KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 25 juni 1986 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "tot invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen ten einde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd van de uitrusting en van het gebruik van de diensten mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen", heeft op 3 juli 1986 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, premiere chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 25 juin 1986, d'une demande d'avis sur un projet de loi "réglant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation des équipements et d'utilisation des services et de promouvoir l'emploi", a donné le 3 juillet 1986 l'avis suivant :

I. ALGEMENE OPMERKINGEN.

1. Het ontwerp heeft tot doel een wettelijk kader te creëren dat het moet mogelijk maken in de ondernemingen zogenaamd nieuwe arbeidsregelingen in te voeren waarbij, door aanpassing van de arbeidstijden, een betere rentabiliteit en een aangroei van de werkgelegenheid wordt nagestreefd.

De nieuwe wetgeving moet in de plaats komen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid. Dit laatste heeft immers maar een experimenteel karakter, is van tijdelijke aard en maakt alleen van geval tot geval afwijkingen van de arbeidsreglementering mogelijk op grond van een overeenkomst, te sluiten tussen de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de werkgever, welke onder meer moet voorzien in het in dienst nemen van nieuwe werknemers.

Het specifieke van het voor advies overgelegde ontwerp van wet bestaat erin dat de mogelijkheden tot afwijking van de arbeidsreglementering die voor de nieuwe arbeidsregelingen nodig zijn, in de regel zullen vastgesteld worden bij een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan, en dus een betrekkelijke algemene gelding zullen hebben (artikel 2, inleidende zin, en artikel 5 van het ontwerp).

Bij ontstentenis van een dergelijke C.A.O., geldt een procedure op het vlak van de onderneming (artikel 2, inleidende zin, en artikelen 6 en 7 van het ontwerp).

.../...

2. Krachtens artikel 1 van het ontwerp zal de nieuwe regeling van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers aangewezen door een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten C.A.O., "volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst".

Daardoor wordt het toepassingsgebied van de wet dus afgebakend niet door de wetgever of, zoals dat soms het geval is, door de Koning, maar door de representatieve organisaties van de betrokken rechtsonderhorigen, de werkgevers en de werknemers.

3. Artikel 7 bepaalt de procedure en de nadere regelen tot invoering, bij ontstentenis van een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan en van een C.A.O. gesloten met de representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, van een nieuwe arbeidsregeling in een onderneming.

Men zal vaststellen dat in dat geval de voorzitter van het paritair comité waaronder die onderneming ressorteert, in dezen een belangrijke rol is toebedeeld.

Hij dient, krachtens het zevende lid van artikel 7, het paritair comité onmiddellijk in te lichten indien het ontwerp van nieuwe arbeidsregeling aanleiding heeft gegeven tot opmerkingen vanwege werknemers of in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties, en de werkgever daarvan in kennis te stellen. Bij ontstentenis van die kennisgeving binnen de door de wet voorgeschreven termijn, mag de nieuwe arbeidsregeling in werking treden.

.../...

Voorts moet, blijkens het elfde en het twaalfde lid, de voorzitter de werkgever binnen acht dagen in kennis stellen van de beslissing van het paritair comité met betrekking tot de opmerkingen van de werknemers of van in het comité vertegenwoordigde organisaties, bij ontstentenis waarvan de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van die termijn eveneens in werking mag treden.

4. Inhoudelijk gezien valt het ontwerp uiteen in twee delen : enerzijds de bepalingen die het moeten mogelijk maken af te wijken van een aantal wetten met betrekking tot de arbeidsreglementering (artikelen 2 t.e.m. 18), anderzijds twee wijzigingen aan die reglementering zelf, met name in de Arbeidswet van 16 maart 1971 (artikelen 19 en 20).

Artikel 21, ondergebracht in een Hoofdstuk VI, Slotbepalingen, beantwoordt eigenlijk niet aan die omschrijving en kan beter worden ondergebracht in artikel 1, dat dan in twee paragrafen moet onderverdeeld worden.

