

ROYAUME DE BELGIQUEKONINKRIJK BELGIË

Avant-projet de loi portant assentiment à la Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, adoptée à Genève le 23 juin 1971 par la Conférence internationale du Travail à sa 56ème session.

Voorontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag nr. 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, aangenomen te Genève op 23 juni 1971 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 56ste zitting.

PHILIPPE,**FILIP,****ROI DES BELGES,****KONING DER BELGEN,**

A tous, présents et à venir,
Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Sur la proposition de la Ministre des Affaires étrangères et du Ministre de l'Economie et du Travail,

Op voordracht van de Minister van Buitenlandse Zaken en van de Minister van Economie en Werk,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

La Ministre des Affaires étrangères et le Ministre de l'Economie et du Travail sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :

De Minister van Buitenlandse Zaken en de Minister van Economie en Werk zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

ARTICLE 1^{er}ARTIKEL 1

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

ART. 2

La Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, adoptée à Genève le 23 juin 1971 par la Conférence internationale du Travail à sa 56ème session, sortira son plein et entier effet.

Donné à

ART. 2

Het Verdrag nr. 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, aangenomen te Genève op 23 juni 1971 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 56ste zitting, zal volkomen gevolg hebben.

Gegeven te

PAR LE ROI :

La Ministre des Affaires étrangères,

VAN KONINGSWEGE:

De Minister van Buitenlandse Zaken,

Hadja LAHBIB

Le Ministre de l'Economie et du Travail,

De Minister van Economie en Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Avant-projet de loi portant assentiment à la Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, adoptée à Genève le 23 juin 1971 par la Conférence internationale du Travail à sa 56ème session

Voorontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag nr. 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, aangenomen te Genève op 23 juni 1971 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 56ste zitting

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Ce projet de loi a pour objectif de permettre la ratification de la Convention n° 135, de l'Organisation Internationale du Travail, concernant les représentants des travailleurs. Cette Convention a été adoptée à Genève, par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, au cours de sa 56ème session, en date du 23 juin 1971. Elle a été adoptée par 320 voix pour, 5 contre et une abstention.

Cette Convention est complémentaire à la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation Internationale du travail, en date du 1er juillet 1949 (ratifiée par l'Etat belge en date du 10 décembre 1953).

En effet, la Convention n° 98 protège les travailleurs contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

L'objectif de la Convention n° 135 est d'instaurer des mesures complémentaires et spécifiques concernant les représentants des travailleurs en vue, d'une part, de leur assurer une protection efficace contre toute mesure pouvant leur porter préjudice, y compris le licenciement, et, d'autre part, de leur accorder les facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

De telles mesures sont effectivement nécessaires afin de garantir le bon fonctionnement de la concertation sociale et de la négociation collective au sein de l'entreprise.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit ontwerp van wet heeft tot doel de bekrachtiging mogelijk te maken van Verdrag nr. 135 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de werknemersvertegenwoordigers.

Dit Verdrag werd aangenomen te Genève, door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, tijdens haar 56e zitting, op datum van 23 juni 1971. Zij werd aangenomen met 320 stemmen voor, 5 tegen en 1 onthouding. Dit Verdrag is een aanvulling op Verdrag nr. 98 betreffende het recht van organisatie en collectief overleg, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie op datum van 1 juli 1949 (door de Belgische Staat bekrachtigd op 10 december 1953).

Verdrag nr. 98 beschermt meer bepaald de werknemers tegen elke daad van onderscheid die de vrijheid van vakvereniging in verband met het werk aantast.

Verdrag nr. 135 heeft tot doel aanvullende en specifieke maatregelen ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in te voeren, enerzijds om hen een doeltreffende bescherming te verzekeren tegen elke maatregel die hen schade zou kunnen berokkenen, met inbegrip van ontslag, en anderzijds om hen de nodige faciliteiten te verlenen om de uitoefening van hun taken te volbrengen.

