

MTL.

Con. - Radv. - LEGISLATIE - WETGEV.
14 JUL-1966
Transmis a M. Oorgemaakt aan de H. <i>Coördinateur</i>

L.9682/1.

KONINKRIJK BELGIE.

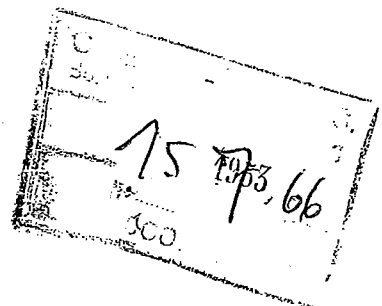
ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 10e juni 1966 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een "voorstel van wet betreffende het compromissoir beding in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de arbeidsreglementen", heeft de 1e juli 1966 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 10 juin 1966, d'une demande d'avis sur une "proposition de loi relative aux clauses compromissoires dans les conventions collectives du travail et dans les règlements du travail", a donné le 1er juillet 1966 l'avis suivant :



Volgens de toelichting is de bedoeling van de indiener van het voorstel elke rechtsgeldigheid te ontfeggen aan scheidsrechterlijke bedingen, die voorkomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten, bekrachtigd bij koninklijk besluit overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945, in de gewone collectieve arbeidsovereenkomsten al dan niet gesloten buiten beoeding van paritaire comités en in de arbeidsreglementen, ten minste ten opzichte van de werkgevers en werknemers die daartoe hun persoonlijke toestemming niet gegeven hebben (zie blz. 2).

In de voorgestelde wetteksten wordt daarentegen een algemeen verbod van scheidsrechterlijke bedingen voorgestaan.

Daarbij wordt uitgegaan van een aantal veronderstellingen, namelijk :

- 1° een paritair comité is bevoegd een compromissoir beding in een aan de Koning voor te leggen beslissing op te nemen ;
- 2° de Koning is bevoegd tot het algemeen verbindend verklaren van een compromissoir beding in een beslissing van een paritair comité ;
- 3° collectieve overeenkomsten en arbeidsreglementen kunnen compromissoire bedingen bevatten, die bindend zijn voor werknemers en werkgevers.

.../...

Achtereenvolgens dienen deze uitgangspunten onderzocht te worden, eerst voor de collectieve arbeidsovereenkomsten bekrachtigd door een koninklijk besluit, vervolgens voor de collectieve arbeidsovereenkomsten, al dan niet gesloten met bemoeiing van een paritair comité, en tenslotte voor de arbeidsreglementen.

1. Collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend verklaard door koninklijk besluit.

Behoudens uitdrukkelijke wetsbepaling in tegen- gestelde zin, zoals die van artikel 22 van de wet van 30 juli 1963 betreffende het statuut van de handelsvertegenwoordigers, wordt meestal aangenomen in de rechtsleer en in de rechtspraak (1), dat het scheidsrechterlijk beding waardoor partijen overeenkomen betwistingen aan een scheidsrecht voor te leggen, in individuele arbeidsovereenkomsten rechtsgeldig is (2).

Deze stelling blijft evenwel door enkele uitspraken betwist en de kwestie werd tot nog toe niet beslecht door het Hof van cassatie.

In het Belgisch recht bestaat tot op heden geen algemene wettelijke regeling voor de collectieve arbeidsovereenkomsten.

.../...

(1) Zie onder meer Werkrechtvaard, Mons, 8 september 1959, R.D.S., 1960, 31; Werkrechtvaard, Brussel, 2 juni 1964, J.T., 1965, 56.

(2) Zie onder meer MARKUS PARDES, Validité de la clause compromissoire insérée dans un contrat d'emploi, J.T. 1961, 326; A. LAGASSE, R.D.S., 1960, 35; M. TAQUET et P. DENIS, J.T. 1965, 58, en de aangehaalde beslissingen.

De rechtsgeldigheid van een scheidsrechterlijk beding voor de regeling van de geschillen tussen de partijen zelf die de overeenkomst hebben afgesloten, kan dus worden verdedigd voor zover deze partijen de nodige bekwaaamheid daartoe bezitten.

De vraag die gesteld wordt door het voorstel is echter, in hoever dergelijke scheidsrechterlijke bedingen opgenomen in de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomsten uitwerking kunnen hebben op het vlak van de verhoudingen werkgever-werknemer, en of een onderscheid kan gemaakt worden naargelang zij bij de betrokken beroepsorganisaties aangesloten zijn.