In die optiek zou het ontwerp dan kunnen geherstructureerd worden als volgt :

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied.
(artikel 1, waarin de bepalingen van artikel 21 worden opgenomen).

Hoofdstuk II. Nieuwe arbeidsregelingen.
Afdeling 1. Toelating om af te wijken van sommige wettelijke bepalingen (artikel 2).
Afdeling 2. Toepassingsmodaliteiten van de nieuwe arbeidsregelingen (artikelen 3 t.e.m. 9).
Afdeling 3. Toezicht (artikelen 10 t.e.m. 13).
Afdeling 4. Strafbepalingen (artikelen 14 t.e.m. 18).

Hoofdstuk III. Wijzigingen in de Arbeidswet van 16 maart 1971, (artikelen 19 en 20).

Hoofdstuk IV. Slotbepaling, (artikel 22 van het ontwerp, dat artikel 21 wordt).

II. BIJZONDERE OPMERKINGEN.

Opschrift.

Het opschrift dient niet om de motieven van het ontwerp te vertolken.

Men beperke de tekst dus als volgt :

"Ontwerp van wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen".

Artikel 1.

Het verdient aanbeveling de C.A.O., die het toepassingsgebied van deze wet zal afbakenen, expliciet met opschrift en nummer te vermelden.

Mocht evenwel die overeenkomst, bij het tot stand komen van de wet, nog niet zijn aangegaan, dan schrijve men : "... een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst ...".

Mede rekening gehouden met de onder de algemene opmerking nr. 4 gedane suggestie en met de toelichting van de gemachtigde ambtenaar, luidens welke de door artikel 21, tweede

lid, bepaalde gelding van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 zich eveneens uitstrekt tot de mogelijke verlengingen van de door dat besluit geregelde overeenkomsten, wordt de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

"Artikel 1.-

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers aangewezen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... van ... betreffende ..., volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

(variante : "... aangewezen bij een in de Nationale Arbeidsraad te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nieuwe regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd in de ondernemingen, ten einde de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd in de onderneming mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen, volgens de voorwaarden en de nadere regelen bepaald bij dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst").

§ 2. Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet kunnen de in paragraaf 1 bedoelde werkgevers geen beroep meer doen op de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, met dien verstande dat de overeenkomsten tot aanpassing van de arbeidstijd welke voor die datum werden gesloten alsmede de eventuele verlengingen ervan, door de bepalingen van dat koninklijk besluit geregeld blijven".

.../...

Artikel 2.

Dit artikel wijst de wettelijke bepalingen aan die het voorwerp kunnen zijn van afwijkingen als bedoeld door het ontwerp.

Het is aan te raden die bepalingen een preciesere omschrijving te geven dan alleen maar de vermelding van het desbetreffende artikel.

Dit zal niet alleen de leesbaarheid ten goede komen, maar tevens bijdragen tot een grotere rechtszekerheid, vermits de meeste van die artikelen, naast een principiële verbods- of gebodsbepaling, ook reeds in een aantal uitzonderingsmogelijkheden voorzien.

Voorts zal de Regering moeten nagaan of, naar het voorbeeld van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982, in de inleidende zin niet tevens de uitvoeringsbesluiten en de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en beslissingen van de paritaire comités die erop betrekking hebben, dienen te worden vermeld.

+

Met betrekking tot 1°, wordt erop gewezen dat artikel 16, eerste lid, van de Arbeidswet, bepaalt dat de werknemers die zondagarbeid verrichten, recht op inhaalrust hebben in de loop van de zes dagen die op de bewuste zondag volgen.

.../...

Blijkens de memorie van toelichting (blz. 4, voorlaatste paragraaf) zou de betrokken werknemers een inhaalrust worden toegekend binnen zes dagen na de betrokken zondag "of binnen een langere termijn die werd vastgesteld in het akkoord over de nieuwe arbeidsregeling". Deze toelichting maakt duidelijk dat de afwijkingsmogelijkheid enkel slaat op de periode binnen welke de inhaalrust moet worden verleend, en niet op de duur van de rusttijd. De verwijzing in artikel 2, 1°, van het ontwerp dient alsdan tot artikel 16, eerste lid, van de Arbeidswet, te worden beperkt (naast de verwijzing naar artikel 11 van die wet). De gemachtigde ambtenaar bevestigde dat artikel 2, 1°, van het ontwerp inderdaad niet op de duur van de rusttijd betrekking heeft.