Dergelijke maatregelen zijn inderdaad noodzakelijk om de goede werking van het sociaal overleg en de collectieve onderhandelingen binnen de onderneming te waarborgen.

Cette Convention est complétée par la Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs, adoptée également en date du 23 juin 1971.

Comme cela sera exposé ci-dessous, la législation belge prévoit déjà des mesures répondant aux exigences de cette Convention.

Cette Convention est applicable uniquement pour le secteur privé. Une Convention similaire existe pour le secteur public. Il s'agit de la Convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, adoptée le 27 juin 1978.

L'objet de la Convention relève de la compétence exclusive de l'autorité fédérale.

Dit Verdrag werd aangevuld met Aanbeveling nr. 143 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, die eveneens op datum van 23 juni 1971 werd aangenomen.

Zoals hieronder zal worden uiteengezet, voorziet de Belgische wetgeving reeds in maatregelen die voldoen aan de eisen van dit Verdrag.

Dit Verdrag is alleen van toepassing op de private sector. Een soortgelijk Verdrag bestaat voor de overheidssector. Het betreft Verdrag nr. 151 betreffende de arbeidsbetrekkingen in overheidsdienst, aangenomen op 27 juni 1978.

Het voorwerp van het Verdrag behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de federale overheid.

COMMENTAIRE DES ARTICLES DE LA CONVENTION Préambule

Ce préambule fournit des explications sur les objectifs poursuivis par cette Convention.

Ce préambule n'a pas de valeur contraignante.

Article 1

Cet article consacre le droit des représentants des travailleurs à bénéficier d'une protection efficace contre toute mesure qui serait prise à leur encontre en raison de leur qualité de représentants du personnel ou en raison de l'exercice de cette fonction ou en raison de leur engagement syndical.

En vertu de cette disposition, les représentants des travailleurs doivent être protégés notamment contre le licenciement.

Cet article précise que cette protection n'est pas absolue. Elle s'applique pour autant que ces représentants agissent dans le respect de la législation et des conventions collectives en vigueur.

En droit belge, plusieurs dispositions instaurent une protection des représentants du personnel contre toute mesure de représailles, et notamment contre le licenciement.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN VAN HET VERDRAG Preambule

Deze preambule voorziet in toelichtingen over de te bereiken doelstellingen van dit Verdrag.

Deze preambule heeft geen bindende kracht.

Artikel 1

Dit artikel voorziet in het recht van de werknemersvertegenwoordigers op een doeltreffende bescherming tegen elke maatregel die tegen hen zou worden genomen op grond van hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger of wegens de uitoefening van deze functie of op grond van hun vakbondsbetrokkenheid.

Krachtens deze bepaling moeten de werknemersvertegenwoordigers onder meer tegen ontslag worden beschermd.

In dit artikel wordt gepreciseerd dat deze bescherming niet absoluut is. Zij is van toepassing voor zover deze vertegenwoordigers handelen in overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten.

In de Belgische wetgeving zijn er verschillende bepalingen die werknemersvertegenwoordigers beschermen tegen elke

En Belgique, pour le secteur privé, il existe deux types de représentants du personnel :

- Les délégués du personnel siégeant au sein du conseil d'entreprise et/ou au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après le comité), dont le statut est principalement fixé par la loi ;

- Les délégués syndicaux, dont le statut est fixé par des conventions collectives de travail.

En ce qui concerne les délégués du personnel, membres du conseil d'entreprise ou du comité, les textes de référence relatifs à la protection, sont les suivants :

- Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (en particulier l'article 21, § 5) ;

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (en particulier l'article 64) ;

- Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

En ce qui concerne les délégués syndicaux, cette protection est prévue par la convention collective de travail n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au sein du Conseil National du Travail en date du 24 mai 1971 (en particulier par les articles 17 à 20), et par les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise conclues en vertu de cette convention.

