions professionnelles. Cet article a indubitablement une portée générale et vaut pour tous les actes de la commission paritaire, puisqu'il figure à la section qui traite du fonctionnement de ces commissions en général.

En ce qui concerne le Conseil national du travail, il n'est pas du tout aussi évident que l'article 8, alinéa 3, ait une portée aussi générale que l'article 50, alinéa 2; cette disposition est, en effet, reprise dans un article formant, à lui seul, une section qui traite exclusivement des conventions collectives conclues au Conseil national du travail.

Il y aurait incontestablement intérêt à assurer la concordance, sur ce point, entre le fonctionnement du Conseil national du travail et celui des commissions paritaires et des commissions professionnelles.

L'article 8, alinéa 3, devrait, dès lors, être détaché du chapitre II du projet pour être inséré dans la loi organique du Conseil national du travail, laquell à son tour, gagnerait à être incorporée dans le présent projet, ainsi qu'il a été dit dans la partie générale du présent avis (voir le III, A).

.../..

Une disposition analogue à celle de l'article 51 viendrait s'y ajouter, l'exposé des motifs précisant que la même règle s'applique au Conseil national du travail.

III. L'alinéa 4 de l'article 8 est ainsi conçu :

"La convention conclue au sein du Conseil national du travail est adoptée à l'unanimité des voix des membres présents".

Une disposition analogue se retrouve, en ce qui concerne les commissions paritaires et les commissions professionnelles, à l'article 50.

Elle est empruntée à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires (article 11). Comme c'est de décisions qu'il s'agit dans cet arrêté-loi, il se conçoit que l'unanimité soit exigée, ces décisions pouvant être rendues obligatoires.

Mais une disposition du même ordre se justifie-t-elle lorsqu'il s'agit de véritables conventions collectives ?

L'on comprend que la convention collective doive être approuvée par toutes les organisations intéressées. Pour les commissions paritaires et les commissions professionnelles, cette condition est prévue implicitement à l'article 7, h, 2, qui requiert la signature d'un membre "de chaque organisation représentée à la commission". Si, comme il a été proposé (voir l'observation III concernant l'article 7), cette disposition est rendue applicable au Conseil national du travail, les conventions conclues au sein de ce conseil devront l'être par toutes les organisations.

.../...

Cette prescription est tellement importante qu'il se recommande de l'inscrire expressément dans le projet. L'alinéa 4 de l'article 8 pourra alors être omis. La règle qu'il édicte n'atteint pas, en effet, le but poursuivi puisque l'alinéa 3 n'exigeant la présence que de la moitié des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs il pourra se faire que les représentants d'une ou de plusieurs organisations soient absents; la règle de l'unanimité ne fera pas obstacle, dans ces cas, à ce qu'une convention intervienne valablement sans l'accord de toutes les organisations représentées.

Le principe que la convention collective conclue au sein d'un organe paritaire doit l'être par toutes les organisations représentées dans cet organe se heurtera toutefois à des difficultés pratiques dans l'hypothèse où une organisation ne serait représentée au sein de l'organe intéressé que par un membre effectif, alors que le suppléant de ce dernier représente une autre organisation qui n'exerce pas d'autre mandat au sein de l'organe.

Dans ce cas, en effet, les organisations sont toutes deux représentées au sein de l'organe paritaire. Mais si le membre effectif est présent, le suppléant ne sera pas admis à siéger, et son organisation sera dès lors dans l'impossibilité de conclure la convention. Il en sera de même dans le cas du remplacement du membre effectif par son suppléant; la convention ne pourra être conclue que par l'organisation du suppléant et non pas par celle du membre effectif.

L'application du principe analysé exige donc que le mandat de membre effectif et celui de membre suppléa soient attribués à la même organisation. Il importera d'y veiller lors de la constitution des organes parita

...

IV. Il découle des observations qui précèdent que l'alinéa 3 de l'article 8 doit être détaché du chapitre II et que l'alinéa 4, ainsi que les dispositions correspondantes relatives aux commissions paritaires et aux commissions professionnelles, trouveraient mieux leur place dans la section première du chapitre II, cette section ayant trait au mode de conclusion de la convention.

Plus rien ne justifierait alors le maintien des deux alinéas restants de l'article 8 dans une section distincte. Ces alinéas pourraient du reste être aisément incorporés dans la section première, en liaison notamment avec l'article 3.

Article 9.

I. Selon cet article, les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire pourront être rendues obligatoires, à la demande de l'organe lui-même ou d'une des organisations représentées en son sein.

Cette disposition est reprise par trois fois, respectivement pour le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les commissions professionnelles. Lors de l'examen de l'article 1er, il a été observé que les trois alinéas de cet article peuvent être réduits à un seul (voir l'observation IV).

II. Si la demande tendant à rendre la convention obligatoire émane de l'organe paritaire lui-même, la décision doit, selon l'exposé des motifs, être prise à l'unanimité des voix, comme cela se pratique actuellement dans les commissions paritaires, en application de l'article 11 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. C'est ce qui ne ressort toutefois pas du texte du projet, les articles 8, alinéa 4, et 50, alinéa 1er, n'exigeant l'unanimité que pour la conclusion de conventions collectives. Dans cette matière, la règle de l'unanimité n'a d'ailleurs aucun sens puisque les organisations peuvent toujours agir en lieu et place de l'organe. La majorité ordinaire suffit.

.../...

Article 10.

Cet article prévoit qu'avant qu'une convention collective ne soit rendue obligatoire, un avis est publié au Moniteur belge afin de mettre tous les intéressés en mesure de faire connaître leurs observations.

Pour que cette formalité atteigne le but qu'elle poursuit, il est indispensable que les intéressés aient connaissance de la teneur de la convention. Or, il n'en sera pas ainsi, puisque le texte de la convention elle-même ne sera pas publié.

Certes, l'exposé des motifs déclare à ce sujet : "Lorsque la demande tendant à rendre obligatoire la convention collective est introduite au moment de la conclusion, l'avis au public dont il est question au présent article sera publié en même temps que l'extrait de la convention collective elle-même (voir article 28)".

Selon l'article 28, l'extrait ne doit cependant pas davantage mentionner le contenu de la convention. Le champ d'application de cet article est du reste limité, de par son texte et de par la place qu'il occupe au sein de la section 4 du chapitre II, aux conventions collectives non rendues obligatoires. S'il doit s'appliquer, comme l'affirme l'exposé des motifs, à toute convention conclue au sein d'un organe paritaire, il convient de modifier le texte en conséquence.

En vue de mettre les intéressés en mesure de prendre connaissance du texte de la convention, le Moniteur belge devrait également indiquer le lieu où le texte intégral de la convention sera déposé aux fins de consultation, comme le fait la législation française par exemple (Code du travail, livre Ier, article 31k).

.../...

Cette mention s'impose d'autant plus que, selon l'exposé des motifs,"la formalité du dépôt... pourrait être décentralisée géographiquement" (commentaire de l'article 28 in fine). Toutefois, lorsque les avis visés aux articles 10 et 28 sont publiés conjointement, il est clair que les mentions prescrites ne doivent être insérées qu'une seule fois.

Article 11.

I. Aux termes de cet article,le Ministre "peut soumettre à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat le texte d'une convention collective pour laquelle force obligatoire a été demandée. Le Conseil d'Etat rend son avis dans les quinze jours".

La compétence de la section de législation du Conseil d'Etat étant réglée par l'article 2 de la loi du 23 décembre 1946, la disposition en cause, qui élargit cette compétence, serait le mieux à sa place dans ledit article 2.Comme telle, elle doit être insérée dans les dispositions finales du projet qui énumèrent les modifications que celui-ci apporte à d'autres lois.

La fixation d'un délai dans lequel l'avis doit être donné, est justifiée dans l'exposé des motifs par la considération "que la publication de l'arrêté rendant une convention collective obligatoire doit intervenir dans le plus bref délai".

.../...

Il appert de l'article 14, alinéa 2, que la demande tendant à rendre une convention obligatoire ne suit pas toujours immédiatement la conclusion de celle-ci. Dans ce cas, il n'y a apparemment aucun motif pour imposer un délai aussi bref.

D'autre part, à en juger d'après l'exposé des motifs, la faculté de demander l'avis du Conseil d'Etat serait limitée, dans l'esprit du Gouvernement, aux cas de conventions collectives qui soulèvent des problèmes juridiques délicats ou complexes. Un délai d'examen et de réflexion plus important peut dès lors être hautement souhaitable.

Aussi le Conseil d'Etat suggère-t-il de prévoir dans le projet que le délai dont la section de législation disposera pour donner son avis ne sera pas inférieur à quinze jours.

La disposition examinée touchant la compétence et le fonctionnement du Conseil d'Etat, le projet devrait être présenté et contresigné également par le Ministre de l'Intérieur.

II. La jurisprudence de la section de législation veut que celle-ci ne donne son avis qu'après l'accomplissement de toutes les autres formalités auxquelles est subordonnée l'intervention de l'arrêté et pour autant que le projet de texte ne soit plus susceptible de modification. Il s'ensuit que l'avis ne pourra être demandé qu'après l'expiration du délai prévu à l'article 10, aux fins de la consultation des intéressés.

.../...

Article 12.

Cet article est ainsi conçu :

"La convention collective rendue obligatoire s'impose aux employeurs et aux travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire au sein duquel la convention a été conclue".

L'exposé des motifs note , fort justement, qu'il se peut "que certains employeurs ou certains travailleurs compris dans le ressort de l'organisme paritaire échappent à l'application de la convention collective rendue obligatoire" et que l'arrêté rendant la convention obligatoire n'a pas pour effet de mettre cette restriction à néant.

Il serait, dès lors, plus exact d'y ajouter que la convention collective rendue obligatoire ne s'impose à tous les employeurs et travailleurs que dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

Article 13.

I. Cet article dispose :

"Les stipulations d'un contrat individuel de louage de travail et les dispositionsd'un règlement de travail ne peuvent déroger aux disposition d'une convention collective rendue obligatoire, sauf lorsque les conditions prévues dans le contrat individuel ou dans le règlement de travail sont plus favorables pour les travailleurs.

.../...

Ce principe est également applicable aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail".

Ces dispositions sont encore reprises aux articles 24 et 32, et y ont trait respectivement aux conventions non rendues obligatoires et aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire. Puisqu'elles valent, dès lors, pour toutes les conventions collectives de travail, une seule insertion dans la section première du chapitre II suffit.

Et à supposer même que l'article 24 soit maintenu à sa place dans la section 4, encore l'article 13 serait-il superflu. En effet, les clauses d'un contrat de louage de travail et les stipulations d'un règlement de travail qui sont contraires à une convention non rendue obligatoire, le seront tout autant après que la convention aura acquis la force obligatoire, celle-ci ne faisant en somme qu'élargir et renforcer le champ d'application de la convention.

II. Lors de l'examen de l'article 5 il a été expliqué que des dispositions plus favorables d'une convention collective de travail ne dérogent pas à une loi impérative ayant pour objet d'assurer aux travailleurs une protection minimale. Les mêmes motifs valent pour le contrat de louage de travail ou le règlement de travail par rapport à la convention collective de travail.

.../...

Il est de règle que la convention collective, lorsqu'elle fixe un régime de salaire, prévoie des salaires minimaux. La clause d'une convention individuelle qui octroie au travailleur une rémunération plus élevée ne déroge dès lors pas audit régime.

L'hypothèse n'est cependant pas exclue d'une convention collective déterminant un salaire maximal. Dans ce cas, il serait contraire à la convention collective de stipuler une rémunération plus élevée encore qu'une clause de cet ordre soit plus favorable au travailleur; elle devrait donc être réputée non avenue.

Dès lors, le membre de phrase "sauf lorsque les conditions prévues dans le contrat individuel ou le règlement de travail sont plus favorables" est pour partie inexact et pour partie superflu; il convient de le supprimer.

III. L'alinéa 2 de l'article 13 devient superflu si, à l'article 2 du projet, toute relation de travail est assimilée à un contrat de louage de travail (voir l'observation IV concernant l'article 1er). Quant au règlement de travail, il est inutile de prévoir à l'article 2 une disposition similaire, étant donné, d'une part, que la loi du 8 avril 1965 est applicable, par définition, à toutes personnes qui accomplissent des prestations de travail dans un lien de subordination, même si elles ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail (voir l'article 1er), d'autre part, qu'il n'existe évidemment pas de règlement de travail pour les personnes qui sont exclues de l'application de la loi (voir l'article 2).

.../...

Article 14.

I. Cet article est ainsi conçu :

"La convention collective rendue obligatoire ne peut avoir un effet rétroactif supérieur à six mois à partir de la date de sa conclusion.

Toutefois, lorsque la demande tendant à rendre obligatoire la convention collective n'est pas faite au moment de sa conclusion, la convention collective ne peut avoir d'effet qu'à partir de la date de la demande".

Le problème de la rétroactivité doit être examiné dans le cadre, plus vaste, de l'entrée en vigueur de la convention. Et il importe de distinguer, à cet égard, entre l'entrée en vigueur de la convention collective proprement dite et celle de l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

Tant les dispositions générales du projet (section I) que les sections relatives aux conventions non rendues obligatoires et aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire, sont muettes sur l'entrée en vigueur de la convention elle-même ; tout au plus le projet prévoit-il que la date de cette entrée en vigueur doit être mentionnée dans la convention (article 7, f). Il s'ensuit que les parties contractantes déterminent librement cette date et peuvent , le cas échéant, attacher à la convention effet rétroactif.

Etant donné que les dispositions normatives de la convention lient directement les employeurs affiliés aux organisations contractantes ainsi que les travailleurs qu'ils occupent (article 23), la rétroactivité de la convention s'imposera également à ces employeurs et travailleurs, à l'exception des employeurs qui adhèrent à la convention ou

.../...

qui s'affilient à l'organisation et de leurs travailleurs, les uns et les autres n'étant tenus qu'à partir de l'adhésion ou de l'affiliation (article 23, alinéa 4); à l'égard des autres employeurs, toute rétroactivité est exclue en vertu d'une disposition expresse (article 25, alinéa 2).

De la règle selon laquelle la convention collective elle-même peut rétroagir sans limite de durée, il suit que les restrictions formulées à l'article 14 visent l'extension de la force obligatoire et non point la convention proprement dite. Il serait du reste illogique que les parties ne puissent se lier elles-mêmes et lier leurs affiliés pour le passé quand elles demandent et obtiennent l'extension de la force obligatoire, alors qu'elles le pourraient dans le cas contraire.