Mede rekening houdend met de hoger gedane suggestie, stelle men de bepaling onder 1° dan als volgt :

"1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van de inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;".

De memorie van toelichting (blz. 6, tweede paragraaf) noteert bij 5° dat de afwijkingen op artikel 4 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, het aantal feestdagen niet mogen verminderen en geen afbreuk doen aan het recht op loon voor die feestdagen; "dit betekent hoe dan ook dat de werknemers recht hebben op het loon voor tien feestdagen".

Deze belangrijke verduidelijking is evenwel niet terug te vinden in de tekst van het 5°.

Artikel 4.

In § 1 schrijve men :

"§ 1. Het loon verloren wegens een carensdag, zoals bepaald in artikel 52, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 ...".

.../...

Artikel 5.

Men schrijve :

"Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten ... kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt ...".

Artikel 6.

Dit artikel bepaalt dat, bij ontstentenis van een C.A.O. gesloten in een paritair orgaan, het invoeren in een onderneming waar een vakbondsafvaardiging bestaat van de nieuwe arbeidsregeling maar kan gebeuren door het sluiten van een C.A.O. tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd.

In de memorie van toelichting (blz. 7, laatste alinea) is evenwel sprake van een C.A.O. "met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd evenals met andere representatieve werknemersvertegenwoordigers mits toestemming van deze die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd".

Bij ontstentenis van een overeenstemmende bepaling in het ontwerp, zal deze laatste modaliteit niet toepasselijk zijn.

.../...

Onder dit voorbehoud passe men het eerste lid aan als volgt :

"... kunnen, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen maar worden ingevoerd door het sluiten, tussen de werkgever en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties, van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités".

In het tweede lid schrijve men "In afwijking van de artikelen 11 en 12 ...".

Artikel 7.

In het eerste lid schrijve men "... met naleving ...".

In het derde lid schrijve men "... vanaf het tijdstip van die mededeling ...".

In het vierde lid corrigere men "... die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt".

In het vijfde lid schrijve men "Vanaf deze ontvangstbevestiging ...".

Men zal vaststellen dat, blijkens het vijfde lid, de termijn van een maand waarbinnen zowel de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties als de werknemers van de onder-

.../...

neming hun opmerkingen kunnen indienen, ingaat vanaf de ontvangstbevestiging door de voorzitter van het ontwerp en het register bedoeld in het vierde lid.

Het ontwerp bepaalt echter niet hoe de betrokkenen van deze ontvangstbevestiging in kennis zullen worden gesteld.

Mede rekening gehouden met de toelichtingen van de gemachtigde ambtenaar, wordt voor het zesde lid de hierna volgende tekst in overweging gegeven :

"Indien geen opmerkingen werden gemaakt in het voormelde register en indien noch de werknemers noch de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties binnen de gestelde termijn opmerkingen hebben doen toekomen bij de Voorzitter, stelt deze de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis waarna de nieuwe arbeidsregeling in werking mag treden".

Het dertiende lid passe men aan als volgt :

"Met afwijking van het bepaalde in artikel 12 van de wet van 8 april 1965, wordt het arbeidsreglement in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling die overeenkomstig vorenstaande procedure werd aangenomen".

Artikel 14.

Aangezien artikel 270 van het strafwetboek opgeheven is bij de wet van 13 oktober 1930, schrijve men "... in artikel 269 en in de artikelen 271 tot 274 van het Strafwetboek ...".

.../...

Artikel 22.

Indien wordt ingegaan op de suggestie gedaan onder de algemene opmerkingen, wordt dit artikel 21.

De datum van inwerkingtreding moet worden ingevuld; gelet op de strekking van het ontwerp kan de ontworpen wet niet terugwerken in de tijd.