Par ailleurs, les représentants des travailleurs, tout comme les travailleurs eux-mêmes, sont protégés contre tout acte discriminatoire qui serait motivé par leur conviction syndicale, en vertu de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

vergelingsmaatregel, waaronder specifiek het ontslag.

Voor wat betreft de private sector, bestaan er in België twee types van werknemersvertegenwoordigers:

- Personeelsafgevaardigden die zetelen in de ondernemingsraad en/of in het comité voor preventie en bescherming op het werk (verder comité), waarvan het statuut hoofdzakelijk bij wet wordt bepaald;

- Vakbondsafgevaardigden waarvan het statuut wordt bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor wat betreft de personeelsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraad of het comité, zijn de referentieteksten met betrekking tot de bescherming de volgende:

- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (in het bijzonder artikel 21, §5);

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (in het bijzonder artikel 64);

- Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Wat de vakbondsafgevaardigden betreft, wordt deze bescherming geboden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op datum van 24 mei 1971 (in het bijzonder de artikelen 17 tot en met 20), en door de sectorale collectieve overeenkomsten of die op ondernemingsvlak die in het kader van deze overeenkomst zijn gesloten.

Bovendien worden werknemersvertegenwoordigers, net als de werknemers zelf, beschermd tegen elke discriminerende handeling die is ingegeven door hun vakbondsovertuiging, krachtens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Article 2

Cet article prévoit que des facilités doivent être accordées aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

Ces facilités sont accordées en tenant compte notamment des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée. Leur octroi ne doit pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise concernée.

En droit belge, le droit à ces facilités est prévu par diverses dispositions.

En ce qui concerne les délégués du personnel, membres du conseil d'entreprise ou du comité, les textes de référence à ce sujet sont les suivants :

- Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (en particulier l'article 23) ;
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (en particulier l'article 66) ;
- Convention collective de travail n° 6 du 30 juin 1971 concernant les facilités à consentir aux membres représentant les travailleurs aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ;
- Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail (en particulier les articles 17 à 19).

De plus, des conventions collectives sectorielles précisent les modalités concrètes d'octroi de facilités en vue de participer à des formations.

En ce qui concerne les délégués syndicaux, le droit à ces facilités est consacré par la Convention collective n° 5

Artikel 2

Dit artikel bepaalt dat aan de werknemersvertegenwoordigers faciliteiten moeten worden verleend om hen in staat te stellen hun werkzaamheden snel en doeltreffend te vervullen.

Bij de toekenning van deze faciliteiten wordt met name rekening gehouden met de behoeften, het belang en de mogelijkheden van de betrokken onderneming. De toekenning ervan mag daarbij de goede werking van de betrokken onderneming niet belemmeren.

In het Belgische recht is het recht op deze faciliteiten in verschillende bepalingen vastgelegd.

Voor wat betreft de personeelsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraad of het comité, zijn de referentieteksten met betrekking tot dit onderwerp de volgende:

- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (in het bijzonder artikel 23);
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (in het bijzonder artikel 66);
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (in het bijzonder artikelen 17 tot 19).

Bovendien worden in sectorale collectieve overeenkomsten de concrete modaliteiten voor de toekenning van faciliteiten voor deelname aan opleidingen vastgesteld.

Wat de vakbondsafgevaardigden betreft, wordt het recht op deze faciliteiten geboden door bovengenoemde collectieve

précitée. Les modalités concrètes d'octroi de ces facilités sont déterminées par des conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise.

arbeidsovereenkomst nr. 5. De concrete modaliteiten voor de toekenning van deze faciliteiten worden bepaald door arbeidsovereenkomsten op sectoraal en op ondernemingsvlak.

Articles 3 et 4

Les articles 3 et 4 définissent ce que l'on entend par « représentants des travailleurs ».

De ces deux articles, il ressort qu'il appartient aux Etats membres de définir ce que l'on entend par « représentants des travailleurs » et de déterminer le ou les types de représentants qui bénéficient des mesures prévues par la Convention.

