

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2019/42465]

19 NOVEMBRE 2019. — Arrêté royal portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire

RAPPORT AU ROI

Les dispositions relatives à la continuité du service pénitentiaire, telles que stipulées dans la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire, trouvent leur origine dans un contexte de dialogue social, tel que déterminé dans l'accord gouvernemental de 2014.

Ces dispositions prévoient que le droit de grève est conditionné à l'obligation de prévoir un service garanti à l'égard des détenus et de leur entourage direct. Cette obligation souligne encore plus l'importance d'un dialogue social afin d'éviter qu'un conflit social ne débouche sur une grève et afin de s'assurer que l'instrument de la grève soit effectivement le remède ultime.

La meilleure garantie du maintien du droit de grève des membres du personnel consiste à éviter des grèves et, si un conflit social prend malgré tout une certaine ampleur, à continuer la recherche d'une résolution constructive du conflit, en concertation avec les partenaires sociaux.

En effet, ce sont les conséquences bien connues d'une grève sur le statut juridique des citoyens détenus qui ont donné lieu à ce régime. Il est donc de la plus haute importance de poursuivre un dialogue social dans les limites des prérogatives du statut syndical et de concilier deux statuts juridiques différents.

Les intérêts des détenus et des membres du personnel se rejoignent dans l'aspiration d'un cadre de travail et de séjour apaisé et sécurisé, dans lequel les interactions entre les deux acteurs peuvent perdurer et doivent contribuer en particulier à cette sécurité dynamique.

Le dialogue social dans le secteur pénitentiaire est donc crucial pour aboutir à des relations sociales harmonieuses entre le Service Public Fédéral Justice, la Direction générale des établissements pénitentiaires et tous les collaborateurs des établissements pénitentiaires, en vue de garantir à tout moment l'exécution des missions légales des établissements pénitentiaires.

Ce climat social se caractérise par la recherche de solutions, le respect mutuel ainsi que la confiance et repose en premier lieu sur un dialogue social de qualité. Dans le respect du statut syndical applicable, ce dialogue a lieu sur la base des accords transparents relatifs aux droits et devoirs de chaque personne concernée. Ce n'est qu'ainsi qu'il est possible de garantir une paix sociale durable et stable et d'éviter les conflits potentiels, ou de les aborder et de les résoudre de manière responsable.

Durant les discussions, les partenaires ont en outre le souci de l'efficacité dans la concertation. Cela nécessite notamment l'établissement de règles claires concernant :

- la manière de signaler un conflit social, sur le fond et sur la forme;
- la manière d'organiser la concertation, et ce, tant en ce qui concerne la durée de celle-ci, qu'en ce qui concerne les interlocuteurs présents, notamment le recours à des représentants de la direction régionale;
- Le rapportage et la conclusion ou non d'un accord;
- L'exécution d'un accord et son suivi;
- La clôture du conflit social ou, le cas échéant, les règles d'application au cas où une grève devient inévitable.

Ces règles ne viennent pas de nul part mais trouvent principalement leur fondement dans le protocole n° 351, qui régit actuellement le dialogue social dans le contexte d'une gestion des conflits au sein du secteur pénitentiaire.

La notion de «conflit social» est reprise des termes de la loi du 22 mars 2019 précitée. Ce terme doit cependant s'entendre dans le sens de «différend social» au sens du statut syndical et de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2019/42465]

19 NOVEMBER 2019. — Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 15 en 16 van de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel

VERSLAG AAN DE KONING

De bepalingen inzake de continuïteit van de dienstverlening in de gevangenissen, zoals bepaald in de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel, zijn ontstaan in een context van sociale dialoog zoals in het regeerakkoord van 2014 bepaald.

Deze bepalingen houden in dat het stakingsrecht geconditioneerd wordt door de verplichting te voorzien in een gegarandeerde dienstverlening ten aanzien van de gedetineerden en hun directe omgeving. Deze verplichting zet nog meer het belang van de sociale dialoog in het licht teneinde te vermijden dat een sociaal conflict uitmond in een staking en om er voor te zorgen dat het instrument van de staking wel degelijk een ultimatum remedium zou zijn.