Met betrekking tot de collectieve overeenkomsten, die in een bedrijfstak bij koninklijk besluit verbindend zijn gemaakt, dient te worden opgemerkt dat de bevoegdheid van de paritaire comités duidelijk en hoofdzakelijk is omschreven in artikel 10 van de besluitwet van 9 juni 1945. Deze comités kunnen de algemene arbeids- en loonsvoorwaarden vastleggen, die als dusdanig, telkens als de Koning ze verbindend heeft verklaard, aan alle werkgevers en werknemers opgelegd worden, onverschillig of ze al dan niet deel uitmaken van de vertegenwoordigde werknemers- of werkgeversorganisaties.

De paritaire comités zijn verder ook wel gelast, volgens artikel 10 van bovenbedoelde wet, "elk geschil te voorkomen of bij te leggen, dat tussen de bedrijfshoofden en de loonarbeiders zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn".

Al wordt in het geldend recht algemeen aangenomen dat het scheidsrechterlijk beding als een bijkomende verbintenis ten opzichte van de hoofdovereenkomst geldt, het

.../...

lijkt de Raad van State toch moeilijk aanvaardbaar in die enkele, uitdrukkelijk in artikel 10 van de besluitwet van 9 juni 1945 omschreven verzoeningsbevoegdheid van de paritaire comités een rechtsgrond te vinden om hen daarenboven in staat te stellen, een van de gewone rechtsregels afwijken. De regeling voor het beslechten van geschillen op te leggen. Daarbij dient er nog op te worden gewezen dat dergelijke scheidsrechterlijke bedingen meestal geen betrekking zullen hebben op bestaande rechten, maar eerder op toekomstige of voorgestelde arbeids- en loonsvoorwaarden.

Er is echter meer. Zelfs wanneer dergelijk scheidsrechterlijk beding in een collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zou zijn, rijst nog de vraag of dit beding wel algemeen verbindend verklaard zou kunnen worden door de Koning.

Door de enkelingen die onder de toepassing van deze afwijkende regeling zouden vallen, werd geen overeenkomst gesloten betreffende het regelen van geschillen door andere rechtbanken dan die welke de wetgever heeft bepaald : er kan dus moeilijk sprake zijn van een vrijwillig aanvaarde scheidsrechter. Zulks geldt a fortiori voor de werknemers en werkgevers, die niet aangesloten zijn bij de overeenkomstsluitende verenigingen. Door een dergelijk beding te bekrachtigen, indien het voorzien is, zou de Koning handelen in strijd met artikel 8 van de Grondwet, luidens hetwelk niemand tegen zijn wil kan worden afgetrokken van de rechter die de wet hem toekent, en met artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend op 4 november 1950 te Rome en goedgekeurd bij de wet van 13 mei 1955, waarvan de eerste paragraaf onder meer zegt :

.../...

"Bij het vaststellen van zijn burgerlijke rechten en verplichtingen of bij het bepalen van de gegrondheid van een tegen hem ingestelde strafvervolgning heeft eenieder recht op een eerlijke en openbare behandeling van zijn zaak, binnen een redelijke termijn, door een onafhankelijke en onpartijdige rechterlijke instantie welke bij de wet is ingesteld".

Uit deze beschouwingen kan wel afgeleid worden dat de paritaire comités, in de huidige stand van de wetgeving betreffende de op hun verzoek verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet de bevoegdheid hebben om dergelijke scheidsrechterlijke bedingen op te leggen, en dat de Koning niet gemachtigd is een dergelijke bepaling algemeen verbindend te verklaren.

Compromissoire bedingen in bij koninklijk besluit bekrachtigde beslissingen van paritaire comités, zouden dus geen enkele bindende waarde hebben op het vlak van de verhoudingen tussen de betrokken werkgevers en werknemers; zij zouden slechts enig nut kunnen hebben ter aanvulling van het eventueel compromissoir beding vervat in de tussen werkgever en werknemer gesloten individuele arbeidsovereenkomsten.

2. Gewone collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten met of buiten bemoeiing van paritaire comités.

Kan een compromissoir beding, opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, uitwerking hebben op het vlak van de verhoudingen werkgever-werknemer, al of niet aangesloten bij de betrokken beroepsverenigingen ?

.../...