A l'article 3, sont cités deux types de représentants :

- les représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- les représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

En droit belge, comme indiqué ci-dessus, on distingue deux types de représentants:

- Les délégués du personnel siégeant au sein du conseil d'entreprise et/ou au sein du comité, dont le statut est principalement fixé par la loi ;
- Les délégués syndicaux, dont le statut est fixé par des conventions collectives de travail.

Les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité sont élus lors des élections sociales. Pour ces élections, seules les organisations syndicales

Artikelen 3 en 4

In de artikelen 3 en 4 wordt gedefinieerd wat onder "werknemersvertegenwoordigers" moet worden verstaan.

Uit deze twee artikelen blijkt dat het aan de Lidstaten toekomt om te definiëren wat onder "werknemersvertegenwoordigers" moet worden verstaan en om te bepalen welk type of types van vertegenwoordigers in aanmerking komen voor de in het Verdrag bedoelde maatregelen.

In artikel 3 worden twee categorieën vertegenwoordigers genoemd:

- De vakbondsvertegenwoordigers, namelijk de vertegenwoordigers benoemd of verkozen door de vakbonden of door de vakbondsleden;
- De verkozen vertegenwoordigers, namelijk de vertegenwoordigers die vrij door de werknemers van de onderneming zijn verkozen overeenkomstig bepalingen van nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten en waarvan de werkzaamheden zich niet uitstrekken tot activiteiten die, in de betrokken landen, behoren tot de exclusieve voorrechten van de vakbonden.

In het Belgische recht bestaan er, zoals hierboven gesteld, twee types van vertegenwoordigers:

- Personeelsafgevaardigden die zetelen in de ondernemingsraad en/of in het comité, waarvan het statuut hoofdzakelijk bij wet wordt bepaald;
- Vakbondsafgevaardigden waarvan het statuut wordt bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten.

De personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité worden verkozen op basis van sociale verkiezingen. Voor deze verkiezingen

considérées comme représentatives (c'est-à-dire actuellement la CSC, la FGTB et la CGSLB) peuvent présenter des candidats (hormis des règles particulières pour la catégorie des « cadres »). Tous les travailleurs d'une entreprise, qui remplissent les conditions d'électorat prévues par la loi, peuvent participer au vote. Ce droit de vote n'est donc pas réservé aux membres des syndicats.

Quant aux délégués syndicaux, ils sont, dans la majorité des secteurs d'activité, désignés directement par les syndicats. Dans certains secteurs, ils sont élus lors des élections sociales, tout comme les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité.

La définition des représentants des travailleurs en droit belge correspond, par conséquent, plus ou moins, au premier exemple cité à l'article 3 de la Convention. Il y a toutefois une différence dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise, et non pas uniquement les membres des syndicats, participent à l'élection des délégués du personnel siégeant au conseil d'entreprise et au comité, ainsi que, dans certains cas, à l'élection des délégués syndicaux.

Cela ne constitue pas un obstacle à la ratification. En effet, la Convention n'interdit pas que tous les travailleurs participent à l'élection de leurs représentants, au contraire. De plus, comme indiqué ci-dessus, selon les articles 3 et 4 de la Convention, il appartient aux Etats membres de définir ce que l'on entend par représentants des travailleurs et de déterminer les types de représentants qui bénéficient des mesures prévues par la Convention.

Article 5

Selon cet article, des mesures appropriées doivent être prises lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus qui n'ont aucun lien avec une organisation syndicale.

Cette situation n'existe pas en Belgique. En effet, comme le démontrent les explications données ci-dessus, tous les

kunnen enkel de representatief geachte vakbonden (d.w.z. momenteel het ACV, het ABVV en het ACLVB) kandidaten voordragen (behoudens specifieke regels voor de categorie "kaderleden"). Alle werknemers van een onderneming die aan de wettelijke kiesvoorwaarden voldoen, kunnen aan de stemming deelnemen. Dit stemrecht wordt dus niet voorbehouden aan vakbondsleden.