De beste waarborg om het stakingsrecht van de personeelsleden te bestendigen bestaat er dus in stakingen te voorkomen en, indien een sociaal conflict toch een zekere omvang aanneemt, er in overleg met de sociale partners naar te blijven streven dat het conflict op een constructieve manier opgelost wordt.

Het zijn immers de gekende gevolgen van een staking op de rechtspositie van de gedetineerde burgers die aanleiding hebben gegeven tot deze regeling. Het is dus van het allergrootste belang een sociale dialoog te blijven voeren binnen de grenzen van de prerogatieven van het syndicaal statuut en twee verschillende rechtsposities te verzoenen.

Waar de belangen van gedetineerden en personeelsleden elkaar ontmoeten, is in het streven naar een conflictarme en veilige verblijfs- en werkomgeving waarbinnen de interactie tussen beide actoren ten volle kan volgehouden worden en in het bijzonder moet bijdragen tot deze dynamische veiligheid.

De sociale dialoog binnen het gevangeniswezen is dus van cruciaal belang om te komen tot harmonieuze sociale relaties tussen de Federale Overheidsdienst Justitie, het directoraat-generaal penitentiaire inrichtingen en alle medewerkers van de penitentiaire inrichtingen opdat de uitvoering van de wettelijke opdrachten van het gevangeniswezen te allen tijde kan gewaarborgd worden.

Dit sociaal klimaat kenmerkt zich door oplossingsgerichtheid, wederzijds respect en vertrouwen en steunt in de eerste plaats op een kwaliteitsvolle sociale dialoog. Deze dialoog verloopt, met naleving van het toepasselijke syndicale statuut, op basis van duidelijke afspraken over de rechten en de plichten van iedere betrokkene. Enkel op die manier kan een duurzame en stabiele sociale vrede verzekerd worden en kunnen mogelijke conflicten op een verantwoorde manier worden vermeden, aangepakt en opgelost.

Tijdens de gesprekken streven de gesprekspartners bovendien naar efficiëntie in het overleg. Dit noodzaakt onder meer het vastleggen van duidelijke regels met betrekking tot:

- De wijze waarop een sociaal conflict wordt aangemeld, naar vorm en inhoud;
- De wijze waarop het overleg georganiseerd wordt en dit zowel wat betreft de duur hiervan als wat betreft de aanwezige gesprekspartners, in het bijzonder het inzetten van afgevaardigden van de regionale directie;
- De verslaggeving en het al dan niet komen tot een akkoord;
- De uitvoering van een akkoord en de opvolging ervan;
- De afsluiting van het sociaal conflict of, in voorkomend geval, de regels van toepassing in geval een staking onvermijdelijk wordt.

Deze regels zijn niet uit het niets ontstaan maar vinden hun grond voornamelijk in het protocol nr. 351 dat tot op heden de sociale dialoog in de context van de conflictbeheersing binnen het gevangeniswezen regelt.

Het begrip «sociaal conflict» is hernomen uit de termen van de voormelde wet van 22 maart 2019. Deze term dient dus verstaan te worden als «collectief geschil» in de zin van het vakbondsstatuut en van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Si l'on se réfère à l'objectif selon lequel l'arme de la grève doit rester le remède ultime en cas de conflit social, cet arrêté s'articule dès lors autour d'un modèle en deux phases qui, en premier lieu, oblige chaque conflit social à faire l'objet d'un dialogue et qui, ensuite, définit les règles qui seront d'application lors d'une éventuelle grève, si ce dialogue ne donne pas les résultats escomptés.

Une prémisses essentielle dans le contexte de la résolution d'un tel conflit social suppose que le problème qui se présente doit clairement revêtir un caractère d'extrême urgence, qui ne permet pas d'attendre la tenue d'une concertation sociale régulière au sein de la prison. La concertation dont il est ici question doit porter sur des problèmes concrets, dont le caractère urgent peut être établi.

En vue de l'organisation de ce dialogue, le principe de la subsidiarité est très important et la concertation entre les partenaires sociaux doit au maximum s'effectuer là où elle peut être la plus fructueuse, et donc généralement dans le giron d'une concertation entre la direction locale et les délégués locaux des organisations syndicales.