Om deze vraag op te lossen, zal zeker gedacht worden aan het suppletieve karakter dat onder meer door artikel 3, derde lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst, zoals het gewijzigd werd door artikel 1 van de wet van 4 maart 1954, voorzien wordt : "wat niet door partijen is bedongen, wordt geregeld door de collectieve overeenkomsten en door de akkoorden gesloten in de paritaire comités of door het gebruik" (cfr. artikel 5, tweede lid, van de wet op het bediendencontract).

Het moet in de eerste plaats wel betwijfeld worden, of individuele arbeids- of bediendenovereenkomsten die geen scheidsrechterlijk beding bevatten, daarom wel een "leemte" vertonen die door collectieve arbeidsovereenkomsten aangevuld moet worden. Vervolgens kan het evenzeer betwijfeld worden of de wetgever, toen hij in 1954 de waarde van de collectieve overeenkomsten nader bepaalde, de mogelijkheid van invoering van een compromissoir beding langs de collectieve overeenkomsten om heeft willen overwegen. Daarbij komt dat deze compromissoire bedingen als dusdanig voor hun eigen voorwerp geen betrekking hebben op de materies bedoeld in de artikelen 3 of 5 van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden : "het bedrag en de aard van het loon, de tijd, de plaats en in 't algemeen al de voorwaarden van de arbeid", "het voorwerp en de aard van de betrekking, de plaats waar deze wordt bekleed, de duur der verbintenis, de bezoldiging en alle andere voorwaarden".

Deze overwegingen zouden kunnen leiden tot een veeleer negatief antwoord op de gestelde vraag. Om alle betwistingen uit te sluiten, kan wel het nut van een verbindende bepaling aanvaard worden. Deze zou echter algemeen

.../...

moeten zijn, en gelden voor alle werkgevers of werknemers, onverschillig of ze aangesloten zijn of niet bij beroepsverenigingen. Zo gezien, is de voorgestelde invoeging slecht gekozen.

3. Arbeidsreglementen.

Scheidsrechterlijke bedingen zouden in arbeidsreglementen alleen ingevoegd kunnen worden op grond van het bepaalde in artikel 10 van de wet van 8 april 1965, volgens hetwelk daarin, behalve de verplicht voorgeschreven bepalingen, alle andere opgenomen kunnen worden die het voorwerp zijn geweest van een overeenkomst tussen werkgever en arbeider.

Deze arbeidsreglementen worden opgesteld door de werkgever alleen (artikelen 4 en 12) of met bemoeiing van de ondernemingsraad (artikelen 11 en volgende). Of de opstellers in deze beide gevallen de nodige bevoegdheid bezitten om een bindend scheidsrechterlijk beding aan werknemers op te leggen, kan wel zeer sterk betwijfeld worden.

+
+ +

Om aan alle mogelijke betwistingen een einde te maken en voor zover zulks werkelijk door de Regering nodig of gewenst wordt geacht, ware het eerder geraden, de bepalingen van het wetsvoorstel door het hierna volgend enig artikel te vervangen. De verschillende voorgestelde bepalingen van het voorstel zijn in de volgende tekst verwerkt :

.../...

Wetsvoorstel."Enig artikel.-

In collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsreglementen mogen geen scheidsrechterlijke bedingen worden opgenomen. Andersluidende overeenkomsten worden als niet-bestaande beschouwd'.

Suivant les développements, l'auteur de la proposition entend dénier toute validité, à tout le moins à l'égard des employeurs et des travailleurs qui n'y ont pas donné leur consentement personnel (page 2), aux clauses compromissaires qui figurent dans les conventions collectives ratifiées par arrêté royal conformément aux dispositions de l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, dans les conventions collectives ordinaires conclues ou non à l'intervention des commissions paritaires et dans les règlements de travail.

Les textes législatifs proposés, par contre, portent interdiction générale de faire des clauses compromissaires.

Il envisage, à cet effet, les hypothèses suivantes :

- 1° une commission paritaire est habilitée à insérer une clause compromissoire dans une décision à soumettre au Roi;
- 2° le Roi peut rendre obligatoire une clause compromissoire figurant dans une décision d'une commission paritaire;
- 3° les conventions collectives et les règlements de travail peuvent contenir des clauses compromissaires qui s'imposent aux employeurs et aux travailleurs.

Ces diverses hypothèses, qui servent de point de départ à la proposition, doivent être envisagées successivement, d'abord en ce qui concerne les conventions collectives ratifiées par arrêté royal, ensuite en ce qui concerne les conventions collectives ordinaires, conclues ou non à l'intervention d'une commission paritaire, et, enfin, pour ce qui est des règlements de travail.