Wat betreft de vakbondsafgevaardigden, zij worden in de meeste bedrijfstakken rechtstreeks door de vakbonden aangeduid. In sommige sectoren worden zij via sociale verkiezingen verkozen, net als de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité.

De definitie van werknemersvertegenwoordigers in het Belgische recht komt dus min of meer overeen met het eerste voorbeeld in artikel 3 van het Verdrag. Er is echter een verschil in die zin dat alle werknemers van de onderneming, en niet alleen de vakbondsleden, deelnemen aan de verkiezing van de personeelsafgevaardigden die zetelen in de ondernemingsraad en het comité, en in sommige gevallen ook aan de verkiezing van de vakbondsafgevaardigden.

Dit vormt geen belemmering voor de bekrachtiging. Het Verdrag verbiedt namelijk niet dat alle werknemers deelnemen aan de verkiezing van hun vertegenwoordigers, integendeel. Bovendien komt het, zoals hoger gezegd, volgens de artikelen 3 en 4 van het Verdrag aan de Lidstaten toe om te definiëren wat onder werknemersvertegenwoordigers moet worden verstaan en om te bepalen welke types van vertegenwoordigers in aanmerking komen voor de maatregelen waarin het Verdrag voorziet.

Artikel 5

Volgens dit artikel moeten passende maatregelen worden genomen wanneer een onderneming zowel vakbondsvertegenwoordigers heeft als verkozen vertegenwoordigers die geen band met een vakbondsorganisatie hebben.

Deze situatie bestaat niet in België. Zoals uit de bovenstaande uiteenzettingen blijkt, hebben alle

représentants des travailleurs ont un lien avec une organisation syndicale.
Par conséquent, cet article ne sera pas d'application.

werknemersvertegenwoordigers banden met een vakbondsorganisatie.
Bijgevolg zal dit artikel niet van toepassing zijn.

Articles 6 à 13

Ces articles reprennent les règles de procédure habituelles, que l'on retrouve dans toute Convention de l'Organisation Internationale du Travail, et ne nécessitent aucun commentaire.

Artikelen 6 - 13

Deze artikelen bevatten de gewoonlijke procedureregels, die men terugvindt in elk Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie en behoeven geen verdere bespreking.

Conclusion

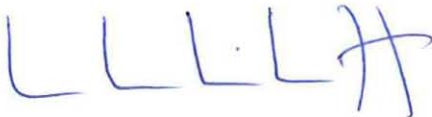
La législation belge actuelle répond aux exigences de cette Convention. Dès lors, il n'existe aucun obstacle à la ratification de cette Convention.

Besluit

De huidige Belgische wetgeving beantwoordt aan de eisen van Dit Verdrag. Er is derhalve geen beletsel voor de bekrachtiging van dit Verdrag.

La Ministre des Affaires étrangères,

De Minister van Buitenlandse Zaken,



Hadja LAHBIB

Le Ministre de l'Economie et du Travail,

De Minister van Economie en Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session;

Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires en ce qui concerne les représentants des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971:

Article 1

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2

- 1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.
- 2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.
- 3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les termes ***représentants des travailleurs*** désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- (a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- (b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

Article 4

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Article 6

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

- 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

- 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
- 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

- 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
- 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements

complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

- 1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Verdrag nr. 135 betreffende de werknemersvertegenwoordigers, 1971

Preamble

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève, en aldaar bijeengekomen in haar zesenvijftigste zitting op 2 juni 1971;

Gelet op de bepalingen van het Verdrag van 1949 aangaande het recht van vereniging en van collectieve onderhandeling, dat de werknemers in hun werk beschermt tegen alle discriminerende handelingen die ten doel hebben de vrijheid van vakvereniging aan te tasten, en

Overwegende dat het gewenst is aanvullende bepalingen ten aanzien van de vertegenwoordigers van de werknemers op te nemen,