L'intention n'est donc pas que la hiérarchie supérieure remplace la direction locale, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne peut pas intervenir.

En particulier, elle peut le faire en mettant des conciliateurs internes à disposition, qui ont pour mission de débloquer un éventuel conflit se trouvant dans une impasse et de garder ou remettre les parties autour de la table.

Si un conflit social évolue en menace réelle de grève, le Ministre de la Justice peut en outre demander à son collègue, compétent pour le Travail et l'Emploi, de désigner un conciliateur social.

Le rôle de la direction régionale en tant que délégué du Directeur général doit également être souligné à cet égard.

Ces directions représentent le Directeur général sur le terrain et jouent l'interlocuteur entre le niveau local et le niveau central.

En cas d'accord entre parties, il est important de veiller à son exécution correcte. A cet effet, on se base en premier lieu sur un compte-rendu correct des réunions entre les partenaires sociaux et en deuxième lieu, sur des accords corrects repris dans un accord écrit. Cet accord mettra non seulement un terme au conflit social mais sera également le point de départ de l'exécution des accords conclus.

Pour chaque conflit, il est essentiel de pouvoir poursuivre le plus vite possible sur la voie de la normalisation des relations sociales, mais aussi d'un fonctionnement normal de l'organisation. Raison pour laquelle cet arrêté choisit résolument d'intégrer le suivi de l'exécution d'un accord dans la concertation sociale régulière.

Bien entendu, il n'est pas à exclure que les parties concernées ne puissent pas aboutir à un accord et que le conflit dégénère en préavis de grève. À ce stade, il convient d'avoir au maximum recours au dialogue social et de viser la conclusion d'un accord.

En revanche, si ceci s'avère impossible, une procédure avec des délais est mise en place. En effet, la loi prévoit qu'en cas de préavis de grève, le directeur de la prison doit organiser les services en vue de garantir les droits minimum des détenus, tels que stipulés dans l'article 17 de cette loi.

Dans son article 16, §1, alinéa 2, la loi elle-même prévoit la procédure applicable aux membres du personnel pour communiquer leur intention de participer ou non au jour de grève à leur chef d'établissement.

Le Directeur général doit déterminer la manière dont cette déclaration d'intention doit être communiquée.

En outre, ce mécanisme prévoit inévitablement la poursuite du fonctionnement normal de la prison jusqu'au début effectif d'une grève.

En dehors des grèves effectives, le travail doit être effectué selon les consignes de travail normales. De même, dans le protocole 351 existant, il a déjà été convenu qu'au cours des délais de concertation et de consultation le travail est continué comme prescrit. Il va sans dire que c'est également le cas dans les périodes sans préavis de grève.

Par ailleurs, l'arrêté contient des dispositions qui sont d'application si un conflit social s'étend sur plusieurs prisons ou si le conflit dépasse la zone d'influence de l'organisation pénitentiaire.

En cas de conflit social ou de préavis de grève impliquant plusieurs prisons, la concertation aura lieu au sein du comité supérieur de concertation.

Si le conflit social concerne des matières à négocier, les mêmes procédures et modalités que celles de la concertation sont suivies, mais dans le cadre d'un comité de secteur III avec ses attributions spécifiques

Verwijzend naar de doelstelling dat het wapen van de staking het ultimatum remedium dient te blijven in geval van sociaal conflict, is dit besluit dan ook opgebouwd rond een tweefasenmodel dat in eerste instantie elk sociaal conflict onderwerp van een dialoog maakt en pas nadat deze dialoog niet tot de gewenste resultaten heeft geleid, de regels vastlegt die van toepassing zullen zijn op een eventuele staking.

Een essentiële premisse binnen de context van de hier bedoelde sociale conflictregering is dat het probleem dat zich manifesteert overduidelijk het karakter moet hebben van een hoogdringendheid waardoor het verloop van het regulier sociaal overleg binnen de gevangenis niet kan afgewacht worden. Het overleg waarvan hier sprake moet over problemen gaan die een concreet karakter hebben maar waarvan het spoedeisend karakter ook aangetoond wordt.