.../...

1. Conventions collectives ratifiées par arrêté royal.

La doctrine et la jurisprudence (1) admettent généralement qu'est valable, sauf disposition légale contraire, telle par exemple l'article 22 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, la clause compromissoire insérée dans des contrats de louage de travail individuels et par laquelle les parties conviennent de déférer leurs litiges à une cour arbitrale (2).

Cette thèse demeure cependant contestée dans certaines décisions judiciaires et, à ce jour, la question n'a pas été tranchée par la Cour de cassation.

En droit belge, il n'existe toujours pas de réglementation légale en matière de conventions collectives.

La validité d'une clause compromissoire relative au règlement de litiges s'élevant entre les parties mêmes qui ont conclu la convention, peut dès lors se défendre pour autant que les parties possèdent la capacité requise à cette fin.

.../...

(1) Voir notamment Conseil des prud'hommes, Mons, 8 septembre 1959, R.D.S. 1960, 31; Conseil des prud'hommes, Bruxelles, 2 juin 1964, J.T. 1965, 56.

(2) Voir notamment MARKUS PARDES, Validité de la clause compromissoire insérée dans un contrat d'emploi, J.T. 1961, 326; A. LAGASSE, R.D.S., 1960, 35; M. TAQUET et P. DENIS, J.T. 1965, 58 et les décisions citées.

Mais la question que la proposition soulève est de savoir dans quelle mesure de telles clauses incluses dans des conventions collectives ratifiées par le Roi peuvent produire des effets sur le plan des rapports entre employeur et travailleur, et si l'on est fondé à établir une distinction selon que ceux-ci sont ou ne sont pas affiliés aux organisations professionnelles intéressées.

Quant aux conventions collectives qu'un arrêté royal a rendues obligatoires dans une branche d'activité déterminée, il convient d'observer que la compétence des commissions paritaires est définie nettement, et principalement, par l'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945. Ces commissions peuvent arrêter les conditions générales de travail et de rémunération qui s'imposent comme telles à l'ensemble des employeurs et des travailleurs dès que le Roi, en les ratifiant, les a rendues obligatoires, que les intéressés fassent ou non partie des organisations d'employeurs ou de travailleurs représentées au sein de la commission.

Il est vrai qu'en vertu de l'article 10 de la loi précitée, les commissions paritaires sont chargées, en outre, "de prévenir et de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou qui se serait élevé entre chefs d'entreprise et travailleurs salariés".

Bien que le droit en vigueur admette généralement que la clause compromissoire a la valeur d'une obligation conventionnelle accessoire à la convention principale,

.../...

le Conseil d'Etat estime que les commissions paritaires peuvent malaisément trouver dans le seul pouvoir de conciliation qui leur est expressément reconnu par l'article 10 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 un fondement légal suffisant qui leur permettrait, en outre, d'imposer, pour la solution des différends, des règles qui s'écarteraient de celles du droit commun. Il y a lieu d'observer au surplus que, dans la plupart des cas, les clauses compromissoires de cette espèce se rapporteront, non pas à des droits existants, mais plutôt à des conditions de travail ou de rémunération futures ou simplement proposées.

Il est même permis de se demander si une telle clause compromissoire, fût-elle insérée dans une convention collective, pourrait être rendue obligatoire par le Roi.

Les individus qui tomberaient sous l'application de ce régime dérogatoire n'ont conclu aucune convention quant au règlement de leurs différends par des juridictions autres que celles qui sont établies par le législateur : on peut donc malaisément parler, en l'espèce, d'arbitres librement acceptés. Cela est plus vrai encore à l'égard des employeurs et des travailleurs qui ne sont pas affiliés aux organisations contractantes. En ratifiant pareille clause, dans l'hypothèse où elle est prévue, le Roi se heurterait à l'article 8 de la Constitution en vertu duquel nul ne peut être distrait, contre son gré, du juge que la loi lui assigne, et à l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 13 mai 1955, qui dispose en son paragraphe 1er : "Toute

.../...

personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit sur le bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle".

Ces considérations permettent de conclure que, dans l'état actuel de la législation relative aux conventions collectives, rendues obligatoires à leur demande, les commissions paritaires n'ont pas le pouvoir d'imposer des clauses compromissaires, ni le Roi de déclarer de telles clauses obligatoires.