Aussi est-ce à tort que l'article 14 prévoit, en son alinéa 1er, que "la convention" ne peut avoir un effet rétroactif supérieur à six mois et, en son alinéa 2, que "la convention" n'a effet qu'à partir de la date de la demande. Dans les deux cas, ce sont les effets de l'arrêté royal rendant la convention obligatoire qu'il convient de régler.

Pour la même raison, est-ce à tort que l'exposé des motifs déclare : "dans le cas où la convention collective à rendre obligatoire aurait disposé d'une rétroactivité supérieure à six mois, le Roi pourra réduire ce délai aux limites fixées légalement sans commettre un excès de pouvoir". Ce qu'il faut dans ce cas, c'est ne pas toucher à la convention même - cela irait à l'encontre d'ailleurs du principe proclamé dans l'exposé des motifs selon lequel le Roi ne peut modifier la convention - (voir le commentaire des articles 15, 16 et 17), mais limiter l'effet rétroactif de l'arrêté royal qui rend la convention obligatoire.

.../...

II. L'article 14 implique que dans le cas où la demande tendant à rendre la convention obligatoire, est faite au moment de la conclusion de la convention collective du travail, la force obligatoire rétroagira, en principe, toujours à la date de l'entrée en vigueur de la convention elle-même.En réalité, l'arrêté royal rétroagira donc toujours à la date de la conclusion de la convention ou à la date de l'entrée en vigueur qu'elle prévoit, à moins que cette dernière date ne soit pas antérieure à la publication de l'arrêté.

Il serait souhaitable que le projet le dise expressément.

III. Si donc des motifs sérieux propres à la nature de la convention collective de travail exigent que dans la mesure où il est donné force obligatoire à la convention, il soit dérogé au principe général de la non-rétroactivité, le Gouvernement est de même convaincu ainsi qu'il ressort nettement de l'exposé des motifs, de la nécessité de maintenir cette rétroactivité dans des limites raisonnables.

C'est pourquoi le projet prévoit un effet rétroactif limité :la force obligatoire ne peut remonter plus de six mois à compter de la date de la conclusion de la convention, et elle ne le peut que si la demande en a été faite au moment de cette conclusion.

La limitation de la rétroactivité à six mois au maximum est justifiée dans l'exposé des motifs en ces term

.../..

"Pour les raisons qui ont été exposées, il convenait cependant de maintenir cette rétroactivité dans des délais raisonnables bien déterminés, la simple notion du début des pourparlers étant trop vague. Il est apparu qu'un délai de six mois était suffisant pour permettre aux partenaires sociaux de faire aboutir leurs négociations : la marge de manoeuvre est assez grande et le délai demeure normal à l'égard des tiers".

Le Gouvernement se serait donc tenu à ce délai de six mois, la pratique ayant enseigné que les négociations au sein des organes paritaires prennent généralement fin dans ce délai. Le régime projeté reste dès lors fondé sur la conception que l'effet rétroactif ne peut remonter au-delà de la date à laquelle les pourparlers ayant abouti à la convention collective ont débuté au sein de l'organe paritaire.

Cette conception fondamentale n'est toutefois pas mise en lumière dans le texte du projet. Il en résulte que la force obligatoire pourra être assortie d'un effet rétroactif plus important que les pourparlers relatifs à la convention ne le justifient.

Le régime projeté diffère considérablement, sur ce point, de celui qui découle de la jurisprudence du Conseil d'Etat citée dans l'exposé des motifs et selon laquelle la force obligatoire ne peut, en aucun cas, rétroagir au-delà du début des pourparlers.

Sans doute, le critère du "début des pourparlers" est-il en soi assez vague, comme le souligne l'exposé des motifs. En réalité, il ne l'est que s'il faut déterminer moment où les parties ont entamé entre elles des conversations. Si, en revanche, on prend comme point de départ l

.../.

début des négociations au sein de l'organe paritaire, il n'y aura aucune incertitude. Le procès-verbal des réunions de l'organe paritaire permettra, en effet, de déterminer cette date avec précision.

Le projet pourrait dès lors prévoir, sans que la sécurité juridique s'en trouve compromise, que la convention collective de travail ne rétroagira jamais au-delà de la date à laquelle les pourparlers relatifs à la convention ont commencé au sein de l'organe paritaire intéressé. Si de plus on entend en tout cas maintenir cette rétroactivité dans des limites raisonnables, on pourrait encore ajouter à cette disposition que la convention ne pourra en aucun cas rétroagir au-delà de six mois avant sa conclusion, même si les pourparlers avaient commencé plus tôt.

Comme cette proposition s'écarte du régime envisagé par le Gouvernement, il sera suggéré ci-après deux textes concrétisant respectivement le régime de l'article 14 du projet et la suggestion faite ci-dessus (voir le texte proposé du projet, article 34).

Quel que soit le régime adopté, il ne suffit pas, pour limiter la rétroactivité "à un délai raisonnable", de prévoir un délai "à compter de la date de la conclusion de la convention". En effet, si l'arrêté royal rendant la convention obligatoire n'intervient que bien longtemps après la conclusion de la convention, la rétroactivité sera, en réalité, de loin supérieure à six mois ou à la durée des pourparlers; l'exposé des motifs admet d'ailleurs que le cas s'est effectivement produit, et la jurisprudence du Conseil d'Etat le confirme (Conseil d'Etat, 8 septembre 1961, DEMETER, n°87

.../...

Il serait, dès lors, souhaitable de prévoir, en outre, que l'arrêté rendant la convention obligatoire ne peut avoir d'effet rétroactif que s'il est publié dans un délai déterminé à compter de l'introduction de la demande.

IV. L'exposé des motifs fait encore observer "que l'effet rétroactif d'une convention collective n'influence pas un contrat individuel venu à expiration avant la conclusion de la convention collective".

Cette règle n'est nullement exprimée dans le texte de l'article 14. Si le Gouvernement désire qu'elle trouve application, il lui appartient de compléter le projet, tout en précisant si la règle s'applique à la convention collective proprement dite ou si, en revanche, elle ne vise que la force obligatoire; dans le premier cas, c'est à la section première, dans le second , à l'article 14, qu'elle trouve sa place.

Articles 16 et 17.

L'alinéa 1er de ces articles prévoit l'abrogation des arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions collectives à durée indéterminée ou des conventions collectives à durée déterminée avec clause de reconduction, lorsque les parties les dénoncent ou renoncent à leur reconduction.

A l'exception de la dernière phrase, les alinéas 2 à 5 inclusivement de l'un et de l'autre de ces articles ont trait à la dénonciation et à la renonciation à la reconduction de la convention proprement dite. Ces dispositions ont u

.../.

portée générale et ne s'appliquent pas qu'aux conventions rendues obligatoires. Elles trouvent, dès lors, leur place à la section première du chapitre II, et doivent être rapprochées de l'article 4, alinéa 2.

Les dispositions de la première phrase de l'alinéa 5 sont toutefois si évidentes que leur insertion expresse dans le projet en devient superflue. Elles posent, en effet, que la convention collective à durée indéterminée et la convention à durée déterminée avec clause de reconduction cessent de produire leurs effets à l'expiration du délai de préavis fixé dans les modalités de dénonciation.

Les autres dispositions des articles 16 et 17, à savoir l'alinéa ler et la dernière phrase de l'alinéa 5, peuvent être réunies en un seul article, d'autant que la convention à durée déterminée avec clause de reconduction n'est, en réalité, qu'une forme de convention à durée indéterminée et que les deux sortes de conventions prennent fin par dénonciation, ainsi qu'il a été dit lors de l'examen de l'article 7, d et e (voir l'observation II).

Article 18.

I. Aux termes de l'alinéa ler de cet article, le Roi peut abroger l'arrêté rendant la convention obligatoire "lorsqu'il apparaît que cette convention ne répond plus à l situation et aux conditions qui avaient justifié l'arrêté rendant ladite convention obligatoire".

.../.

Il ressort de l'exposé des motifs que le terme "conditions" s'entend uniquement des circonstances de fait qui se sont à tel point modifiées, depuis que la convention a été rendue obligatoire, que l'abrogation de l'arrêté s'impose. Cette disposition ne permet cependant pas d'abroger l'arrêté ayant rendu la convention obligatoire s'il apparaît que toutes les conditions légalement requises pour que force obligatoire puisse être donnée à la convention n'ont pas été remplies.

Or, il se peut qu'une convention collective rendue obligatoire prévoie des dispositions contraires à une disposition légale ou réglementaire impérative ou à un traité ou règlement international. Il n'est pas non plus exclu qu'une disposition de la convention conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une commission professionnelle aille à l'encontre d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou qu'une disposition de la convention intervenue au sein d'une commission professionnelle soit contraire à une convention conclue au sein d'une commission paritaire.

Dans tous ces cas, la disposition contraire est frappée de nullité, en vertu des articles 5 et 22 du projet, et la convention contenant une telle disposition ne saurait donc avoir force obligatoire.

Si cette convention a déjà été rendue obligatoire, il appartient au Roi d'abroger l'arrêté y relatif. Le pouvoir de ce faire doit lui être attribué par une disposition expresse.

Afin de donner à l'organe paritaire intéressé la possibilité de mettre la convention en concordance avec la norme qui prévaut, il doit être averti aussi tôt que

.../

possible après la constatation ou l'apparition de l'illégalité. L'alinéa 2 de l'article 18 doit dès lors également trouver application à ce cas.

Un arrêté d'abrogation n'est pas, en principe, assorti d'effet rétroactif. Toutefois, lorsque l'abrogation est la conséquence d'une nullité survenue seulement après que la convention eut reçu force obligatoire - par exemple en raison de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi à laquelle cette convention est contraire -, la disposition frappée de nullité doit être abrogée à partir de ce moment. En pareil cas, l'arrêté d'abrogation devra donc rétroagir à la date à laquelle la nullité est survenue.

II. L'alinéa 2 de l'article 18 dispose :

"Si le Roi fait usage du droit d'initiative prévu à l'alinéa 1er, le Ministre qui a le travail dans ses attributions avertit au préalable le Conseil national du travail, la commission paritaire ou la commission professionnelle, selon le cas".

Il est proposé le texte suivant, qui, plus juste, constitutionnellement, est, d'autre part, plus proche de celui de l'article 19 :

"Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire".

.../...

Article 20.

I. En vertu de l'alinéa ler de cet article, le dispositif de la convention collective doit être publié au Moniteur belge, en annexe à l'arrêté royal rendant la convention obligatoire.

Ainsi que le note l'exposé des motifs, la publication du dispositif suffit, puisqu'aux termes de l'article 28 du projet le texte intégral de la convention doit être déposé aux fins de consultation par tous les intéressés, tout le monde pouvant ainsi en contrôler la régularité.

II. L'alinéa 2 de cet article prévoit que sont, de même, publiés au Moniteur belge les arrêtés royaux d'abrogation visés aux articles 16, 17 et 18.

Comme il s'agit, en l'espèce, de l'abrogation d'arrêtés qui concernent tous les employeurs et tous les travailleurs du pays, d'une branche d'activité ou d'un groupe d'entreprises, elle est censée "intéresser la généralité des citoyens", de sorte que sa publication est obligatoire en vertu de l'article 56 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

Les arrêtés d'abrogation doivent d'ailleurs être publiés de la même manière que les arrêtés qu'ils abrogent. L'alinéa ler de l'article 20 prescrivant que ceux-ci font l'objet d'une publication au Moniteur belge, il en va de même pour les premiers.

Dès lors, l'alinéa 2 peut être omis sans inconvénient.

...

Article 21.

I. Cet article permet aux organisations et aux employeurs qui n'ont pas été parties à une convention conclue au sein d'un organe paritaire d'y adhérer éventuellement par la suite.

Une disposition analogue est prévue pour les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (article 30). Les organisations peuvent, en outre, vouloir adhérer à une convention rendue obligatoire lorsqu'elles entendent s'en voir appliquer également les dispositions obligatoires auxquelles ne s'étend pas l'arrêté rendant la convention obligatoire.

Les dispositions relatives à l'adhésion s'appliquent dès lors à toutes les conventions collectives. Aussi, les articles 21 et 30 peuvent-ils être groupés en un seul article à insérer à la section première du chapitre II.

II. L'exposé des motifs fait remarquer "que la formalité du dépôt s'applique à l'adhésion (article 28)". Cela ne ressort toutefois pas du texte de l'article. Celui-ci devrait être complété dans ce sens.

III. L'exposé des motifs précise encore que l'adhésion ne peut être partielle. Or, il n'y a aucune objection de principe à ce qu'elle le soit. L'adhésion est, en effet, subordonnée à l'accord de toutes les parties contractant Si ces dernières estiment l'adhésion partielle inopportu par essence ou non indiquée dans certains cas, elles pourront la refuser . Au besoin, la convention peut ell même prévoir qu'une adhésion partielle est exclue.

IV. Enfin, l'exposé des motifs déclare que divers "points, qui constituent, soit l'application du principe contractuel de la convention collective, soit les conséquences de l'organisation des institutions paritaires, pourront être déterminés d'une façon plus précise par le Roi en exécution du présent projet".

Selon le délégué du Gouvernement, l'exposé des motifs vise uniquement les mesures que le Roi est habilité à prendre en application de l'article 53, en matière de fonctionnement des commissions paritaires et des commissions professionnelles.

Article 22.

Cet article dispose que les conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires et des commissions professionnelles ne peuvent être contraires aux conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail, ni les conventions collectives intervenues au sein des commissions professionnelles être contraires à celles qui ont été conclues au sein des commissions paritaires.

Le projet est muet quant à l'éventuelle hiérarchie départageant les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire et celles qui l'ont été en dehors d'un tel organe. La logique commande que les premières priment. S'il en était autrement, les organisations représentées au sein de la commission paritaire ou au sein de la commission professionnelle pourraient éluder l'application de l'article 22 en concluant en dehors de la

.../

commission une convention collective contenant précisément ces dispositions qu'elles ne pourraient prendre si elles élaboraient la même convention au sein de la commission.

L'exposé des motifs observe encore "que cet article ne vise que les conventions collectives non rendues obligatoires. En ce qui concerne la convention collective rendue obligatoire, ce sera l'article 5 qui sera d'application".