Besloten hebbende bepaalde voorstellen aan te nemen betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda der zitting is geplaatst,

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm zullen aannemen van een internationaal verdrag,

Neemt heden, de 23ste juni 1971, het volgende Verdrag aan, hetwelk kan worden aangehaald als: Verdrag betreffende de werknemersvertegenwoordigers, 1971:

Artikel 1

De werknemersvertegenwoordigers in de onderneming moeten afdoende beschermd worden tegen alle maatregelen, met inbegrip van ontslag, die hun schade zouden kunnen berokkenen en die genomen zijn op grond van hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger of de daarbij behorende activiteiten, hun lidmaatschap van een vakbond of hun deelneming aan vakbondsactiviteiten, voor zover zij handelen in overeenstemming met bestaande wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of andere van kracht zijnde overeenkomsten.

Artikel 2

1.

In de onderneming moeten aan de werknemersvertegenwoordigers faciliteiten worden verleend, opdat zij hun werkzaamheden snel en doeltreffend kunnen vervullen.

2.

In dit opzicht moet rekening gehouden worden met het in het betrokken land bestaande systeem van arbeidsverhoudingen en met de behoeften, het belang en de mogelijkheden van de desbetreffende onderneming.

3.

Het toekennen van zodanige faciliteiten mag de goede werking van de desbetreffende onderneming niet belemmeren.

Artikel 3

Voor de toepassing van dit Verdrag betekent de term 'werknemersvertegenwoordigers': personen die als zodanig erkend zijn door de nationale wetgeving of praktijk, hetzij:

(a)

zij vertegenwoordigers zijn van vakbonden, d.w.z. vertegenwoordigers die benoemd of verkozen zijn door de vakbonden of door leden daarvan;

(b)

zij verkozen vertegenwoordigers zijn, d.w.z. vertegenwoordigers die vrijelijk door de werknemers van de onderneming zijn verkozen, in overeenstemming met de bepalingen van de nationale wetgeving of van collectieve arbeidsovereenkomsten, en wier werkzaamheden geen activiteiten omvatten die in de betreffende landen zijn erkend als behorend tot de exclusieve voorrechten van de vakbonden.

Artikel 4

De nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, uitspraken van scheidsrechters of rechterlijke uitspraken kunnen bepalen welke categorie of welke categorieën van werknemersvertegenwoordigers in aanmerking komen voor de bescherming en de faciliteiten die in dit Verdrag worden bedoeld.

Artikel 5

Wanneer er in een onderneming zowel vakbondsvertegenwoordigers als verkozen vertegenwoordigers zijn, moeten, wanneer daar reden toe is, bijzondere maatregelen getroffen worden om te voorkomen dat de aanwezigheid van verkozen vertegenwoordigers de positie van de betrokken vakbonden of van hun vertegenwoordigers zou kunnen schaden, en om de samenwerking ten aanzien van alle daartoe strekkende vraagstukken te bevorderen tussen enerzijds de verkozen vertegenwoordigers en anderzijds de betrokken vakbonden en hun vertegenwoordigers.

Artikel 6

De toepassing van de bepalingen van het Verdrag kan gewaarborgd worden door de nationale wetgeving, door collectieve arbeidsovereenkomsten of op iedere andere manier die in overeenstemming is met de nationale praktijk.

Artikel 7

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 8

1.

Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2.

Het treedt in werking twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3.

Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum, waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 9

1.

Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum van zijn inwerkingtreding door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar, nadat zij is geregistreerd.

2.

Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaren, bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren, onder de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 10

1.

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2.

Bij kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 11

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en alle verklaringen van opzegging welke hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer hij dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1.

Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende een gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

(a)

de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 9, onder voorbehoud evenwel, dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

(b)

met ingang van de datum, waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden bekrachtigd kunnen worden.

2.

Dit Verdrag blijft echter in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden, die het bekrachtigd hebben en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

De Franse en de Engelse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.