Met het oog op de organisatie van deze dialoog is het principe van de subsidiariteit van groot belang en dient het overleg tussen de sociale partners maximaal daar gelegd en gelaten te worden waar die het meest vruchtbaar kan zijn wat dus neerkomt op een overleg tussen de lokale directie en de lokale afgevaardigden van de vakbonden.

Het mag dus niet de bedoeling zijn dat de hogere hiërarchie in de plaats treedt van de lokale directie, wat niet betekent dat zij niet kan tussenkomen.

Zij kan dat meer in het bijzonder doen door het ter beschikking stellen van intern bemiddelaars wiens opdracht erin bestaat een mogelijk vastlopend conflict te deblokken en de partijen on speaking terms te houden of terug te krijgen.

De Minister van Justitie kan bovendien, in geval een sociaal conflict geëvolueerd is in de richting dat een stakingsdreiging reëel wordt, zijn collega bevoegd voor Arbeid en Tewerkstelling verzoeken een sociaal bemiddelaar aan te duiden.

Het is noodzakelijk om op dat vlak ook de rol van de regionale directie in de verf te zetten als afgevaardigde van de Directeur-generaal.

Deze directies vertegenwoordigen de Directeur-generaal op het terrein en spelen in die zin vaak de tussenpersoon tussen het lokale niveau en het centrale niveau.

In geval de partijen tot een akkoord komen, is het belangrijk om over de correcte uitvoering ervan te waken. De basis hiervoor wordt in eerste instantie gelegd bij de correcte notulen van de vergaderingen tussen de sociale partners en in tweede instantie door correcte afspraken die in een schriftelijk akkoord worden opgenomen. Dat akkoord zal immers niet enkel het sociaal conflict beëindigen maar de start vormen van het begin van de uitvoering van de gemaakte afspraken.

Belangrijk in elk conflict is dat de weg naar normalisatie van de sociale verhoudingen, maar evenzeer naar de normale werking van de organisatie zo snel als mogelijk opnieuw wordt ingeslagen. Vandaar dat dit besluit er duidelijk voor opteert de opvolging van de uitvoering van een akkoord in het reguliere sociaal overleg te integreren.

Het is uiteraard niet uit te sluiten dat de betrokken partijen niet tot een akkoord kunnen komen en dat het conflict escaleert tot een stakingsaanzegging. Ook op dat moment dient maximaal de sociale dialoog benut te worden en dient het sluiten van een akkoord nagestreefd te worden.

Indien dit echter niet mogelijk is, treedt een procedure met termijnen in werking. De wet voorziet immers dat de directeur van de gevangenis in geval van stakingsaanzegging de diensten moet organiseren met het oog op het waarborgen van de minimale rechten van de gedetineerden zoals die in artikel 17 van deze wet bepaald zijn.

De wet voorziet in zijn artikel 16, §1, 2e lid, zelf de procedure die van toepassing is op de personeelsleden om hun intentie om al dan niet deel te nemen aan de stakingsdag mee te delen aan hun inrichtingshoofd.

De directeur-generaal dient te bepalen op welke manier deze intentieverklaring dient medegedeeld te worden.

Daarnaast voorziet dit mechanisme er dus onvermijdelijk ook in dat de normale werking van de gevangenis wordt verder gezet tot op de effectieve start van een staking.

Buiten de daadwerkelijke stakingen dient er gewerkt te worden volgens de normale werkregeling. Ook in het bestaande protocol 351 werd reeds overeengekomen dat tijdens de termijnen van overleg en consultatie het werk verder gezet wordt zoals voorgeschreven. Het spreekt voor zich dat dit in periodes zonder stakingsaanzegging ook het geval is.

Het besluit bevat tevens bepalingen die van toepassing zijn indien een sociaal conflict meerdere gevangenis beslaat of wanneer het conflict de invloedssfeer van de penitentiaire organisatie overstijgt.

In het geval een sociaal conflict of stakingsaanzegging meerdere gevangenis betreft, dan zal het overleg gedaan worden binnen het hoog overlegcomité.