I. OBSERVATIONS GENERALES.

1. Le projet a pour but de créer un cadre légal qui doit permettre d'instaurer dans les entreprises des régimes de travail dits nouveaux destinés, par un aménagement des temps de travail, à améliorer la rentabilité et à augmenter l'emploi.

La nouvelle législation est appelée à remplacer l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible. En effet, cet arrêté n'a qu'un caractère expérimental, est de nature temporaire et n'autorise les dérogations à la réglementation du travail que cas par cas en vertu d'une convention à conclure entre le Ministre de l'Emploi et du Travail et l'employeur, convention qui doit notamment prévoir le recrutement de nouveaux travailleurs.

La spécificité du projet de loi soumis à l'avis du Conseil d'Etat tient à ce que les possibilités de dérogation à la réglementation du travail qui sont nécessaires pour l'instauration des nouveaux régimes de travail, seront en principe établies par un C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire, et auront dès lors une portée générale relative (article 2, phrase introductive, et article 5 du projet).

A défaut d'une telle C.C.T., il est prévu une procédure au niveau de l'entreprise (article 2, phrase introductive, et articles 6 et 7 du projet).

.../...

2. En vertu de l'article 1er du projet, la nouvelle réglementation s'appliquera aux employeurs et aux travailleurs désignés par une C.C.T. conclue au sein du Conseil national du travail "selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail".

Le champ d'application de la loi sera ainsi délimité non pas par le législateur ou, comme c'est parfois le cas, par le Roi, mais par les organisations représentatives des justiciables considérés, à savoir les employeurs et les travailleurs.

3. L'article 7 détermine la procédure et les modalités d'introduction d'un nouveau régime de travail dans une entreprise à défaut d'une C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire et d'une C.C.T. conclue avec les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale.

On constatera qu'en pareille occurrence le président de la commission paritaire dont relève cette entreprise, se voit confier en la matière un rôle important.

Selon l'alinéa 7 de l'article 7, il doit immédiatement aviser la commission paritaire si le projet de nouveau régime de travail a donné lieu à des observations de la part des travailleurs ou des organisations représentées au sein de la commission paritaire, et en informer l'employeur. A défaut de cette notification dans le délai prescrit par la loi, le nouveau régime de travail peut entrer en vigueur.

.../...

En outre, selon les alinéas 11 et 12, le président notifie dans les huit jours à l'employeur la décision de la commission paritaire relative aux observations des travailleurs ou des organisations représentées au sein de cette commission. A défaut de cette notification, le nouveau régime de travail peut, de même, entrer en vigueur à l'expiration de ce délai.

4. Du point de vue contenu, le projet se divise en deux parties : d'une part, il y a les dispositions qui doivent permettre de déroger à certaines lois concernant la réglementation du travail (articles 2 à 18 inclusivement); d'autre part, il y a deux dispositions qui apportent des modifications à cette réglementation même, notamment à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (articles 19 et 20).

L'article 21, qui est repris dans un Chapitre VI, Dispositions finales, ne répond pas, en fait, à cette notion et gagnerait à être intégré à l'article 1er, lequel devrait alors être divisé en deux paragraphes.

Dans cette optique, le projet pourrait ensuite être restructuré de la manière suivante :

Chapitre Ier. Champ d'application.
(article 1er, où sont intégrées les dispositions de l'article 21)

Chapitre II. Nouveaux régimes de travail.
- Section 1. Autorisation de déroger à certaines dispositions légales (article 2).
- Section 2. Modalités d'application des nouveaux régimes de travail (articles 3 à 9 incl.).
- Section 3. Surveillance (articles 10 à 13 incl.).
- Section 4. Dispositions pénales (articles 14 à 18 incl.).

Chapitre III. Modifications à la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
(articles 19 et 20).

Chapitre IV. Disposition finale
(article 22 du projet qui devient l'article 21).

II. OBSERVATIONS PARTICULIERES.

Intitulé.

L'intitulé ne sert pas à indiquer les motifs du projet.

Il convient donc d'en réduire le texte à ce qui suit :

"Projet de loi relatif à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises".