Cette observation ne signifie pas que la hiérarchie entre les diverses sortes de conventions collectives cesserait de jouer dès lors que la convention est rendue obligatoire. Bien au contraire, ladite règle s'appliquera également dans ces cas. Mais ce ne sera qu'en vertu de l'article 5, lorsque c'est la convention de rang supérieur qui aura été rendue obligatoire. Si c'est la convention de rang inférieur et que celle-ci se heurte à une convention de rang supérieur intervenue ultérieurement et non rendue obligatoire, l'article 22 trouvera bien à s'appliquer et le Roi devra, en vertu de l'article 18, abroger l'arrêté qui a donné force obligatoire.

La hiérarchie établie par l'article 22 a donc une portée vraiment générale, surtout si, comme il a été proposé ci-dessus, on y englobe les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire. Il convient, en conséquer de faire figurer cet article parmi les dispositions génér de l'article ler et de le rapprocher plus spécialement de l'article 5.

.../..

Article 23.

I. Cet article prévoit que la convention non rendue obligatoire s'impose aux employeurs affiliés ou s'affiliant à une organisation qui a conclu la convention ou qui y adhère, aux employeurs ayant adhéré à la convention et à tous les travailleurs occupés par les employeurs liés.

La même disposition est prévue à l'article 31 pour les conventions qui ont été conclues en dehors d'un organe paritaire.

Ayant ainsi une portée générale, cette disposition peut sans inconvénient être insérée dans la section première du chapitre II, ce qui rendrait inutile sa répétition à la section 5.

II. L'alinéa 3 de l'article 23 dispose qu'en cas de cession d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter, jusqu'à ce qu'elle cesse ses effets, la convention collective qui liait l'ancien employeur.

Une modification de la convention , si importante soit-elle, n'a donc pas pour effet de dispenser le nouvel employeur de l'obligation de respecter la convention.

Selon l'exposé des motifs "la faillite doit être assimilée à la cession d'entreprise". Cela n'est vrai que dans la mesure où l'on souligne par là que la faillite ne met pas fin aux obligations qui découlent de la conventi collective de travail. Toutefois lorsque, après la fail

.../...

l'entreprise rsste affiliée à l'organisation qui conclut une nouvelle convention, elle sera également liée par cette convention, étant donné que la faillite laisse inchangée la personne morale,ne touchant qu'à la gestion de celle-ci. L'assimilation de la faillite à une cession d'entreprise est dès lors en partie inexacte, en partie superflue.

Article 24.

Cette disposition est identique à celle des articles 13 et 32. Aussi les trois articles peuvent-ils, pour les motifs et dans les formes indiqués lors de l'examen de l'article 13, être fusionnés en un seul.

Article 25.

Cet article prévoit que la convention collective non rendue obligatoire s'impose également, en ce qui concerne les conditions générales de travail, "aux employeu autres que ceux visés à l'article 23 et qui sont compris dans le ressort de l'organisme paritaire au sein duquel la convention a été conclue, sauf stipulation contraire individuelle et écrite dans le contrat de louage de travail".

.../...

Ainsi qu'il a été observé également à propos de l'article 12, il serait plus exact d'indiquer le champ d'application de l'article en disposant que la convention s'impose aux employeurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention.

Articles 26 et 27.

I. L'article 26 dispose que l'employeur qui démissionne de l'organisation ayant conclu la convention collective reste néanmoins tenu par la convention jusqu'à ce que celle-ci soit modifiée.

En vertu de l'article 27, la convention demeure applicable , en ce qui concerne les conditions générales de travail , aux membres d'une organisation signataire après la dissolution de celle-ci , et ce jusqu'à ce qu'elle soit modifiée.

Conformément aux articles 33 et 34, ces dispositions s'appliquent aussi aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire.

Elles ont, dès lors, une portée générale et peuvent être insérées,au même titre que celles de l'article 23, dans la section première du chapitre II. On évitera ainsi de devoir les répéter à la section 5.

II. L'exposé des motifs précise, à propos de l'article 26, ce qu'il faut entendre par "modification" de la convention collective ayant pour effet de dispenser

.../...

l'employeur démissionnaire ou les membres d'une organisation dissolue de l'obligation de respecter la convention : la modification doit être "radicale", notion que l'exposé des motifs illustre par une série d'exemples.

Cette interprétation limitative ne se dégage toutefois pas du texte des articles. Afin que ceux-ci soient le reflet exact des intentions du Gouvernement, il serait souhaitable de préciser qu'il doit s'agir d'une modification "entraînant un changement notable des obligations qui en découlent (de ces relations)".

III. Les articles dont il s'agit parlent respectivement d'organisations "qui ont conclu la convention" et d'organisations "signataires". Logiquement , ces articles doivent aussi s'appliquer lorsqu'une organisation a adhéré à la convention. En effet,l'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et lui impose les mêmes obligations qu'aux parties contractantes. Il serait, dès lors, préférable de parler "d'organisations liées par une convention".

D'autre part, à juger d'après le texte, l'article 26 ne vise que l'employeur qui "démissionne" de l'organisation. Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer la même règle à l'employeur qui est exclu de l'organisation. Il convient dès lors d'écrire : "l'employeur dont l'affiliation à l'organisation prend fin".

Article 28.

I. L'alinéa ler de cet article porte :

"L'objet d'une convention collective conclue au du Conseil national du travail, d'une commission parit ou d'une commission professionnelle, et non rendue

.../.

obligatoire, sa date, sa durée ainsi que son champ d'application sont mentionnés dans les avis officiels publiés au Moniteur belge".

Pour les motifs exposés lors de l'examen de l'article 10, l'avis publié au Moniteur belge doit également mentionner le lieu où le texte de la convention a été déposé.

A l'examen de l'article 10, il est en outre apparu que l'alinéa 1er de l'article 28 est applicable à toutes les conventions collectives conclues au sein d'un organe paritaire. Il y a lieu, en conséquence, de supprimer les mots "et non rendue obligatoire"; d'autre part, l'étendue du champ d'application de l'alinéa 1er peut être soulignée par la place qui sera réservée à l'article dans le projet lui-même.

II. Les alinéas 2 et 3 de l'article 28 règlent le dépôt des conventions collectives.

Etant également applicables aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (article 35), ces dispositions trouvent leur place au sein de la section première du chapitre II.

III. L'exposé des motifs fait observer "que la formalité du dépôt s'applique également à la dénonciation d'une convention collective à durée indéterminée et à la renonciation à une clause de reconduction". Cela ne ressort toutefois pas du texte du projet. Celui-ci doit être complété sur ce point.

.../...

Articles 30 à 35.

Ces articles forment la section 5 du chapitre II, qui a trait aux "conventions collectives du travail conclues au niveau d'une ou plusieurs entreprises", c'est-à-dire aux conventions conclues en dehors d'un organe paritaire (voir l'observation concernant l'article 3).

Ces articles reprennent tous des dispositions de la section 4, laquelle a trait aux "conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail, au sein d'une commission paritaire ou au sein d'une commission professionnelle et non rendues obligatoires par le Roi". Il s'agit des articles 21, 23, 24, 26, 27 et 28, alinéas 2 et 3, figurant à cette section.

Lors de l'examen de ces articles, il a été observé que les dispositions qu'ils contiennent s'appliquent , en réalité, à toutes les conventions collectives et devaient dès lors figurer au titre de dispositions générales à la section première du chapitre II. De ce fait, toute la subdivision du chapitre II est évidemment modifiée, d'autant que d'autres articles encore doivent trouver leur place à la section première (voir article 8, observation IV, article 13, observation I, article 14,observation IV, articles 16 et 17, alinéas 2 à 4, article 22, article 36, observation I, article 40, observation II, article 50),ou changer de place (voir article 8, observation II, article 11, observation I, et article 28, observation I).

Toutes ces modifications entraîneront , tout d'abord , la disparition des sections 2, 5 et 6, et la réduction de la section 4 à quelques articles seulement (les articles 25 et 29). Ensuite, il faut reprendre un

.../...

si grand nombre de dispositions dans la section première qu'il est souhaitable de la scinder, pour plus de clarté. C'est pourquoi la division du texte proposé diffère à ce point de celle du projet.

Article 36.

I. Cet article prévoit que le contrat de louage de travail demeure tel que la convention collective l'a implicitement modifié lorsque celle-ci cesse de produire ses effets, sauf stipulation contraire individuelle et écrite.

Cet article forme, à lui seul, la section 6 du chapitre II : "Effet de la cessation de la convention collective du travail sur les contrats individuels". S'agissant d'une disposition de portée générale, il n'y a aucune raison d'en faire une section à part; l'article trouve sa place à la section première.

II. L'alinéa 2 prévoit que l'article "est également applicable aux prestations de travail fournies par une personne sous l'autorité d'une autre personne autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail".

Si l'article 2 du projet assimile toute relation de travail à un contrat de louage de travail (voir l'observation IV concernant l'article 1er), l'alinéa 2 devient superflu.

.../...

Articles 37, 38 et 39.

I. Ces articles sont ainsi conçus :

"Article 37. Dans chaque branche de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, dans chaque profession libérale ou pour toute autre activité, le Roi peut instituer une commission paritaire d'employeurs et de travailleurs.

Le Roi institue cette commission, soit d'initiative, soit à la demande d'une ou de plusieurs des organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs.

Dans les deux cas, le Roi consulte les organisations intéressées, au moyen d'un avis publié au Moniteur belge.

Article 38. Dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 37, le Roi peut instituer des commissions paritaires distinctes pour les ouvriers, pour les employés ou pour d'autres catégories de travailleurs.

Article 39. Le Roi détermine le champ d'application personnel, professionnel et territorial des commissions paritaires".

Des commissions paritaires ne peuvent, en vertu de l'article 1er actuellement en vigueur de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, être instituées que dans l'industrie, dans le commerce, dans l'agriculture, et, depuis qu'est intervenue la loi du 28 juillet 1962, pour les professions libérales.

.../...

Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, à propos de l'article 37, les mots "ou pour toute autre activité" ont été ajoutés parce qu'il résulte des avis de la section d'administration du Conseil d'Etat (avis A.14.038/IV-6-396 du 27 décembre 1965 et l'avis A.14.095/IV-6-400 du 14 juin 1966) que le texte actuel se prête à "une interprétation qui, d'une part, rend précaire la légalité de certaines commissions paritaires (actuellement celle des services de santé et celle de la coiffure) et, d'autre part, empêche l'institution d'une commission paritaire dans certains secteurs".

Comme le projet permet la création d'une commission paritaire pour n'importe quelle activité, l'énumération "chaque branche de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, toute profession libérale et toute autre activité", donnée à l'article 37, est superflue.

Il ressort, d'autre part, des articles 38 et 39 que la création de commissions paritaires ne doit pas nécessairement se faire par branche d'activité : ces commissions peuvent également être instituées pour une catégorie de travailleurs ou pour une région déterminée.

En fait, le projet laisse au Roi la plus grande liberté possible en matière de création de commissions paritaires et de détermination de leur ressort. Aussi les dispositions examinées peuvent-elles être rédigées de manière beaucoup plus concise. Les articles 37, alinéas 1er et 2, 38 et 39 peuvent être réunis en un article unique ainsi conçu :

.../...

"Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine pour chaque commission le ressort, les personnes et la branche d'activité ou les entreprises qui y ressortissent".

II. Le texte de l'article 37, alinéa 3, serait plus exact s'il prévoyait, à l'exemple de l'article 18, alinéa 2, du texte proposé (voir l'observation II concernant cet article) que le Ministre lorsqu'il envisage de proposer au Roi la création d'une commission paritaire, avertit les organisations par la voie d'un avis publié au Moniteur belge.

Il convient d'observer, en outre, comme le fait d'ailleurs l'exposé des motifs, que, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat 17 avril 1951, Verenigde Parketnijverheid, n° 833), la consultation des organisations s'impose aussi "pour un arrêté qui modifie ultérieurement la compétence d'une commission paritaire préexistante ou qui précise la compétence d'une commission paritaire préexistante sur un point qui pouvait donner lieu à controverse".

Il se recommande de confirmer cette jurisprudence de manière expresse dans le texte de l'article 37, alinéa 3.

III. L'exposé des motifs examine, à propos de l'article 39, quelle répercussion la modification du ressort d'une commission paritaire a sur l'applicabilité des conventions collectives aux employeurs et aux travailleurs que la modification a pour effet d'assujettir à une autre commission paritaire.

.../...

Selon l'exposé des motifs, ces employeurs et travailleurs restent liés par les conventions conclues au sein de leur ancienne commission jusqu'à ce que la nouvelle commission leur rende applicable une convention de même objet; les conventions existantes de la nouvelle commission ne leur seront applicables qu'après qu'il en aura été expressément convenu au sein de celle-ci.

Afin d'éviter toute contestation, il serait souhaitable de régler ce problème dans le texte même du projet; la disposition ayant cet objet trouverait sa place au chapitre II.

En ce qui concerne l'application des conventions collectives conclues au sein de la commission paritaire à laquelle les intéressés cessent d'appartenir, il y a lieu d'attirer l'attention sur le fait que la solution préconisée par l'exposé des motifs peut avoir pour conséquence que les anciennes conventions demeurent applicables parce qu'aucune convention de même objet n'est conclue au sein de la nouvelle commission paritaire; cette situation pourra se produire principalement en ce qui concerne les dispositions normatives collectives, tels que l'octroi d'avantages sociaux complémentaires par un fonds de sécurité d'existence ou l'octroi d'avantages aux syndiqués. Aussi apparaît-il préférable de prévoir des limites à l'applicabilité des anciennes conventions, par exemple jusqu'à ce que la nouvelle commission paritaire ait réglé l'application, aux employeurs et travailleurs intéressés, de l'ensemble des conventions en vigueur au sein de cette commission.

.../...

Article 40.

I. Aux termes de l'alinéa 1er de cet article, le Roi peut, à la demande d'une commission paritaire, "instituer une ou plusieurs commissions professionnelles".

L'exposé des motifs note à cet égard : "C'est une notion nouvelle qui rassemble sous un même vocable les commissions paritaires régionales prévues par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et les sous-commissions professionnelles instituées dans la pratique par les commissions paritaires elles-mêmes". Et, après avoir montré par une série d'exemples la diversité des formes que ces commissions adoptent dans la pratique, l'exposé poursuit:"Le texte proposé maintient l'existence des commissions paritaires régionales et institutionalise les sous-commissions professionnelles qui en fait dépendent des commissions paritaires nationales ou régionales. Il est, en effet, de l'intérêt de certaines commissions paritaires que la loi prévoie la possibilité d'attribuer une existence légale à ces commissions professionnelles qui, actuellement, constituent des groupes de travail".