Des clauses compromissaires figurant dans des décisions de commissions paritaires ratifiées par arrêté royal, seraient donc dépourvues de toute force obligatoire sur le plan des relations entre les employeurs et les travailleurs intéressés; elles n'auraient d'utilité qu'en tant qu'elles complètent l'éventuelle clause compromissoire prévue dans les contrats de louage de travail individuels conclus entre l'employeur et le travailleur.

2. Conventions collectives de travail ordinaires, conclues ou non à l'intervention des commissions paritaires.

Une clause compromissoire, insérée dans une convention collective, peut-elle sortir ses effets sur le plan des relations employeur-travailleur qu'ils soient affiliés ou non aux organisations professionnelles intéressées ?

.../...

Pour résoudre ce problème, il convient de tenir compte du caractère supplétif prévu notamment par l'article 3, alinéa 3, de la loi sur le contrat de travail, tel qu'il a été modifié par l'article 1er de la loi du 4 mars 1954 : "les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires ou l'usage suppléent au silence des parties " (cfr. article 5, alinéa 2, de la loi sur le contrat d'emploi).

Il est douteux que l'absence de clause compromissoire dans les contrats de travail ou d'emploi individuels constitue nécessairement une "lacune" qui doit être comblée par des conventions collectives. Il est tout aussi douteux qu'en déterminant la valeur des conventions collectives, le législateur de 1954 ait entendu envisager la possibilité d'insérer une clause compromissoire par le truchement des conventions collectives. Enfin, il convient d'observer que comme telles ces clauses compromissoires n'ont aucunement traité, pour ce qui est de leur objet propre, aux matières visées aux articles 3 ou 5 des lois relatives aux contrats de travail et d'emploi : "le montant et la nature de la rémunération, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail", "l'objet et la nature de l'emploi, le lieu où il s'exerce, la durée de l'engagement, la rémunération et toutes autres conditions".

Ces considérations semblent appeler une réponse plutôt négative. Une disposition obligatoire peut, certes, être utile, afin d'éviter toute contestation. Toutefois, cette disposition devrait présenter un

.../...

caractère général et s'appliquer à tous les employeurs ou travailleurs, qu'ils soient ou non affiliés à des organisations professionnelles. Dans cette optique, l'insertion proposée est inadéquate.

3. Les règlements de travail.

Des clauses compromissaires ne pourraient être insérées dans les règlements de travail que sur la base de la prescription de l'article 10 de la loi du 8 avril 1965, aux termes de laquelle ces règlements peuvent contenir, en plus des dispositions obligatoires, toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les travailleurs.

Les règlements du travail sont établis soit par le seul employeur (articles 4 et 12), soit à l'intervention du conseil d'entreprise (articles 11 et suivants). Il est fort douteux que, dans ces deux cas, les auteurs du règlement aient la compétence requise pour imposer une clause compromissoire aux travailleurs.

+

+ +

Pour mettre fin à toute contestation et dans la mesure où le Gouvernement l'estime nécessaire ou souhaitable, la proposition de loi devrait être remplacée par l'article unique proposé ci-après, qui groupe toutes les dispositions figurant dans la proposition.

.../...

Proposition de loi."Article unique.-

Il ne peut être inséré de clauses compromissaires ni dans les conventions collectives du travail, ni dans les règlements de travail. Toutes conventions contraires sont réputées non avenues".

De kamer was samengesteld uit

La chambre était composée de

de Heren : F.LEPAGE,
Messieurs:

staatsraad,
conseiller d'Etat,

voorzitter,
président,

H.BUCH,
G.BAETEMAN,

staatsraden,
conseillers d'Etat,

J.DE MEYER,

bijzitters van de afdeling
wetgeving,

W.VEROUGSTRAETE, assesseurs de la section
de législation,

Mevrouw : J.DE KOSTER,
Madame :

adjunct-griffier,
greffier adjoint,

griffier.
greffier.

De overeenstemming tussen de
Nederlandse en de Franse tekst
werd nagezien onder toezicht van
de H.G.BAETEMAN.

Het verslag werd uitgebracht
door de H.O.DE LEYE, substituut.

La concordance entre la ver-
sion néerlandaise et la version
française a été vérifiée sous le
contrôle de M.G.BAETEMAN.

Le rapport a été présenté par
M.O.DE LEYE, substitut.

DE GRIFFIER LE GREFFIER,

DE VOORZITTER LE PRESIDENT,

(get.) J.DE KOSTER.

(get.) F.LEPAGE.