In het geval het sociaal conflict betrekking heeft op materies die onderhandeld dienen te worden, dan worden dezelfde procedures en nadere regels gevolgd als bij overleg, maar dan binnen het kader van

et conformément aux dispositions prévues par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'arrêté vise, en adéquation avec l'esprit de la loi, à éviter autant que possible les conflits sociaux.

Mais, s'ils aboutissent malgré tout à une grève, l'autorité doit pouvoir réagir adéquatement à des situations où un membre du personnel ne souhaite pas participer à la grève et reste quand même absent.

Il y est prévu une mobilisation maximale de la présence volontaire des membres du personnel durant une grève lors de l'élaboration du planning pendant le jour de grève. Dès lors, une disposition prévoit les conséquences administratives de cette attitude, à savoir placer le collaborateur concerné en non-activité ou suspendre son contrat de travail pour ce ou ces jours d'absence injustifiée.

Commentaires des articles

L'article 1^{er} contient quelques définitions des termes récurrents.

L'article 2 détermine comment les organisations syndicales informent le chef d'établissement et le directeur général de la Direction générale des Établissements pénitentiaires d'un conflit social qui doit être réglé dans les plus brefs délais et qui ne peut pas attendre la tenue planifiée d'un prochain Comité de concertation de base. Ceci s'effectue par voie électronique. Un des deux destinataires doit envoyer un accusé de réception. Cet accusé de réception est essentiel afin de pouvoir déterminer le moment à partir duquel le délai, établi à l'article 3, commence à courir. C'est le premier accusé de réception qui fait foi dans cette optique. Il a été choisi d'avertir tant le chef d'établissement que le directeur général afin d'éviter qu'un des deux ne soit pas informé du fait.

La notification doit clairement mentionner le problème précis et la justification de l'urgence du traitement.

L'article 3 prévoit qu'il convient d'organiser la première réunion de concertation au plus tard 7 jours après la notification.

Le délai des concertations est de 30 jours, susceptible d'être prolongé de commun accord. Ces délais diffèrent de ceux prévus pour la concertation dans l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité. L'objectif est d'organiser plus rapidement une concertation afin d'éviter une tension latente.

L'article 4 concerne les différentes méthodes d'intégration d'un représentant de la direction régionale dans la concertation et pointe sur la possibilité de faire appel à un conciliateur social. La demande de présence d'un représentant de la direction régionale sera toujours acceptée, sauf peut-être pour des raisons pratiques.

L'article 5 stipule le délai d'élaboration des notes, leur contenu et leurs signataires.

L'article 6 prévoit ce qu'il convient de faire si un accord est conclu, le contenu précis de l'avis motivé ainsi que les signataires.

Il stipule aussi que la conclusion d'un avis motivé implique la fin du conflit social.

En outre, il prévoit un suivi de cet avis lors du Comité de concertation de base suivant (au plus tard un mois après la conclusion de celui-là) ou, au plus tard, trois mois après sa conclusion.

Le chapitre 2 du Titre II fixe les procédures de la concertation lors d'un conflit social débouchant sur un préavis de grève. Il concerne uniquement les préavis de grève dans le secteur pénitentiaire qu'il convient de discuter au sein du Comité local de concertation de base (pour un établissement pénitentiaire spécifique) ou au sein du Comité supérieur de concertation (pour plusieurs établissements pénitentiaires). Les préavis de grève interprofessionnels sont effectivement gérés à un autre niveau.

L'article 7 fixe le délai et la méthode de communication à l'autorité d'un préavis de grève. Il stipule également ce qu'il convient de mentionner dans le préavis de grève, à savoir les raisons de ce préavis et les positions de(s) l'organisation(s) syndicale(s) ainsi que l'heure et la date prévues du début de la grève. Il prévoit aussi qui doit être averti en cas de préavis de grève. Des nouvelles raisons ne peuvent être ajoutées durant la concertation.