La dénomination "commission professionnelle" ne paraît guère adéquate pour désigner ces organes. D'abord parce que ces commissions risquent ainsi d'être confondues avec les conseils professionnels créés en application de l'article 6 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ensuite parce qu'elles ne sont pas nécessairement instituées pour une branche d'activité ou une partie de celle-ci, mais pourront aussi former une subdivision territoriale de la commission paritaire.

.../...

Comme, en réalité, il s'agit, dans tous les cas, d'une subdivision d'une commission paritaire, mieux vaudrait appeler ces organes "sous-commissions paritaires".

Si la commission paritaire compte de surcroît d'autres subdivisions, en application de son règlement d'ordre intérieur ou de la répartition interne des tâches, on pourrait, pour les distinguer des sous-commissions paritaires créées en vertu de la loi, les appeler "groupes de travail" ou, le cas échéant, "commissions restreintes" comme celles qui peuvent être créées au sein du Conseil national du travail conformément à l'article 6 de la loi du 29 mai 1952.

II. L'alinéa 2 de l'article 40 dispose, entre autres : "le Roi précise, après avis de la commission paritaire, si celle-ci doit approuver les conventions collectives adoptées par la commission professionnelle. L'approbation ou l'improbation doit s'effectuer dans le mois suivant la date à laquelle la convention collective a été transmise à la commission paritaire. Passé ce délai, la convention collective adoptée par la commission professionnelle est considérée comme approuvée".

Ces dispositions, qui ont trait à l'élaboration et à la validité des conventions collectives de travail, trouveraient mieux leur place au chapitre II du projet, où elles pourraient être rapprochées de l'article 3.

.../...

Article 41.

I. Cet article dispose :

"Les arrêtés instituant les commissions paritaires et les commissions professionnelles fixent la dénomination, la composition et le champ d'application de celles-ci. Ils sont publiés au Moniteur belge".

Selon l'exposé des motifs, il faut entendre par composition "les noms, prénoms et fonctions des présidents et vice-présidents, ainsi que les noms et prénoms des membres".

Ces mentions trouvent leur place, non pas dans l'arrêté de création, mais dans l'arrêté de nomination, qui n'est ni organique ni réglementaire et qui, en vertu de l'article 48, § 1er, doit être renouvelé tous les quatre ans en ce qui concerne les membres.

II. L'article tout entier est superflu d'ailleurs.

La dénomination et le champ d'application sont des éléments qui relèvent fondamentalement de la création de la commission. Il n'y a dès lors pas lieu de prévoir expressément que mention doit en être faite dans l'arrêté de création; pour ce qui est du champ d'application, cela résulte du reste des articles 39 et 40.

Si par composition on entend le nombre de membres et, éventuellement, les organisations représentées, comme c'est le cas dans la législation actuelle (arrêté-loi du 9 juin 1945, article 3; arrêté royal du 5 janvier 1957, articles 2, 6 et 7), la disposition en question est aussi superflue et en partie inexacte même,

.../...

étant donné que l'article 44 prévoit déjà que le Roi fixe le nombre de membres, tandis qu'il résulte du commentaire relatif aux articles 42 et 45 que la désignation des organisations représentées peut être faite par le Ministre, chaque fois qu'il prépare des arrêtés de nomination.

Enfin, la publication des arrêtés de création au Moniteur est imposée par l'article 56 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, ces arrêtés étant censés "intéresser la généralité des citoyens".

Articles 42 à 48.

I. Les articles 42 à 44 forment "la section 2 - Composition" du chapitre III, alors que les articles 45 à 48 sont groupés en une "section 3 - Nominations".

Il vaudrait mieux réunir tous ces articles en une section unique, intitulée "Composition". Les articles se suivraient selon le schéma ci-après :

1° la composition en général (article 42 partim);

2° toutes les dispositions relatives aux présidents et aux vice-présidents (article 42, 1 partim, et 46, alinéas 1er à 3);

3° les dispositions concernant le nombre de membres (articles 42, 2 partim, et 44);

4° les dispositions concernant la nomination des membres (article 45);

.../...

5° les dispositions relatives à la durée et à la fin du mandat des membres (article 48);

6° les dispositions relatives aux secrétaires (article 46, alinéa 4);

7° les dispositions concernant les conseillers (article 43);

8° la disposition relative à l'indemnité (article 47).

II. L'article 42 dispose que les commissions paritaires et les commissions professionnelles se composent d'un président, d'un vice-président, de secrétaires et "d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives des employeurs et des organisations représentatives des travailleurs".

L'exposé des motifs fait observer à cet égard :

"Dans l'hypothèse où il n'existe pas d'organisations représentatives dans le secteur, le Roi procède aux nominations de membres, après avoir fait un appel public à des candidats individuels par la voie d'un avis publié au Moniteur belge".

Cette manière de procéder ne trouve aucun appui dans le texte même du projet. De plus, elle est en contradiction flagrante avec l'essence même des commissions paritaires qui sont considérées comme les organes qualifiés de négociation et de collaboration, étant composées de représentants d'organisations qui sont censés défendre les intérêts de l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur en cause. C'est pour cette raison que

.../...

les commissions paritaires se voient attribuer certaines compétences en vue d'établir des réglementations qui s'imposeront au secteur tout entier : elles donnent leur avis sur et font des propositions concernant des mesures d'exécution obligatoires pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs, les conventions collectives ne peuvent être rendues obligatoires que si elles ont été conclues au sein d'un organe paritaire (article 9) et même les conventions conclues au sein d'un tel organe mais non rendues obligatoires, s'imposent, en principe, à tous les employeurs (article 25), contrairement aux conventions intervenues en dehors de cet organe. De plus, les conventions collectives ne peuvent être conclues, au sein des commissions et des commissions professionnelles, que par des organisations et non pas par des employeurs agissant individuellement (articles 7, a, et 23).

Si donc dans un secteur déterminé, il n'existe pas d'organisations représentatives, voire d'organisations interprofessionnelles pouvant présenter des candidats, il ne pourra pas être créé de commission paritaire. Dans ce cas, les conventions collectives pour ce secteur pourront, conformément à l'article 8, alinéa 2, être conclues au sein du Conseil national du travail, alors que la plupart des lois qui attribuent aux commissions paritaires une compétence particulière prévoient qu'en l'absence d'une telle commission, cette compétence est exercée par le Conseil national du travail (voir par exemple la loi du 6 juillet 1964, articles 3 et 13 ; la loi du 15 juillet 1964, articles 3 et 25; la loi du 8 avril 1965, articles 3 et 7) ou par le Roi, après

.../..

avis ou sur la proposition de ce conseil (voir par exemple la loi du 19 août 1948, article 2bis; la loi du 15 juillet 1964, article 19).

III. L'article 45, alinéa 2, prévoit qu'en vue de la nomination des membres des commissions paritaires et des commissions professionnelles "les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sont invitées à présenter, dans un délai d'un mois, une liste de deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué".

Selon l'exposé des motifs, cette invitation se fait par la voie d'un avis publié au Moniteur.

Etant donné que chaque organisation doit se voir attribuer un certain nombre de mandats, les organisations qu'il y a lieu d'inviter à présenter des candidats sont connues d'avance. L'invitation ne doit dès lors pas se faire par la voie d'un avis publié au Moniteur; il suffira d'avertir individuellement les organisations intéressées.

Rien ne s'oppose à ce qu'un avis publié au Moniteur belge invite les organisations désireuses d'être représentées à la commission à justifier de leur représentativité du secteur intéressé. Il ne sera cependant pas encore possible, à ce moment, d'indiquer, dans cet avis, le nombre de mandats qui sera attribué à chaque organisation, ce nombre étant, en effet, fonction du nombre d'organisations reconnues comme étant représentatives et du degré de représentativité qui servira de ba à la répartition des mandats.

.../..

Il y aurait lieu, en conséquence, de régler la procédure de nomination ainsi qu'il suit.

Tout d'abord, un avis publié au Moniteur invitera toutes les organisations à faire savoir si elles désirent être représentées au sein de la commission et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité. En cas de création d'une commission, cette invitation peut, au besoin, se faire dans l'avis visé à l'article 37, alinéa 3.

Il sera ensuite décidé, sur la base des réponses qui sont rentrées, quelles organisations sont susceptibles d'être représentées et combien de mandats il y a lieu d'attribuer à chacune d'elles.

Enfin, cette décision sera notifiée à chaque organisation, les organisations retenues étant invitées par la même occasion à présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur aura été attribué.

Cette procédure évitera des recours en annulation d'arrêtés de nomination, puisque les organisations lésées devront déjà interjeter appel de la décision qui leur aura été notifiée auparavant, à moins qu'un vice n'entache l'arrêté de nomination lui-même.

IV. En vertu de l'article 46, alinéa 5, les présidents vice-présidents et secrétaires se trouvent dans l'exercice de leur mission sous l'autorité du Ministre ayant le travail dans ses attributions.

La présidence des commissions paritaires doit pouvoir s'exercer en toute indépendance. Cela ressort notamment aussi des conditions de nomination prévues pa

.../.

l'article 46, alinéas 2 et 3. Placer les présidents et les vice-présidents sous l'autorité du Ministre pourrait compromettre cette indépendance.

Les secrétaires, en revanche, exercent leur mission sous l'autorité du président de la commission.

Il appartient uniquement au Ministre de veiller à ce que les commissions paritaires fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Si tel n'est pas le cas, le Ministre pourra, au besoin, proposer au Roi le remplacement du président ou du vice-président défaillant ou nommer de nouveaux secrétaires.

Pour tous ces motifs, il y a lieu de supprimer l'alinéa 5 de l'article 46 et de prévoir, en remplacement de cette disposition, que le Ministre qui a le travail dans ses attributions surveille le fonctionnement des commissions paritaires. Cette disposition trouverait le mieux sa place à l'article 53 du projet.

V. L'article 48, § 2, 1°, 2° et 4°, dispose que le mandat de membre prend fin "lorsque la durée du mandat est expirée" , "en cas de démission" et "en cas de décès" Cela va tellement de soi qu'il n'est pas besoin de le dire expressément.

.../...

Article 49.

I. En vertu de la disposition du 1° de cet article, les commissions paritaires et les commissions professionnelles ont pour mission "de conclure des conventions collectives de travail".

Or, ces conventions sont conclues, non pas par les commissions, mais, au sein de celles-ci, par les organisations représentées.

Il serait, dès lors, plus exact de dire "concourir à l'élaboration de conventions collectives par les organisations représentées".

II. En vertu du 4°, les commissions ont également pour mission "de remplir toute autre fonction qui leur est confiée par les lois et arrêtés".

Juridiquement, cette disposition est superflue. Si elle était maintenue, elle ne pourrait en aucun cas avoir pour effet d'habiliter le Roi à étendre d'autorité la compétence des commissions, par exemple à des matières qui n'en relèvent pas normalement ou qui, en vertu de la loi, sont de la compétence d'autres organes.

Aussi, le texte ci-après est-il proposé pour l'éventualité du maintien de ladite disposition : "remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci".

.../...

III. Lors de l'examen de l'article 42 (observation II), l'attention a été attirée sur le fait qu'en l'absence d'une commission paritaire la compétence de celle-ci est généralement exercée par le Conseil national du travail ou sur la proposition ou l'avis de ce conseil.

Le projet pourrait généraliser cette règle, ce qui éviterait de devoir la rappeler dans chaque loi particulière.

Même dans les cas où il est prévu actuellement que le Roi agit à la place de la commission paritaire (loi du 19 août 1948, article 2bis; loi du 15 juillet 1964, article 19), cette compétence pourrait être attribuée directement au Conseil national du travail. En effet, il s'agit alors de décisions de commissions paritaires qui sont rendues obligatoires; comme le Conseil national du travail n'est pas, dans l'état actuel de la législation, investi d'une telle compétence, la décision de la commission paritaire est, logiquement, remplacée par un arrêté royal, pris sur l'avis ou sur la proposition de ce conseil.

Or, en vertu du présent projet, des conventions collectives peuvent également être conclues au sein du Conseil national du travail et elles sont susceptibles d'être rendues obligatoires (articles 8 et 9).

Il serait, dès lors, en tous points conforme à l'économie du projet de substituer, d'une manière générale, le Conseil national du travail à la commission paritaire qui fait défaut. Si dans tel ou tel cas déterminé pareille disposition se heurtait, exceptionnellement, à des objections, la loi particulière pourrait toujours prévoir un régime dérogatoire.

.../...

Si la proposition tendant à englober le statut du Conseil national du travail dans le présent projet est adoptée (voir partie générale, III, A), il s'indiquera d'insérer la disposition en cause dans l'article qui règle la compétence de ce conseil.

Article 50.

L'alinéa 1er de cet article dispose que les conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires ou des commissions professionnelles sont adoptées à l'unanimité des voix des membres présents, "sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement".

Cette disposition appelle pour ce qui est de l'unanimité, les mêmes observations que celles qui ont été faites à propos de l'article 8, alinéa 4 (voir l'observation III concernant cet article). Ainsi qu'il a été relevé, par la même occasion (voir l'observation IV), les deux dispositions devraient d'ailleurs être insérées dans la section I du chapitre II, puisqu'elles ont trait au mode de conclusion des conventions collectives.

Quant à la possibilité de déroger à la règle de l'unanimité en vertu d'une loi particulière, elle est dépourvue de sens dans le cas des conventions collectives de travail. Il n'y a du reste pas de loi particulière concernant ces conventions. Une majorité des trois quarts

.../...

suffit, il est vrai, pour l'élaboration des décisions prises en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, mais il s'agit là de véritables décisions des commissions paritaires et non pas de conventions collectives. Prévoir, dans la loi, qu'une convention ne doit être adoptée qu'à la majorité ordinaire ou à une majorité des trois quarts pourrait avoir pour conséquence qu'une ou plusieurs des organisations représentées ne l'approuvent pas. Elle cesserait alors d'être une convention.

Ainsi qu'il a été observé à propos de l'article 8, alinéa 4, c'est l'accord des organisations, et non pas celui des membres, qui compte pour la conclusion d'une convention collective.

Article 54.

I. Aux termes de l'alinéa 1er de cet article, chaque commission paritaire et chaque commission professionnelle établit son règlement d'ordre intérieur.

Suivant l'exposé des motifs, le règlement ne requiert pas l'approbation du pouvoir exécutif parce "qu'il s'agit d'un acte qui doit régler uniquement les modalités de fonctionnement, d'ordre secondaire" et "parce que pareille procédure ne peut avoir d'effet que si l'absence de règlement ou de demande d'approbation est assortie de sanctions qui, en l'espèce, ne s'indiquent pas".