Article 1er.

Il serait souhaitable que la C.C.T. qui délimitera le champ d'application de la présente loi, soit mentionnée de manière explicite avec indication de son intitulé et de son numéro.

Dans l'éventualité où cette convention n'aurait pas encore été conclue au moment de l'adoption de la loi en projet, il conviendrait toutefois d'écrire : "... une convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du travail ...".

.../...

Compte tenu notamment de la suggestion formulée dans l'observation générale 4. et des explications du fonctionnaire délégué, dont il ressort que l'application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 prévue par l'article 21, alinéa 2, du projet s'étendra également aux éventuelles prorogations des conventions régies par cet arrêté, le Conseil d'Etat propose le texte suivant :

"Article 1er.-

§ 1er. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs désignés dans la convention collective de travail n° ... du ... relative à ..., selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail.

(variante : "... désignés par une convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du travail concernant l'introduction de nouveaux régimes en matière d'organisation du temps de travail au sein des entreprises, en vue de permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise et de promouvoir l'emploi, selon les conditions et les modalités prévues par cette même convention collective de travail").

§ 2. A partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs visés au paragraphe 1er ne peuvent plus recourir aux dispositions de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible, étant entendu que les conventions d'aménagement du temps de travail conclues avant cette date ainsi que leurs éventuelles prorogations, continuent d'être régies par les dispositions de cet arrêté royal".

.../...

Article 2.

Cet article désigne les dispositions légales qui peuvent faire l'objet de dérogations au sens du projet.

Il est recommandé de définir ces dispositions d'une manière qui soit plus précise que la simple mention de l'article où elles figurent.

Non seulement cela profiterait à la lisibilité du texte mais la sécurité juridique s'en trouverait également augmentée puisque, outre une interdiction ou une obligation de principe, la plupart des articles mentionnés prévoient déjà certaines possibilités d'exception.

Le Gouvernement aura par ailleurs à examiner si, à l'instar de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982, il ne faudrait pas également mentionner dans la phrase introductive, les arrêtés d'exécution ainsi que les conventions collectives de travail et les décisions des comités paritaires s'y rapportant qui ont été rendues obligatoires par le Roi.

+

En ce qui concerne le 1°, il est signalé que l'article 16, alinéa ler, de la loi sur le travail, dispose que les travailleurs qui sont occupés le dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche.

.../...

Selon l'exposé des motifs (p. 4, avant-dernier paragraphe), les travailleurs visés se verront accorder un repos compensatoire dans les six jours qui suivent ce dimanche "ou dans un délai plus long fixé dans l'accord qui régit le nouveau régime de travail". Il ressort clairement de ce commentaire que la possibilité de dérogation porte uniquement sur la période au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé, et non pas sur la durée du repos. La référence qui figure dans l'article 2, 1°, du projet doit alors être limitée à l'article 16, alinéa ler, de la loi sur le travail (en plus de la référence à l'article 11 de cette loi). Le fonctionnaire délégué a confirmé que l'article 2, 1°, du projet, ne se rapporte pas, en effet, à la durée du temps de repos.

Compte tenu notamment de la suggestion faite ci-dessus, il conviendrait dès lors de rédiger la disposition du 1° comme suit :

"1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire, prévus respectivement par les articles 11 et 16, alinéa ler, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;".

L'exposé des motifs (p. 6, deuxième paragraphe) relève à propos du 5° que les dérogations à l'article 4 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ne peuvent avoir pour effet de diminuer le nombre de jours fériés et ne portent pas préjudice au droit à la rémunération pour ces jours fériés; "ce qui implique en tous cas que les travailleurs ont droit à la rémunération afférente à dix jours fériés".

.../...

Cette importante précision ne se retrouve toutefois pas dans le texte du 5°.

Article 4.

Dans le paragraphe ler, il y a lieu d'écrire :

"§ ler. La rémunération perdue en raison du jour de carence, tel qu'il est prévu à l'article 52, § ler, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 ...,".

Article 5.