Si les organisations syndicales souhaitent inscrire d'autres problèmes à l'ordre du jour, elles peuvent à cet effet entamer de nouvelles procédures. Si elles préfèrent modifier les termes du préavis de grève déjà déposé, il faut alors recommencer la procédure et un nouveau délai d'au moins 10 jours commence à courir, sauf accord du ou des chef(s) d'établissement concerné(s).

een sectorcomité III met zijn specifieke geplogenheden en volgens de bepalingen opgenomen in het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het besluit streeft ernaar streeft om sociale conflicten maximaal te vermijden, geheel in de geest van de wet.

Maar, indien het uiteindelijk toch tot een staking komt, dan dient de overheid adequaat te kunnen reageren op situaties waarin een personeelslid de intentie uit niet aan de staking te zullen deelnemen om vervolgens toch afwezig te blijven.

Er wordt immers maximaal ingezet op de vrijwillige aanwezigheid van personeelsleden tijdens een staking bij de opmaak van de planning tijdens de stakingsdag. Een bepaling voorziet dan ook in de administratieve gevolgen van deze houding, i.c. het op non-activiteit stellen of schorsen van de arbeidsovereenkomst van het bewuste personeelslid voor die dag of dagen van onwettige afwezigheid.

Artikelsgewijze bespreking

In artikel 1 worden enkele definities van vaak terugkerende termen bepaald.

Artikel 2 bepaalt op welke manier de vakorganisaties het inrichtingshoofd en de Directeur-generaal van het Directoraat-generaal penitentiaire inrichtingen op de hoogte brengen van een sociaal conflict dat zo snel mogelijk dient behandeld te worden en dat niet uitgesteld kan worden tot een volgend gepland basisoverlegcomité. Dit wordt langs elektronische weg gedaan waarbij er een ontvangstmelding dient gedaan te worden door een van beide geadresseerden. Het is belangrijk dat er een ontvangstmelding gedaan wordt om te kunnen bepalen vanaf wanneer de termijn begint te lopen welke in artikel 3 is vastgelegd. Het is de eerste ontvangstmelding die geldig is in dat opzicht. Er is gekozen om zowel het inrichtingshoofd als de Directeur-generaal te verwittigen om te vermijden dat een van beide niet op de hoogte zou zijn.

De kennisgeving dient duidelijk te vermelden wat precies het probleem is en de rechtvaardiging van de dringende behandeling.

Artikel 3 bepaalt dat de eerste vergadering van het overleg dient georganiseerd te worden ten laatste 7 dagen na de kennisgeving.

De termijn van overleggen ligt op 30 dagen welke in onderling overleg kan verlengd worden. Deze termijnen wijken af van deze voorzien voor overleg in het voormelde koninklijk besluit van 28 september 1984. De bedoeling is om sneller een overleg te organiseren en om sluimerende onrust in de kiem te kunnen smoren.

Artikel 4 betreft de verschillende manieren waarop een afgevaardigde van de regionale directie kan geïntroduceerd worden in het overleg en wijst op de mogelijkheid om beroep te doen op een sociaal bemiddelaar. Op het verzoek tot aanwezigheid van een afgevaardigde van de regionale directie zal steeds worden ingegaan behalve misschien om praktische redenen.

Artikel 5 bepaalt de termijn waarbinnen de notulen worden opge maakt, wat er wordt in opgenomen en wie ze tekent.

Artikel 6 bepaalt wat er gebeurt als er een akkoord wordt afgesloten en wat er allemaal opgenomen wordt in het met redenen omkleed advies en wie het tekent.

Het bepaalt ook dat het afsluiten van een met redenen omkleed advies inhoudt dat het sociaal conflict beëindigd is.

Verder wordt vastgelegd dat er een opvolging is van dit advies op het volgende basisoverlegcomité (uiterlijk één maand na het afsluiten ervan) of ten laatste drie maand na het afsluiten ervan.

Hoofdstuk 2 van Titel II bepaalt de procedures van het overleg bij een sociaal conflict dat uitgemond is in een stakingsaanzegging. Het betreft enkel de stakingsaanzeggingen binnen de penitentiaire sector die binnen het lokale basisoverlegcomité (voor een specifieke penitentiaire inrichting) of het hoog overlegcomité (voor meerdere penitentiaire inrichtingen) dienen overlegd te worden. De interprofessionele stakingsaanzeggingen worden immers op een ander niveau behandeld.