.../...

Les mêmes considérations peuvent être invoquées à l'égard du Conseil national du travail, du Conseil central de l'économie et des conseils professionnels dont le règlement d'ordre intérieur doit être approuvé par le Roi (loi du 29 mai 1952, article 6; loi du 20 septembre 1948, articles 4 et 9).

Si la loi concernant le Conseil national du travail est incorporée au présent projet (voir partie générale, III, A, de l'avis), il y aura lieu de la mettre en concordance, sur ce point, avec l'alinéa 1er de l'article 54.

II. L'alinéa 2 de l'article 54 dispose :

"Le renouvellement des mandats des membres de la commission ne donne lieu à l'élaboration d'un nouveau règlement d'ordre intérieur".

Cette disposition est superflue. Il va de soi que le règlement existant reste applicable jusqu'à ce qu'il ait été remplacé par un règlement nouveau, quand bien même de nouveaux membres auraient, entretemps, été nommés au sein de la commission. Si ceux-ci concluent à la nécessité d'un nouveau règlement, il leur appartient d'en faire la proposition à la commission, laquelle statuera suivant la procédure habituelle.

Article 55.

Cet article, qui forme le chapitre IV du projet, détermine la "hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs". Aux termes de l'alinéa 2, il peut être dérogé à la

.../...

hiérarchie des dispositions légales impératives, des conventions collectives, de la convention individuelle écrite et du règlement de travail, "lorsqu'une de ces sources prévoit, pour le travailleur, des dispositions plus favorables, sauf si une de ces sources est d'ordre public".

En fait, cet article donne un aperçu schématique des diverses dispositions du projet qui règlent la valeur juridique des conventions collectives, en particulier les articles 5, 13, 23, 24, 25, 31 et 31 du projet, ainsi que de l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et, en ce qui concerne la valeur juridique de l'usage, de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et de l'article 5 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Du point de vue de la doctrine et de la pratique du droit, un tel aperçu est sans doute fort utile. Il ne contient toutefois pas de nouvelles règles de droit, celles-ci étant toutes inscrites dans les articles du projet et dans les dispositions légales précitées.

Il ne rsulte pas, il est vrai, de ces lois que "la loi, dans ses dispositions supplétives", prime "la convention individuelle verbale", ainsi que le prévoit l'article 55, 7° et 8°, du projet. Cette disposition pourrait donc être considérée comme une règle de droit nouvelle.

Elle ne l'est toutefois que parce qu'elle est contraire aux susdites lois sur le contrat de travail et le contrat d'emploi.

.../...

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 et l'article 5 des lois coordonnées du 20 juillet 1955, qui sont modifiés par les articles 67 et 68 du présent projet, disposent, en effet, que le contrat de louage de travail peut être conclu tant verbalement que par écrit. Ce qui a été convenu verbalement s'impose donc aux parties au même titre que ce qui a été stipulé par écrit. Or, lorsque la loi prévoit des prescriptions supplétives, celles-ci ne s'imposent que pour autant que rien n'ait été convenu entre parties. Etant donné que les dispositions légales précitées placent sur un même pied la convention verbale et la convention écrite, la disposition supplétive doit s'effacer tant devant la première que devant la seconde. Si le législateur entendait en disposer autrement, il devrait le dire expressément et clairement dans les lois relatives aux contrats de louage de travail.

Certes, il arrive que ces lois prescrivent explicitement que le contrat sera conclu par écrit (voir par exemple la loi du 10 mars 1900, article 5bis, et les lois coordonnées du 20 juillet 1955, articles 2 et 3). Dans ces cas, la convention verbale est toutefois exclue et la question de la hiérarchie entre la convention verbale et la disposition légale supplétive ne se pose pas. Les dispositions précitées ne peuvent, dès lors, être censées régler la hiérarchie des deux sources de droit.

Il n'en va pas de même pour le contrat d'engagement maritime. En vertu de l'article 22 de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, "les conditions de l'engagement doivent être constatées par écrit ... " sinon ce sont les dispositions de la loi qui lui sont applicables. Il y a donc prééminer absolue, pour ce genre de contrat, des dispositions légales supplétives sur les stipulations verbales.

.../..

Si le Gouvernement entend instaurer un régime identique ou analogue pour les autres contrats, il doit proposer au Parlement de modifier en conséquence les lois qui les régissent.

Il résulte de ce qui précède que l'article 55 du projet est en partie superflu parce qu'il fait double emploi avec d'autres dispositions du projet, en partie contraire aux lois relatives aux contrats de louage de travail. Dans la mesure où il déroge à celles-ci et où il détermine de manière générale les sources du droit des relations individuelles de travail entre les employeurs et les travailleurs, l'article examiné n'est pas à sa place dans le présent projet, lequel ne concerne que les relations de travail collectives, en particulier les conventions collectives.

D'ailleurs, si l'on donne un aperçu de la hiérarchie des sources juridiques du droit du travail, il doit être aussi complet que possible. Dans ce cas, il conviendrait de déterminer aussi, par exemple, la hiérarchie des conventions collectives entre elles : en vertu de l'article 22, la convention conclue au sein du Conseil national du travail prime la convention intervenue au sein d'une commission paritaire et, à son tour, celle-ci a la prééminence sur la convention conclue au sein d'une commission professionnelle,à quoi s'ajoute le problème du rapport hiérarchique entre une convention conclue au sein et une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, ainsi qu'il a été observé à l'examen de l'article 22. La détermination de la hiérarchie des sources de droit soulève,de surcroît, la question du rapport hiérarchique entre les arrêtés royaux pris en exécution de la loi et les conventions collectives rendues obligatoires : comme il s'agit d'arrêtés royaux, dans les deux cas, ils sont, en principe, équivalents.

.../...

Pour tous ces motifs, il y a lieu de supprimer l'article 55 du projet.

A propos de l'alinéa 2 de l'article 55, il a déjà été démontré, lors de l'examen de l'article 5, que pareille disposition n'atteint pas le but qu'elle a en vue. On peut ajouter, en ce qui concerne plus spécialement le présent article, que les sources de droit énumérées du 5° au 6°, à savoir les conventions collectives non rendues obligatoires, les conventions individuelles et le règlement de travail, ne peuvent, de par leur nature, être d'ordre public, en sorte que la réserve concernant ces sources est sans objet.

Article 60.

I. Aux termes du 2° de cet article, sont punis "les travailleurs qui ont commis une infraction aux dispositions d'une convention collective, rendue obligatoire le Roi dans les formes prévues par le chapitre II, section 3".

Il suit de cette disposition que le travailleur est punissable, non seulement lorsqu'il enfreint les obligations que la convention collective lui impose, mais aussi lorsqu'il renonce à des droits qui lui reviennent en vertu de cette même convention, par exemple s'il effectue du travail moyennant une rémunération inférieure à la rémunération minimale imposée, s'il travaille pendant une durée supérieure à celle qui a été convenue ou encore s'il ne prend pas les congés prévus par la convention.

.../...

La même réglementation se retrouve dans l'actuel arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires (article 16) ainsi que dans les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951 (article 59). Elle peut se justifier par la considération que le travailleur qui accepte de travailler à des conditions moins favorables que celles qui sont prévues par la convention collective perturbe les relations collectives de travail dans la branche d'activité intéressée, sape l'autorité de la convention et met indirectement en danger les avantages acquis par les autres travailleurs.

Si en principe les peines prévues à l'égard du travailleur se justifient, elles soulèveront toutefois des inconvénients d'ordre pratique dans l'hypothèse où le principe ne serait pas appliqué de façon conséquente et où la concordance entre les diverses lois sociales serait insuffisante sur ce point. Or, tel est indubitablement le cas.

C'est ainsi que l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale dispose en son article 37 :

"Par dérogation aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, la présente section est applicable aux décisions des commissions paritaires visées à l'article 19".

Cette disposition signifie qu'au cas où la durée du travail est réduite par les commissions paritaires, les infractions à ces décisions sont punies, non pas des

.../...

peines prévues par la législation sur les commissions paritaires, mais de celles portées par la loi sur la durée du travail. Cette dernière ne punissant que les employeurs, et non pas les travailleurs, il s'ensuit que les travailleurs ne sont pas punissables lorsqu'ils enfreignent les dispositions d'une convention collective rendue obligatoire qui a été conclue au sein d'une commission paritaire et qui réduit le temps de travail, mais bien s'ils enfreignent une convention analogue de même objet conclue, celle-là, au sein du Conseil national du travail.

D'autre part, le travailleur qui ne prend pas les vacances que la loi lui accorde, est puni d'une peine de police, en vertu de l'article 59 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, alors qu'en application de l'article 60 du présent projet il encourt une peine correctionnelle s'il ne prend pas les vacances supplémentaires auxquelles il a droit en vertu d'une convention collective rendue obligatoire. La même différence se constate dans le chef de l'employeur qui n'accorde pas de vacances aux travailleurs qu'il occupe ou qui ne leur paie pas le pécule de vacances prévu.

Les autres lois sociales ne contiennent pas de dispositions pénales à l'égard des travailleurs. N'est pas punissable, par exemple, le travailleur qui travaille un des jours fériés payés prévus par l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériéspar an. Il serait, en revanche, passible de peines, s'il travaillait un des jours fériés complémentaires accordés par une convention collective rendue obligatoire.

.../...

Dans l'état actuel de la législation, l'infraction à un régime légal commise par le travailleur est ainsi assortie de peines moins sévères que l'infraction à une convention collective rendue obligatoire.

Il paraît dès lors indispensable de reconsidérer, dans son ensemble, la question des dispositions pénales en droit social. Il est vrai que la situation en ce domaine s'est déjà considérablement améliorée du fait de l'uniformité qui a pu être réalisée, sur le plan des pénalités, dans les lois sociales votées ces dernières années (voir les lois des 6 et 15 juillet 1964 et celles des 8 et 12 avril 1965).

Les observations qui précèdent montrent toutefois que la même uniformité doit être recherchée en ce qui concerne les peines prévues à l'égard du travailleur. Dans le présent projet, cette uniformité peut se réaliser de trois manières :

1° soit en omettant, par la suppression de l'article 60, alinéa 1er, 2°, du projet, les peines que celui-ci prévoit à l'égard du travailleur; la logique exige, dans ce cas, que soit également abrogé l'article 59, alinéa 2, des lois sur les vacances annuelles;

2° soit en prévoyant des peines à l'égard des travailleurs, dans toutes les lois qui leur accordent des avantages analogues à ceux pouvant être octroyés par des conventions collectives - solution qui embrasse pratiquement l'ensemble de la législation sociale;

3° soit en ne prévoyant des peines à l'égard du travailleur, dans le présent projet, que pour les seuls cas où il ne respecte pas les obligations qui lui incombent; il ne faudra alors adapter que les seules lois qui peuvent engendrer des obligations similaires.

.../...

Dans la deuxième hypothèse, il sera possible de fusionner la disposition du 1° et celle du 2° de l'article 60, en faisant également état des travailleurs au 1°; le 2° pourra alors être omis.

Dans la troisième hypothèse, le 2° devrait se lire ainsi : "les travailleurs qui ont manqué aux obligations qu'une convention collective rendue obligatoire leur impose".

En tout état de cause, il convient d'abroger l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964. Cet article trouvait, en effet, sa raison d'être dans le grand écart entre les peines prévues par cette loi et celles établies par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, qui consistent en une amende de 100 à 100.000 francs. Le projet uniformisant ces peines, l'article 37 précité peut être supprimé.

II. L'exposé des motifs pose que "les manquements aux dispositions rétroactives des conventions collectives rendues obligatoires ne sont pas sanctionnés pénalement" pour les motifs suivants :

"Partant du principe que les conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal, sauf disposition contraire dans l'arrêté royal, entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté royal qui les rend obligatoires... il faut conclure que seules les infractions commises après cette période de dix jours sont sanctionnables pénalement.

En effet, l'application de sanctions pénales pour imposer le paiement d'arriérés de rémunérations irait à l'encontre du principe énoncé à l'article 2, alinéa 1er, du Code pénal".

.../...

Il est, en effet, évident que l'employeur ne saurait encourir des peines pour n'avoir pas respecté des obligations qui lui avaient été imposées avant la publication de la convention collective. Toutefois, lorsque cette obligation consiste dans le paiement d'une somme d'argent à titre soit de rémunération soit d'un autre avantage, la disposition rétroactive emporte obligation, pour l'employeur, de payer les arriérés à partir de la publication de l'arrêté.

Il n'est pas contraire à l'article 2 du Code pénal de sanctionner pénalement cette obligation. En effet, l'employeur sera puni, non pas pour avoir payé avant la publication de l'arrêté un salaire insuffisant, mais pour ne s'être pas conformé, postérieurement à cette publication, à l'obligation de payer les arriérés, née de cet arrêté.

Article 62.

Selon cet article, la peine peut être portée au double du maximum en cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation.

Il faut entendre, de toute évidence, la condamnation précédente du chef d'infraction aux dispositions du présent projet.

Article 64.

Cet article dispose :

"Par dérogation à l'article 100 du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 du Livre 1er de ce Code sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Toutefois, l'article 85 n'est pas appliqué en cas de récidive".

.../...

L'exposé des motifs fait fort justement observer que lors de la rédaction des dispositions relatives à la surveillance et aux sanctions pénales, les auteurs du projet ont obéi au souci d'assurer l'uniformité avec les récentes lois en matière de réglementation du travail.

Dans ce but, il conviendrait, d'une part, de reprendre, à l'alinéa 1er, la formule employée dans les lois des 6 et 15 juillet 1964 et dans la loi du 3 avril 1965 et, d'autre part, de supprimer l'alinéa 2, qui ne figure ni dans ces lois ni dans la loi du 12 avril 1965.

Article 66.

I. L'alinéa 1er de cet article est ainsi conçu : "Les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs peuvent ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour la défense des droits que leurs membres tiennent des conventions collectives conclues par elles, sans préjudice au droit de ces membres d'agir directement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance".

Cette disposition reconnaît aux organisations syndicales capacité pour défendre de manière absolument autonome les intérêts de leurs membres devant les tribunaux. Elles n'ont pas besoin d'être mandatées à cette fi par leurs membres. A la rigueur, elles pourraient même ester en justice contre la volonté de ceux-ci.