Il conviendrait de rédiger le texte néerlandais de cet article comme suit :

"Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een paritair orgaan is gesloten ... kan deze overeenkomst voor het invoeren van de bij artikel 1 bedoelde nieuwe arbeidsregelingen voorzien in een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement die afwijkt ...".

Article 6.

Cet article dispose qu'à défaut d'une C.C.T. conclue au sein d'un organe paritaire, l'introduction du nouveau régime de travail dans une entreprise où il existe une délégation syndicale, ne peut se faire que moyennant la conclusion d'une C.C.T. entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs qui sont représentées au sein de la délégation syndicale.

.../...

Dans l'exposé des motifs (p. 7, dernier alinéa), il est toutefois question d'une C.C.T. conclue "avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ainsi qu'avec d'autres organisations représentatives des travailleurs avec l'accord de celles représentées au sein de la délégation syndicale".

En l'absence d'une disposition correspondante dans le projet, cette dernière modalité ne sera pas applicable.

Sous cette réserve, il y a lieu d'adapter l'alinéa ler de la manière suivante :

" ... d'un organe paritaire, s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, les nouveaux régimes de travail visés à l'article ler ne peuvent être introduits que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires".

Dans le texte néerlandais de l'alinéa 2, il y a lieu d'écrire "In afwijking van de artikelen 11 en 12 ...".

Article 7.

A l'alinéa ler, il vaudrait mieux écrire "dans le respect ..." au lieu de "moyennant le respect".

.../...

Dans la version néerlandaise de l'alinéa 3, il y a lieu d'écrire " ... vanaf het tijdstip van die mededeling ...".

A l'alinéa 4, il faut lire : " ... qui doit immédiatement lui en accuser réception".

Dans la version néerlandaise de l'alinéa 5, il convient d'écrire "Vanaf deze ontvangstbevestiging ...".

On remarquera que, selon l'alinéa 5, le délai d'un mois pendant lequel tant les organisations représentées au sein de la commission paritaire que les travailleurs de l'entreprise peuvent présenter leurs observations, court à partir de la date à laquelle le président a accusé réception du projet et du registre visés à l'alinéa 4.

Le projet ne précise toutefois pas de quelle manière les intéressés seront avisés de cet accusé de réception.

Compte tenu notamment des explications du fonctionnaire délégué, il est suggéré de rédiger l'alinéa 6 comme suit :

"S'il n'a pas été fait d'observations dans le registre susvisé et si, ni les travailleurs ni les organisations représentées au sein de la commission paritaire n'ont fait parvenir d'observations au Président dans la délai prévu, celui-ci en informe l'employeur dans les huit jours; le nouveau régime de travail peut ensuite entrer en vigueur".

Il y a lieu d'adapter l'alinéa 13 comme suit :

"Par dérogation à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 le règlement du travail est mis en concordance avec le nouveau

régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède".

Article 14.

L'article 270 du Code pénal ayant été abrogé par la loi du 13 octobre 1930, il y a lieu d'écrire " ... de l'article 268 et des articles 271 à 274 du Code pénal, ...".

Article 22.

Si la suggestion faite dans les observations générales est adoptée, cet article deviendra l'article 21.

Il y a lieu de compléter la date de l'entrée en vigueur; eu égard à la portée du projet, la loi en projet ne peut rétroagir.

De kamer was samengesteld uit

de Heer : H. COREMANS, kamervoorzitter,
Monsieur : président de chambre,

de Heer : J. VERMEIRE,
Monsieur :
Mevrouw : S. VANDERHAEGEN, staatsraden,
Madame : conseillers d'Etat,

de Heren : F. DE KEMPENEER, assessoren van de
Messieurs : afdeling wetgeving,
G. SCHRANS, assesseurs de la
section de législation,

Mevrouw : M. BENARD, griffier,
Madame : greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van Mevr. S. VANDERHAEGEN.
Het verslag werd uitgebracht door de H. M. VAN DAMME, adjunct-auditeur.

La chambre était composée de

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Mme S. VANDERHAEGEN.
Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur adjoint.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER, DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

M. BENARD. H. COREMANS.