Artikel 7 bepaalt de termijn en de manier waarop een stakingsaanzegging ter kennis wordt gebracht aan de overheid. Er wordt eveneens vastgelegd wat de stakingsaanzegging dient te vermelden, nl. de redenen van de stakingsaanzegging en de standpunten van de vakorganisatie(s) en het op dat moment voorgenomen uur en datum van het begin van de staking. Er wordt ook bepaald wie verwittigd dient te worden bij een stakingsaanzegging.

Nieuwe redenen kunnen niet worden toegevoegd tijdens het overleg. Als de vakorganisaties andere problemen op de agenda willen plaatsen dan moeten zij daarvoor nieuwe procedures opstarten. Als ze de elementen van de reeds neergelegde stakingsaanzegging wensen aan te passen, dient men dus de procedure herop te starten en begint een nieuwe termijn van ten minste 10 dagen te lopen, behalve mits het akkoord van het betrokken inrichtingshoofd of de betrokken inrichtingshoofden.

L'article 8 établit l'organisation d'un Comité de concertation de base dans les quatre jours ouvrables après la notification. Ce court délai est imposé afin de contraindre les différentes parties à se concerter rapidement. L'objectif est toujours d'éviter une grève. Si après la concertation il y a une décision de faire grève, le délai de 10 jours doit toujours être respecté et il faut tenir compte en plus du délai de 72 heures.

Une grève de durée indéterminée est considérée comme une grève de plus de 48 heures parce qu'on ne dispose pas d'une notification de la durée de la grève et les services doivent être organisées.

L'article 9 prévoit la possibilité d'avoir recours à un représentant de la direction régionale de la même manière que pour une concertation sans préavis de grève.

Parallèlement, il est également possible de faire appel à un conciliateur social.

L'article 10 fixe les délais d'élaboration des notes, leur contenu et leurs signataires, à l'instar de l'article 5 mais dans le cas d'une concertation avec préavis de grève.

L'article 11 reprend l'article 6 mais dans le cas d'un accord trouvé lors d'une concertation avec préavis de grève.

L'article 12 prévoit ce qu'il convient de faire si un accord n'est pas trouvé. Cela ne signifie pas nécessairement la tenue d'une grève. Il est possible que les organisations syndicales consultent leurs membres et que la grève ne soit pas entamée. Si ces membres décident toutefois de faire grève, le directeur général ou son délégué doit en avvertir le Ministre et le Président du Comité de direction. Conformément à l'article 16 de la loi, chaque membre du personnel devra alors personnellement communiquer son intention ou pas de participer à la grève.

L'article 13 stipule que les mêmes règles et procédures sont d'application en cas de préavis de grève pour plusieurs prisons simultanément, mais au niveau du Comité supérieur de concertation.

L'article 14 détermine que si le conflit social porte sur des matières qu'il convient de négocier, le conflit sera traité au sein du Comité de secteur III, mais en employant les mêmes procédures et modalités décrites dans les chapitres précédents. Cet article détermine aussi comment il y a lieu dans ce cas de lire certains termes afin d'éviter toute confusion sur les procédures à suivre.

L'article 15 veille à ce que l'autorité soit informée des actions syndicales organisées par les confédérations représentées au sein du Conseil National du Travail qui peuvent également entraîner des grèves au sein du secteur pénitentiaire afin de pouvoir organiser le service minimum garanti. Conformément à l'article 16 de la loi, les membres du personnel communiqueront leur intention ou non de participer à de telles grèves.

L'article 16 détermine la mesure administrative infligée au membre du personnel qui ne se présente pas à son lieu de travail, bien qu'ayant soit communiqué qu'il viendrait travailler, soit rien communiqué (et donc fait savoir implicitement à cet effet qu'il ne participerait pas à la grève), soit été réquisitionné.

En ce sens, il convient de rappeler les droits et devoirs qui s'appliquent au personnel à tout moment. Le droit disciplinaire peut toujours être appliqué si les droits et devoirs ne sont pas respectés.