.../

En dehors de la défense des intérêts de leurs membres, les organisations en cause peuvent avoir intérêt à intenter d'autres actions encore en rapport avec le présent projet, tant en ce qui concerne le statut légal des conventions collectives qu'en ce qui concerne celui des commissions paritaires.

En matière de conventions collectives, par exemple, l'exécution ou la résolution de la convention peut être poursuivie, des dommages-intérêts peuvent être demandés du chef de l'inexécution des obligations contractées, la régularité d'une dénonciation intervenue peut être contestée ou une action peut être intentée en vue d'être associé à la conclusion d'une convention ou de pouvoir adhérer à celle-ci. L'annulation d'un arrêté royal rendant la convention obligatoire peut aussi être demandée.

En ce qui concerne les commissions paritaires il peut notamment être formé un recours en annulation d'une décision qui crée une commission ou en détermine le ressort, qui accorde ou refuse la représentation d'une organisation au sein d'une commission ou qui nomme certains membres au sein de celle-ci.

Ce sont là autant d'instances qui peuvent intéresser les organisations en tant que telles, indépendamment de l'intérêt que leurs membres pourraient avoir à certaines d'entre elles. Il ne fait, dès lors, aucun doute que les organisations peuvent, dans tous les cas visés ci-dessus, ester en justice dans la mesure où elles jouissent de la personnalité civile, où la loi leur confère expressément cette qualité, ou encore,

.../...

où cette capacité est censée implicitement comprise dans le droit de conclure des conventions collectives ou dans le droit d'être représenté au sein des commissions paritaires.

Certaines organisations - en particulier celles des travailleurs - n'ont pas la personnalité civile et le projet ne la leur reconnaît pas ni n'exige qu'elles en soient dotées pour pouvoir conclure des conventions collectives ou être représentées au sein des commissions paritaires. Il ne leur confère pas davantage, en la matière, quelque capacité d'ester en justice, l'article 66 ne faisant état que de la "défense des intérêts que leurs membres tiennent des conventions collectives qu'elles ont conclues".

Il ne semble toutefois pas qu'il entre dans les intentions du Gouvernement de limiter la capacité juridique des organisations à la seule défense des droits de leurs membres. L'exposé des motifs déclare, en effet : "Ce serait une aberration que d'accorder à un groupement la capacité de s'engager, de faire naître des droits et des obligations, d'une part, et de lui refuser la capacité d'ester en justice au sujet de ses engagements, d'autre part. En fait, ces deux capacités sont complémentaires ... ".

D'autre part, dans une lettre du 28 octobre 1966 le Ministre de l'Emploi et du Travail a précisé, à la demande du Conseil d'Etat, la portée de l'article 66 du projet.

Selon cette lettre, ledit article implique "que ces organisations peuvent elles-mêmes intenter une action en vue de faire respecter la convention collective.

.../...

Il n'a pas été insisté sur ce point parce qu'en pratique cette capacité n'aura aucune utilité. En effet, il est impensable, dans le cadre des relations sociales normales entre partenaires sociaux, que ceux-ci défèrent leurs litiges aux tribunaux. L'expérience acquise dans des pays qui ont expressément inséré dans leur législation une disposition de ce genre, montre qu'il n'en a jamais été fait usage (exemple les Pays-Bas et la France) ".

Quant aux litiges relatifs à la législation sur les commissions paritaires, le Ministre affirme que l'article 66 ne donne, en la matière, aucune capacité juridique aux organisations, mais "que rien ne s'oppose à ce qu'elle leur soit expressément reconnue", auquel cas l'article devrait être remanié.

Enfin, le Ministre souligne dans sa lettre "qu'un élargissement éventuel de la capacité d'ester en justice sur la base de l'article 66 ne conférerait pas pour autant à une partie le droit d'intenter une action à une autre sur la base de l'article 1382 du Code civil (pages 23, 24 et 131 de l'exposé des motifs du projet). Seules les obligations volontairement contractées (dispositions obligatoires de la convention collective) peuvent faire l'objet d'une telle action".

Il ressort clairement de l'exposé des motifs et de la lettre du Ministre que le projet, en particulier l'article 66, implique, dans l'esprit du Gouvernement, capacité partielle d'agir en justice.

.../...

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il serait sans nul doute souhaitable qu'un problème aussi important et aussi délicat que celui de la capacité juridique des organisations dépourvues de la personnalité civile soit réglé par une disposition légale claire et expresse.

D'abord, parce qu'il n'est pas certain qu'à l'instar de l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 avril 1966 dont il a été question dans la partie générale de l'avis (voir le IV, B et C), la jurisprudence sera unanime à accepter la théorie de la capacité juridique implicite (cfr. Cass. 28 avril 1966, J.T. 1966, 544). Ensuite parce que, si le législateur se rallie à la thèse du Gouvernement, limitant la capacité ainsi attribuée, un doute subsistera, en tout état de cause, sur les limites de cette capacité.

Certes, suivant la lettre du Ministre de l'Emploi et du Travail, le Gouvernement estime "qu'en pratique cette capacité n'aura aucune utilité" dans la mesure où il s'agit d'actions tendant à faire respecter la convention collective. Toutefois, ainsi qu'il a été montré ci-avant, d'autres actions pourront être intentées, tel par exemple un recours en annulation relatif à l'octroi ou au refus de la force obligatoire à la convention, et il n'est pas exclu, même dans le cadre des relations sociales normales entre partenaires sociaux, qu'une organisation estime avoir intérêt à l'introduction d'un tel recours. L'expérience acquise dans d'autres pays ne saurait, en l'espèce, être admise comme un critère déterminant, puisque, dans la législation des Pays-Bas et de la France,

.../...

il s'agit uniquement des actions en dommages-intérêts et non pas des autres litiges qui peuvent surgir (voir la loi hollandaise du 24 décembre 1927, articles 15, 16 et 17, et le Code français du travail, article 31 r).

Si donc une disposition légale expresse réglant la capacité des organisations d'agir en justice est hautement souhaitable, cette disposition pourra être formulée de diverses façons selon l'étendue que le législateur entend donner à cette capacité.

1° Si l'on entend attribuer aux organisations n'ayant pas la personnalité civile, en ce qui concerne les actions pouvant résulter du projet, une capacité identique à celle des organisations jouissant de cette personnalité, l'on peut adopter la formule générale suivante :

"Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi (et des conventions conclues en vertu de celle-ci) donnerait lieu".

Les mots "et des conventions conclues en vertu de celle-ci" peuvent être insérés dans le texte pour écarter le moindre doute quant à la portée de la disposition. Cette insertion n'est toutefois pas indispensable, les litiges dont il s'agit naissant également de l'application de la présente loi.

2° Si l'on entend limiter la capacité juridique des organisations aux litiges relatifs à la législation sur les commissions paritaires, la disposition suivante pourrait être insérée dans le projet :

.../.

"Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels les conventions conclues en application de la présente loi donneraient lieu".

Ce texte englobe tant les litiges qui peuvent résulter de la convention proprement dite et qui peuvent être portés devant le juge ordinaire, que les recours en annulation touchant la force obligatoire des conventions.

3° Dans le cas où on envisagerait de n'habiliter les organisations qu'à former un recours en annulation devant le Conseil d'Etat, l'on pourrait insérer dans le projet l'une des dispositions proposées ci-dessus, selon que l'on entend ou non limiter cette capacité aux recours touchant la force obligatoire ou les commissions paritaires:

"Les organisations peuvent poursuivre devant la section d'administration du Conseil d'Etat l'annulation d'une décision prise par une autorité administrative :

- soit : quant à la force obligatoire d'une convention collective de travail,
- soit : en exécution de la législation sur les commissions paritaires,
- soit : en application de la loi ".

Il va sans dire que ces recours demeurent régis intégralement par la loi du 23 décembre 1946 et par ses arrêtés d'exécution, par exemple sur le plan de la compétence, de la recevabilité et de la procédure.

.../...

4° Si l'intention est de n'attribuer aux organisations que la seule capacité de défendre les droits qu'elles tiennent des conventions, on pourrait modifier l'alinéa 1er de l'article 66 comme suit :

"Les organisations peuvent ester en justice pour la défense des droits qu'elles-mêmes ou leurs membres tiennent des conventions conclues par elles".

Cette formule peut, le cas échéant, être combinée avec la disposition proposée au 3°.

L'attention est attirée sur le fait que, quelle que soit la disposition adoptée, il s'agit exclusivement de l'attribution aux organisations de la capacité d'ester en justice. La question de savoir si l'organisation possède un droit propre où si elle a une obligation juridique déterminée donnant à l'action son fondement nécessaire, n'est pas en cause ici.

D'autre part, aucune des dispositions proposées ne reconnaît aux organisations une capacité juridique générale; elles visent uniquement les litiges qui pourraient naître de l'application de la loi en projet ou des conventions collectives.

Il s'ensuit que les dispositions proposées ne peuvent, en aucun cas, donner lieu à une action en dommages-intérêts fondée sur l'article 1382 du Code civil. Cet article règle, en effet, uniquement la responsabilité quasi-délictuelle et non pas la responsabilité qui peut résulter de l'inexécution d'une convention collective de travail.

.../...

L'exposé des motifs, dans son commentaire de l'article 2, souligne, quant à cette dernière responsabilité, que la portée des obligations que les organisations contractent les unes envers les autres dans les dispositions dites obligatoires, doit être définie par la convention même et que leur inexécution ne peut donner lieu à des dommages-intérêts que si, et dans la mesure où les parties contractantes l'ont elles-mêmes prévu.

Si le Gouvernement entend traduire cette intention dans le projet, il pourrait compléter les dispositions proposées au 1°, au 2° et au 4° par le texte suivant :

"Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément".

Il est vrai que cette disposition concerne, non pas la capacité d'ester en justice, mais les droits et obligations mêmes des organisations intéressées. Elle n'en est pas moins à sa place à l'article 66, pour éviter que l'attribution de la capacité juridique ne donne lieu à des conclusions erronées quant à l'existence et à l'étendue du droit lui-même.

Enfin, il convient d'observer que cette disposition est applicable tant aux organisations qui ont la personnalité civile qu'à celles qui n'en sont pas dotées.

.../...

Aucune des dispositions qui viennent d'être examinées n'est reprise dans le texte proposé ci-après pour le projet. Il appartient, en effet, au Gouvernement de décider quelle est la disposition qui reflète le mieux ses intentions (voir l'article 4 du texte proposé).

II. L'alinéa 2 de l'article 66 porte :

"A moins de dispositions spéciales prévues dans leurs statuts, les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs sont représentées en justice par leur secrétaire".

Selon l'exposé des motifs "c'est l'hypothèse la plus ordinaire, toute organisation possédant un secrétaire chargé de la gestion journalière".

Comme il s'agit d'associations de fait, dont les statuts ne sont pas connus, les fonctions de secrétaire peuvent cependant soit être inexistantes, soit avoir un contenu très différent, en sorte que, dans telle ou telle organisation, la personne chargée de la gestion journalière peut n'être pas le secrétaire mais une autre personne, le président par exemple.

C'est pourquoi il serait préférable d'employer une formule plus large et de confier la représentation en justice à "la personne qui est chargée de leur gestion journalière".

.../...

Quelle que soit la formule retenue, la question de savoir si une personne déterminée peut agir au nom de l'organisation est et demeure une question de fait, qui devra être résolue en fonction des critères que le Conseil d'Etat a dégagés dans son arrêt du 6 avril 1966 (voir partie générale, IV, C).

Articles 67 et 68.

Ainsi que le dit l'exposé des motifs, ces articles modifient "respectivement l'article 3 de la loi sur le contrat de travail et l'article 5 des lois sur le contrat d'emploi, étant donné que la hiérarchie des sources du droit social a été réglée par l'article 55 du présent projet".

Même si, conformément à la suggestion faite ci-avant, l'article 55 du projet est omis, les articles en cause n'en doivent pas moins être modifiés, la hiérarchie des sources qu'ils déterminent n'étant pas conforme à celle du projet. Dans ce cas, il y a lieu de ne maintenir que la disposition selon laquelle c'est l'usage qui règle ce qui n'a pas été convenu entre parties.

Les textes proposés par le projet, qui reprennent l'alinéa 1er des articles existants, sont en outre imprécis. Ils n'indiquent comme source de droit que la convention, et, en ce qui concerne le contrat d'emploi, la loi, sans faire état des conventions collectives de travail et du règlement de travail. Bien qu'étant déterminée dans le présent projet, la hiérarchie de ces diverses sources de droit n'en devrait pas moins être rappelée dans les

.../...

lois sur les contrats de louage de travail s'il y est question de la convention.

Enfin, l'occasion offerte par les modifications que le projet apporte à ces deux lois pourrait être mise à profit pour mieux en assurer la concordance quant aux articles intéressés.

Pour tous ces motifs, il est proposé de rédiger l'alinéa 1er des deux articles ainsi qu'il suit :

"Sans préjudice des dispositions légales en la matière ainsi que des dispositions des conventions collectives de travail et du règlement de travail applicables en vertu de la loi, l'objet et la nature de l'engagement, ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage".

Article 69.

Le 3° de cet article abroge "les lois portant réglementation du travail à domicile au point de vue des salaires et de l'hygiène, coordonnées par l'arrêté royal du 5 avril 1952, à l'exception des dispositions relatives au carnet de salaire, à l'hygiène et au registre spécial".

.../...

Or, l'abrogation des dispositions relatives au Comité national pour le travail à domicile entraîne celle des prescriptions en matière d'hygiène, ces dernières étant édictées sur la proposition de ce Comité (articles 34 et 35).

Il en résulte que l'article 24, relatif au carnet de salaires et au registre spécial ainsi que les dispositions concernant la surveillance et les dispositions pénales qui ont trait à l'application de celui-ci, restent d'application. Cette matière pourrait cependant être réglée aussi en exécution de la loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale légèrement modifiée; une adaptation de cette loi s'impose de toute manière, certaines des lois qu'elle énumère en son article 1er ayant été remplacées par des lois nouvelles. D'autre part, le carnet de salaires peut, dès à présent, être remplacé en partie par le décompte dont il est question à l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. En outre, la commission paritaire pour le travail à domicile qui sera créée pourra, en application du présent projet, prendre les mesures nécessaires relatives au carnet de salaires et au registre spécial ainsi qu'en matière d'hygiène.

L'abrogation intégrale de la loi sur le travail à domicile devra suivre,de toute manière, sinon dans l'immédiat, du moins dans le délai le plus bref. Si le présent projet ne la réalise pas, il faudra, en tout cas,

.../...

qu'il indique clairement les articles qui sont abrogés, à savoir les articles 1er à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36; les autres articles pourront, s'il y a lieu, être adaptés par le Roi, en application de l'article 73 du présent projet.

Article 70.

En vertu de cet article, les arrêtés pris en exécution de la loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité.

L'exposé des motifs fait observer, à ce sujet, que cette disposition s'applique également à la commission paritaire de l'aviation commerciale visée à l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la SABENA à modifier ses statuts.

Comme l'arrêté-loi du 9 juin 1945, l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 peut être abrogé, puisque, aussi bien, l'article 37 du projet rend possible la création de ladite commission paritaire.

Article 71.

Aux termes de cet article, les arrêtés royaux rendant obligatoires les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de la loi "restent en vigueur jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité, sans préjudice des dispositions de l'article 18".

.../...

L'exposé des motifs déclare, sur ce point, que les conventions collectives à durée déterminée comportant une clause de reconduction restent en vigueur "jusqu'à l'expiration de la durée prévue par la convention, la possibilité de reconduction étant exclue".

Il convient d'observer tout d'abord qu'il se peut que "la durée prévue par la convention" soit déjà venue à expiration à la date de l'entrée en vigueur du projet parce que l'on se trouve déjà, à ce moment, en période de reconduction.

Il ne ressort du reste pas du texte de l'article 71 que "la possibilité de reconduction est exclue".

Ainsi qu'il a été dit lors de l'examen de l'article 7, d et e (observation II), la convention à durée déterminée avec clause de reconduction n'est, en réalité, qu'une forme de convention à durée indéterminée, dont la durée de validité n'expire que par l'effet d'une dénonciation. Si on leur applique l'article 71 tel qu'il est rédigé, ces conventions resteront d'application jusqu'à leur dénonciation.

Telle n'étant pas l'intention du Gouvernement, il y aurait lieu de compléter l'article ainsi qu'il suit :

"La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi".

.../...

Article 72.

Aux termes de cet article, les conventions collectives non rendues obligatoires et conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent régies par les dispositions légales réglementaires en vigueur au moment de leur conclusion. "Toutefois, lorsque, après l'entrée en vigueur de la présente loi, ces conventions sont modifiées ou prolongées, les dispositions de celle-ci leur sont applicables à partir de leur modification ou de leur prolongation".

Il s'ensuit qu'à la moindre modification que les parties entendent apporter à la convention, celle-ci doit tout entière, tant en ce qui concerne la forme que le contenu et la validité, satisfaire aux prescriptions du présent projet, entre autres à celles des articles 7 et 21 et suivants.

Il en sera de même, par analogie avec l'article 71, en cas de reconduction tacite d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction. Afin de le faire clairement ressortir, il serait préférable de régler, par deux dispositions distinctes, les cas dans lesquels il doit être satisfait aux prescriptions de la présente loi, à savoir, d'une part, la modification de la convention - en ce compris la reconduction expresse si elle est à durée déterminée sans clause de reconduction - et, d'autre part, la reconduction tacite d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

.../...

TEXTE PROPOSE DU PROJET.

Dans la partie générale du présent avis, il est formulé une série d'observations qui peuvent conduire à de profondes modifications du projet.

Les problèmes examinés dans les observations touchant le droit syndical (voir IV) admettent plus d'une solution. N'ayant pas à prendre parti en cette matière, le Conseil d'Etat s'abstient de proposer des textes.

En ce qui concerne la révision de l'organisation de l'économie (voir III), on peut concevoir plusieurs formules. Dans l'ignorance des intentions précises du Gouvernement, le Conseil d'Etat ne saurait pas davantage proposer des textes concrets. Si le Gouvernement envisageait d'incorporer la loi concernant le Conseil national du travail dans le présent projet, les articles y relatifs, de même que les articles ayant trait aux commissions paritaires, devraient précéder le chapitre consacré aux conventions collectives. Ils délimitent, en effet, le cadre institutionnel dans lequel ces conventions sont normalement conclues. Au cas où le statut dudit Conseil ne serait pas repris dans le projet, une modification au moins devrait être apportée à la loi du 29 mai 1952 : l'insertion de l'article 8, alinéa 3, du projet (voir observation II concernant cet article), laquelle fait l'objet d'une des dispositions finales du texte que le Conseil d'Etat propose ci-après.

.../...

Ce texte, entièrement nouveau, est établi exclusivement en fonction du contenu que le Gouvernement lui-même entend donner au projet et tient évidemment compte des modifications qui sont le résultat des observations faites dans le présent avis. Pour chaque article il est renvoyé aux articles correspondants du projet ainsi qu'aux observations les concernant qui sont formulées dans la deuxième partie de l'avis, quand elles entraînent une modification de cette disposition.

Le texte proposé est suivi d'un tableau de concordance mentionnant, pour chacun des articles du projet du Gouvernement, les articles qui y correspondent dans le texte du Conseil d'Etat.

PROJET DE LOI SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS PARITAIRES.

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, et de Notre Ministre de l'Intérieur,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et Notre Ministre de l'Intérieur sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

.../...

CHAPITRE Ier. - DISPOSITIONS LIMINAIRES.

Article 1er (article 3 partim; observation IV concernant l'article 1er).

Dans la présente loi, il faut entendre par :

1° la convention : la convention collective de travail;

2° le Ministre : le Ministre qui a le travail dans ses attributions;

3° l'organe paritaire : le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires;

4° l'organisation : les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 3.

Article 2 (articles 1er, 3° et 4°, 13, alinéa 2, 24, alinéa 2, 32, alinéa 2, 36, alinéa 2; observation IV concernant l'article 1er).

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exclusion des personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, à moins que le Roi n'étende le champ d'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

.../...

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°;

3° à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs;

4° à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs, qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;

5° à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.

Article 3 (article 1, 1° et 2°, et l'observation III concernant cet article).

Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs :

1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail;les organisations de travailleurs doivent, en outre, compter au moins 50.000 membres;

2° les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofesionnelle visée au 1°;

3° les organisations professionnelles qui sont,dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.

.../...

Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes qui sont représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle.

Article 4 (article 66 et observations concernant cet article).

...(Insérer dans cet article l'un des textes proposés lors de l'examen de l'article 66 (voir observation I), en le combinant avec les dispositions ci-après qui sont le reflet de l'article 66 du projet)...

Les organisations peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

.../...

CHAPITRE II.- LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.

Section 1.- Définition et contenu.

Article 5 (article 2, alinéa 1er partim).

La convention collective de travail est un accord conclu entre organisations de travailleurs et organisations d'employeurs ou employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

Article 6 (articles 2, alinéa 1er partim, 3 partim).

La convention peut être conclue, au sein d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Article 7 (article 8, alinéas 1er et 2).

Le champ d'application d'une convention conclue au sein du Conseil national du travail s'étend à diverses branches d'activité et à l'ensemble du pays.

Toutefois, une convention peut être conclue au sein du Conseil national du travail pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

.../...

Article 8 (article 40, alinéa 2, deuxième et troisième phrases, et alinéa 3).

Le Roi décide, sur avis de la commission paritaire, si une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire requiert l'approbation de la commission paritaire.

Si l'approbation est requise, la commission paritaire se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Article 9 (articles 5, 6, 55, alinéa 1er partim; observation concernant l'article 5).

Sont nulles les dispositions d'une convention :

1° contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique;

2° qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres.

Article 10 (article 22 et l'observation concernant cet article).

Sont nulles :

1° les dispositions d'une convention conclue au sein d'une commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail;

.../...

2° les dispositions d'une convention conclue au sein d'une sous-commission paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein de la commission paritaire dont la sous-commission relève;

3° les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein du Conseil national du travail ou au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaires dont relèvent les entreprises intéressées.

Article 11 (articles 13, alinéa 1er, 24, alinéa 1er, 32, alinéa 1er, et 55, alinéa 1er partim).

Sont nulles les clauses d'un contrat de louage de travail individuel et les dispositions d'un règlement de travail, contraires aux dispositions d'une convention collective de travail qui lie les employeurs et les travailleurs intéressés.

Section 2. - Conclusion et fin.

Article 12 (article 2, alinéa 3, et l'observation II concernant cet article).

Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable.

.../...

Si la convention est conclue au sein du Conseil national du travail, toutes les organisations visées à l'article 3, alinéa 2, sont considérées comme une organisation unique représentée par les membres nommés sur la présentation du Conseil supérieur des Classes moyennes.

Article 13 (article 7, h partim).

La convention est signée par les personnes qui la concluent au nom de leur organisation ou en leur nom propre. Ces signatures peuvent être remplacées :

1° par la mention que le président et le secrétaire de l'organe paritaire ont signé le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres;

2° par la signature d'un membre de chaque organisation représentée à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;

3° par la signature de la personne qui a concilié les parties lors d'un conflit de travail et qui affirme que les parties ont marqué leur accord sur le protocole de conciliation.

Article 14 (article 4, alinéa 1er, et l'observation concernant cet article).

La convention est, à peine de nullité, conclue par écrit, le cas échéant, par un échange de lettres.

Article 15 (articles 4, alinéa 2, 16, alinéas 2 à 4, 17, alinéas 2 à 4).

La convention est conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de reconduction.

.../...

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

Article 16 (article 7, a à g et h partim).

La convention mentionne obligatoirement :

1° la dénomination des organisations qui la concluent;

2° la dénomination de l'organe paritaire, si la convention est conclue au sein d'un tel organe;

3° l'identité des personnes qui concluent la convention et, si celle-ci est conclue en dehors d'un organe paritaire, la qualité en laquelle ces personnes agissent ainsi que, le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation;

4° les personnes, la branche d'activité ou les entreprises, et le ressort auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue;

5° la durée de validité de la convention à durée déterminée ou les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction;

.../...

6° la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion,

7° la date à laquelle la convention a été conclue;

8° la signature des personnes habilitées à signer conformément à l'article 13, ou la mention prévue par cet article.

Article 17 (articles 21 et 30).

Les organisations et les employeurs qui n'ont pas conclu la convention peuvent y adhérer, à tout moment, moyennant l'accord de toutes les parties qui l'ont conclue, à moins que la convention n'en dispose autrement.

L'adhésion se fait par écrit, à peine de nullité.

Article 18 (articles 28, alinéas 2 et 3, 35; observation II concernant l'article 21; observation III concernant l'article 28).

La convention est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le dépôt est refusé, lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13 et 16.

Toute personne peut obtenir une copie de la convention déposée, contre paiement d'une redevance dont le montant est fixé par le Roi.

.../...

Sont également déposées au Ministère de l'Emploi et du Travail :

1° l'adhésion à la convention, d'une organisation ou d'un employeur;

2° la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Section 3. - Personnes et organisations liées par la convention.

Article 19 (articles 23, alinéas 1er, 2 et 4, 31, alinéas 1er, 2 et 4, 55, alinéa 1er partim).

La convention lie :

1° les organisations qui l'ont conclue, et les employeurs qui sont membres de cette organisation ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;

2° les organisations et employeurs qui adhèrent à la convention et les employeurs membres de ces organisations, à partir de l'adhésion;

3° les employeurs qui s'affilient à une organisation liée par la convention, à partir de leur affiliation;

4° tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

.../...

Article 20 (articles 23, alinéa 3, 31, alinéa 3).

En cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets.

Article 21 (articles 26 et 33).

L'employeur dont l'affiliation à une organisation liée par la convention prend fin, demeure lié par cette convention jusqu'à ce qu'il soit apporté à celle-ci une modification entraînant un changement notable des obligations qui en découlent.

Article 22 (articles 27 et 34).

En cas de dissolution d'une organisation liée par une convention, les règles régissant les relations individuelles entre employeur et travailleurs organisées en vertu de la convention demeurent applicables aux membres de l'organisation jusqu'à ce qu'il soit apporté à la convention une modification entraînant un changement notable de ces relations.

Article 23 (article 36, alinéa 1er).

Le contrat de louage de travail implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire individuelle et écrite.

.../...

Section 4.- Conventions conclues au sein d'un organe paritaire.

Article 24 (articles 8, alinéa 4, 50, alinéa ler, observation III concernant l'article 8).

Dans un organe paritaire, la convention doit être conclue par toutes les organisations qui sont représentées au sein de l'organe.

Article 25 articles 28, alinéa ler, 29).

L'objet, la date, la durée , le champ d'application et le lieu de dépôt d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire sont publiés par la voie d'un avis au Moniteur belge.

Est , de même, publiée par la voie d'un avis au Moniteur belge, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction.

Article 26 (articles 25 et 55, alinéa ler, partim).

Les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini par la convention, à moins que le contrat de louag de travail individuel ne contienne une clause écrite contraire à la convention.

Cette disposition est applicable quinze jours après la publication visée à l'article 25, alinéa ler.

.../..

Article 27 (observation III concernant les articles 37, 38 et 39).

En cas de modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.

Section 5. - Extension de la force obligatoire des conventions.

Article 28 (article 9).

La convention conclue au sein d'un organe paritaire peut être rendue obligatoire par le Roi, à la demande de l'organe ou d'une organisation représentée au sein de celui-ci.

Article 29 (article 10).

Avant que la convention ne soit rendue obligatoire, il est publié au Moniteur belge un avis invitant tous les intéressés à faire connaître au Ministre leurs observations et objections dans les quinze jours.

Si cet avis n'est pas publié en même temps que l'avis prévu à l'article 25, alinéa 1er, il reproduit les indications de celui-ci.

.../...

Article 30 (article 19).

Si le Ministre estime ne pas pouvoir proposer au Roi de rendre la convention obligatoire, il en fait connaître les motifs à l'organe paritaire intéressé.

Article 31 (article 20, alinéa 1er).

Le dispositif de la convention rendue obligatoire est publié au Moniteur belge, en annexe à l'arrêté royal qui la rend obligatoire.

Article 32 (articles 12 et 55, alinéa 1er partim).

La convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

Article 33 (article 14 et les observations II et III concernant cet article).

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite au moment de la conclusion de celle-ci, l'arrêté royal lui donnant force obligatoire a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention. Celui-ci ne peut toutefois rétroagir au-delà de six mois avant la conclusion de la convention. De plus, il ne peut rétroagir au-delà de la date de la conclusion, que s'il est publié dans les ... qui suivent la demande.

Lorsque la demande tendant à rendre la convention obligatoire est faite postérieurement à la conclusion de la convention, l'arrêté a effet à partir de la date de la demande.

.../...

(Autre version pour la deuxième phrase de l'alinéa 1er : ("Celui-ci ne peut ... convention)", conformément à la proposition faite dans l'observation III concernant l'article 14 du projet :

"Celui-ci ne peut toutefois rétroagir au-delà de la date du début des négociations au sein de l'organe paritaire, ayant trait à la convention, avec un maximum de six mois avant la conclusion de celle-ci".)

Article 34 (articles 15, 16, alinéas 1er et 5, 17, alinéas 1er et 5).

L'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective à durée déterminée cesse de produire ses effets à l'expiration de cette durée.

Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin.

Article 35 (article 18 et l'observation I concernant cet article).

Le Roi peut , d'initiative ou à la demande d'une organisation qui a conclu la convention, abroger l'arrêté ayant rendu celle-ci obligatoire , lorsque cette convention ne répond plus à la situation et aux conditions qui ont justifié l'extension de la force obligatoire.

.../...

Le Roi peut aussi abroger l'arrêté qui rend une convention obligatoire lorsque celle-ci contient une disposition frappée de nullité en vertu de l'article 9 ou 10. Si la nullité survient à une date postérieure à l'entrée en vigueur de l'arrêté, celui-ci est abrogé à partir de cette date.

Si le Ministre envisage de proposer au Roi d'abroger l'arrêté d'initiative, il en avise préalablement l'organe paritaire intéressé.

CHAPITRE III. - LES COMMISSIONS PARITAIRES.

Section première. - Institution et compétence.

Article 36 (articles 37, alinéas 1er et 2, 38 et 39).

Le Roi peut, d'initiative ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs. Il détermine pour chaque commission le ressort, les personnes , la branche d'activité ou les entreprises qui y ressortissent.

Article 37 (article 37, alinéa 3, et l'observation II concernant cet article).

Lorsque le Ministre envisage de proposer au Roi l'institution d'une commission paritaire ou une réglementation nouvelle du champ d'application d'une commission existante, il en informe les organisations intéressées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge.

.../...

Article 38 (article 40, alinéas 1er et 2, première phrase).

A la demande d'une commission paritaire, le Roi peut instituer une ou plusieurs sous-commissions paritaires. Après avis de cette commission paritaire, il détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort de ces sous-commissions.

Article 39 (article 49 et les observations II et III concernant cet article).

Les commissions et les sous-commissions paritaires ont pour mission :

1° de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées;

2° de prévenir ou de concilier tout litige qui menace de s'élever ou qui s'est élevé entre employeurs et travailleurs;

3° de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au onseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence;

(4° de remplir toute autre mission qui leur est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci).

Lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil national du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

.../...

Section 2. - Composition.

Article 40 (article 42, 1 partim, 2 partim et 3).

Les commissions et les sous-commissions paritaires sont composées :

1° d'un président et d'un vice-président;

2° d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs;

3° de deux ou plusieurs secrétaires.

Article 41 (article 42, 1 partim, 46, alinéas 1er à 3).

Le Roi nomme les présidents et les vice-présidents parmi les personnes compétentes en matière sociale et indépendantes des intérêts dont la commission ou la sous-commission paritaire peuvent avoir à connaître.

La fonction de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat de membre d'une des Chambres législatives.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre.

Article 42 (articles 42, 2 partim, 44).

Le Roi fixe le nombre des membres de chaque commission et sous-commission paritaires; il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs.

.../...

Article 43 (article 45; observation III concernant les articles 42 à 48).

Les membres sont nommés par le Roi.

Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge , à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.

Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

Article 44 (article 48 et l'observation V concernant les articles 42 à 48).

Le mandat des membres a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté, ou lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans.

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

Article 45 (article 46, alinéa 4).

Les secrétairessont nommés par le Ministre.

.../...

Article 46 (article 43).

Les membres d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire peuvent se faire assister par des conseillers techniques dont le nombre est fixé par le règlement d'ordre intérieur.

Le Ministre peut, d'initiative ou à la demande de la commission, désigner un ou plusieurs fonctionnaires en qualité de conseillers.

Article 47.-

... (Article 47 du projet, sous réserve de remplacer "des commissions professionnelles" par "des sous-commissions") ...

Section 3.- Fonctionnement.

Article 48 (articles 50 alinéa 2, 51).

Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si ... (suite comme à l'article 50, alinéa 2, du projet)...

Seuls les membres ont voix délibérative.

Article 49.

...(Article 52 du projet, sous réserve d'écrire dans la version néerlandaise "leden die verhinderd zijn" au lieu de "leden, wanneer deze zijn verhinderd".

.../...

Article 50 (articles 46, alinéa 5, et 53; observation IV concernant les articles 42 à 48).

Le Roi détermine le fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Le Ministre surveille l'activité des commissions et sous-commissions.

Article 51 (article 54, alinéa ler).

Chaque commission et chaque sous-commission paritaire établit son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE IV.-SURVEILLANCE ET DISPOSITIONS PENALES.

Section première - Surveillance.

Article 52.

... (Article 56 du projet, sous réserve de terminer par " ... et des conventions rendues obligatoires) ...

Article 53.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 57 du projet sous réserve d'écrire, dans la version néerlandaise du 2°, "wets-en reglementsbepalingen" au lieu de "wettelijke en reglementaire bepalingen" et au a "vakbondsafvaardiging" au lieu de "syndicale afvaardigingen").

.../...

Article 54.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 58 du projet) ...

Article 55.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 52 ... (la suite comme à l'article 59 du projet) ...

Section 2.- Dispositions pénales.

Article 56 (article 60 et l'observation concernant cet article).

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires (et les travailleurs) coupables d'infraction à une convention rendue obligatoire ;

(2° les travailleurs qui ont manqué aux obligations qu'une convention rendue obligatoire leur impose;)

2° (ou 3°) quiconque a fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Les dispositions du 1° (et du 2°) ne sont toutefois pas applicables en cas d'infraction aux dispositions déterminant une procédure de conciliation en matière de conflits collectifs de travail.

.../...

Article 57 (article 61 du projet).

Les infractions prévues à l'article 56, 1°, (commises par l'employeur, ses préposés ou ses mandataires) donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en violation de la convention; toutefois le montant total de ces amendes ne peut excéder 50.000 francs.

Article 58 (article 62 du projet).

Article 59 (article 63 du projet).

Article 60 (article 64, alinéa ler, et l'observation concernant cet article).

Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, le chapitre V excepté mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Article 61.

...(Article 65 du projet, sous réserve d'écrire, dans la version néerlandaise, "misdrijf" au lieu de "overtreding")...

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 62 (articles 67 et 58 et l'observation concernant ces articles).

L'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 4 mars 1954, et l'article 5, alinéas ler et 2, des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, sont remplacés par la disposition suivante :

.../...

"Sans préjudice des dispositions légales en la matière ainsi que des dispositions des conventions collectives de travail et du règlement de travail applicables en vertu de la loi, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage.

La convention peut être conclue verbalement ou par écrit".

Article 63 (article 11).

L'article 2 de la loi du 23 décembre 1946 portant création d'un Conseil d'Etat est complété par la disposition suivante :

"Le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut demander à la section de donner, dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, son avis sur un projet d'arrêté royal rendant obligatoire une convention collective de travail".

Article 64 (article 8, alinéa 3, et l'onservation II concernant cet. article).

Un article 5bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail :

"Article 5bis. Le Conseil national du travail ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs sont présents.

Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative".

.../...

Article 65 (article 69, l'observation I concernant l'article 60 et l'observation concernant l'article 70).

Sont abrogés :

1° l'arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la Commission nationale mixte des mines;

2° l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, modifié par les lois des 20 juillet 1961 et 28 juillet 1962;

3° les articles 1er à 23, 27, 28, 30, 34, 35 et 36 de la loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, coordonnée le 5 avril 1952;

4° l'article 6 de la loi du 23 juin 1960 autorisant la SABENA à modifier ses statuts;

5° l'article 37 de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et particulier de l'économie nationale.

Article 66.

...(Article 70 du projet, sous réserve de lire dans la version néerlandaise : "De besluiten genomen ...")...

Article 67 (article 71).

Les arrêtés royaux rendant obligatoires des conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent en vigueur, sans préjudice des dispositions de l'article 35, jusqu'à leur abrogation ou jusqu'à l'expiration de leur validité. La validité des conventions à durée déterminée comportant une clause de reconduction est censée venir à expiration le jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

.../...

Article 68 (article 72).

Les conventions conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non rendues obligatoires demeurent régies par les dispositions légales et réglementaires qui étaient en vigueur au moment de leur conclusion.

Toutefois, si ces conventions sont modifiées après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions de cette dernière s'y appliquent à partir de la modification. Les conventions à durée déterminée qui comportent une clause de reconduction sont soumises aux dispositions de la présente loi à partir du lendemain du jour civil prévu par la convention, qui suit la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 69 (article 73 du projet).

Article 70 (article 74 du projet).

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

...

...

TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LE PROJET DU GOUVERNEMENT ET LE TEXTE PROPOSE PAR LE CONSEIL D'ETAT.

Projet du Gouvernement.	Proposition du Conseil d'Etat.
Article 1er, 1°	article 3
2°	article 3
3°	article 2, 1°
4°	article 2, 2°
Article 2, alinéa 1er	articles 5 et 6
alinéa 2	-
alinéa 3	article 12, alinéa 1er
Article 3	articles 1, 3°, et 6
Article 4, alinéa 1er	article 14
alinéa 2	article 15, alinéa 1er
Article 5, alinéa 1er	article 9, 1°
alinéa 2	-
Article 6	article 9, 2°
Article 7, a	article 16, 1° et 3°
b	article 16, 2° et 4°
c	article 16, 5°
d	article 16, 5°
e	article 16, 5°
f	article 16, 6°
g	article 16, 7°
h	articles 13 et 16, 8°
Article 8, alinéa 1er	article 7, alinéa 1er
alinéa 2	article 7, alinéa 2
alinéa 3	article 64
alinéa 4	article 24
Article 9	article 28
Article 10	article 29
Article 11	article 63
Article 12	article 32
Article 13, alinéa 1er	article 11
alinéa 2	article 2, 3°
Article 14	article 33
Article 15	article 34, alinéa 1er
Article 16, alinéa 1er	article 34, alinéa 2
alinéa 2	article 15, alinéa 2
alinéa 3	article 15, alinéa 3
alinéa 4	article 15, alinéa 2
alinéa 5	article 34, alinéa 2
Article 17, alinéa 1er	article 34, alinéa 2
alinéa 2	article 15, alinéa 2
alinéa 3	article 15, alinéa 3
alinéa 4	article 15, alinéa 2
alinéa 5	article 34, alinéa 2

.../...

Projet du Gouvernement	Proposition du Conseil d'Etat.
Article 18, alinéa 1er	article 35, alinéa 1er
alinéa 2	alinéa 3
Article 19	article 30
Article 20, alinéa 1er	article 31
alinéa 2	-
Article 21	article 17
Article 22	article 10, 1° et 2°
Article 23, alinéa 1er	article 19, 1° et 4°
alinéa 2	article 19, 2° 3° et 4°
alinéa 3	article 20
alinéa 4	article 19, 2° et 3°
Article 24, alinéa 1er	article 11
alinéa 2	article 2, 3°
Article 25	article 26
Article 26	article 21
Article 27	article 22
Article 28, alinéa 1er	article 25, alinéa 1er
alinéa 2	article 18, alinéa 1er
alinéa 3	article 18, alinéa 2
Article 29	article 25, alinéa 2
Article 30	article 17
Article 31, alinéa 1er	article 19, 1° et 4°
alinéa 2	article 19, 2°, 3° et 4°
alinéa 3	article 20
alinéa 4	article 19, 2° et 3°
Article 32, alinéa 1er	article 11
alinéa 2	article 2, 3°
Article 33	article 21
Article 34	article 22
Article 35	article 18, alinéas 1er et 2
Article 36, alinéa 1er	article 23
alinéa 2	article 2, 3°
Article 37, alinéa 1er	article 36
alinéa 2	article 36
alinéa 3	article 37
Article 38	article 36
Article 39	article 36
Article 40, alinéa 1er	article 38
alinéa 2	articles 8 et 38
alinéa 3	article 8, alinéa 2
Article 41	-
Article 42, 1	articles 40, 1°, et 41, alinéa 3
2	articles 40, 2°, et 42
3	article 40, 3°

.../...

Projet du Gouvernement	Proposition du Conseil d'Etat.
Article 43, alinéa 1er	article 46, alinéa 1er
alinéa 2	article 46, alinéa 2
alinéa 3	article 46, alinéa 2
Article 44	article 42
Article 45	article 43
Article 46, alinéa 1er	article 41, alinéa 1er
alinéa 2	article 41, alinéa 1er
alinéa 3	article 41, alinéa 2
alinéa 4	article 45
alinéa 5	article 50, alinéa 2
Article 47	article 47
Article 48	article 44
Article 49	article 39, alinéa 1er
Article 50, alinéa 1er	article 24
alinéa 2	article 48, alinéa 1er
Article 51	article 48, alinéa 2
Article 52	article 49
Article 53	article 50, alinéa 1er
Article 54, alinéa 1er	Article 51
alinéa 2	-
Article 55, alinéa 1er	articles 9, 1°, 11, 19, 26 et 32
alinéa 2	-
Article 56	article 52
Article 57	article 53
Article 58	article 54
Article 59	article 55
Article 60	article 56
Article 61	article 57
Article 62	article 58
Article 63	article 59
Article 64, alinéa 1er	article 60
alinéa 2	-
Article 65	article 61
Article 66	article 4
Article 67	article 62
Article 68	article 62
Article 69	article 65, 1° - 3°
Article 70	article 66
Article 71	article 67
Article 72	article 68
Article 73	article 69
Article 74	article 70

De kamer was samengesteld uit		La chambre était composée de	
de Heren :	F. LEPAGE,	staatsraad,	voorzitter,
Messieurs :		conseiller d'Etat,	président,
	H. BUCH,	staatsraden,	
	Ch. SMOLDERS,	conseillers d'Etat,	
	G. VAN HECKE,	bijzitters van de afdeling wetgeving,	
	W. VEROUGSTRAETE,	assessseurs de la section de législation,	
	M. JACQUEMIJN,	adjunct-griffier,	griffier.
		greffier adjoint,	greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. F. LEPAGE.

Het verslag werd uitgebracht door de H. H. LENAERTS, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. F. LEPAGE.

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, auditeur.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) M. JACQUEMIJN.

(get.) F. LEPAGE.