Le Titre IV établit les dispositions transitoires et finales relatives à l'entrée en vigueur et à l'exécution de l'arrêté.

Le Ministre de la Justice,
K. GEENS

Conseil d'État, section de législation, avis 66.601/1 du 23 octobre 2019 sur un projet d'arrêté royal 'portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire'

Le 24 septembre 2019, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de la Justice à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 15 octobre 2019. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Chantal Bamps et Wouter Pas, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Barbara Speybrouck, premier auditeur.

Artikel 8 bepaalt dat een basisoverlegcomité wordt georganiseerd binnen de vier werkdagen na de kennisgeving. Deze korte termijn wordt opgelegd om de verschillende partijen te dwingen om snel te overleggen. De bedoeling dient steeds te zijn om een staking te vermijden. Als er na het overleg beslist wordt om toch te staken, dan dient de termijn van 10 dagen steeds gerespecteerd te worden en dient men daarenboven ook rekening te houden met de termijn van 72 uur.

Een staking van onbepaalde duur wordt beschouwd als een staking van meer dan 48 uur omdat men immers geen opgave van de duur heeft van de staking en de diensten dienen georganiseerd te worden.

Artikel 9 voorziet in de mogelijkheid om op dezelfde wijze als bij een overleg zonder stakingsaanzegging een afgevaardigde van de regionale directie te voorzien.

Daarnaast wordt ook de mogelijkheid voorzien om een sociaal bemiddelaar in te schakelen.

Artikel 10 bepaalt de termijn waarbinnen de notulen worden opgemaakt, wat er wordt in opgenomen en wie ze tekent, net zoals artikel 5 maar dan in het geval van een overleg met een stakingsaanzegging.

Artikel 11 herneemt artikel 6 maar dan in het geval van akkoord in een overleg met een stakingsaanzegging.

Artikel 12 bepaalt wat er gebeurt als er geen akkoord bereikt wordt. Dit betekent niet noodzakelijk dat er een staking zal zijn. Het is mogelijk dat de vakorganisaties hun leden raadplegen en dat er niet gestaakt zal worden. Als zij wel beslissen om te staken dan dient de Minister en de Voorzitter van het directiecomité verwittigd te worden door de Directeur-generaal of zijn gemachtigde. Overeenkomstig artikel 16 van de wet dient elk personeelslid dus persoonlijk zijn intentie om al dan niet deel te nemen aan de staking mede te delen.

Artikel 13 bepaalt dat dezelfde procedures en regels worden toegepast bij een stakingsaanzegging voor meerdere gevangenen tegelijkertijd, maar dan op het niveau van het hoog overlegcomité.

Artikel 14 bepaalt dat als het sociaal conflict betrekking heeft op materies die onderhandeld dienen te worden, het conflict op sectorcomité III zal behandeld worden, maar wel met dezelfde procedures en nadere regels zoals beschreven in de voorgaande hoofdstukken. In dit artikel wordt ook vastgelegd hoe sommige termen in dat geval moeten gelezen worden zodat er geen verwarring bestaat over de te volgen procedures.

Artikel 15 zorgt er voor dat de overheid op de hoogte is van syndicale acties georganiseerd door confederaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad die ook stakingen in de penitentiaire sector tot gevolg kunnen hebben zodat de gearandeerde dienstverlening kan georganiseerd worden. Overeenkomstig artikel 16 van de wet communiceren de personeelsleden hun intentie om al dan niet deel te nemen aan zulke stakingen.

Artikel 16 legt vast wat de administratieve maatregel is die opgelegd wordt aan het personeelslid dat niet komt opdagen op zijn plaats van tewerkstelling terwijl hij/zij ofwel te kennen had gegeven te komen werken, of niets laten weten heeft (en dus daardoor impliciet te kennen heeft gegeven niet te zullen staken) of opgevorderd was.

Het is in die zin gepast om te wijzen op de rechten en plichten die ten allen tijde van toepassing zijn op het personeel. Het tuchtrecht kan bijgevolg steeds worden ingezet indien deze rechten en plichten niet worden nageleefd.

Titel IV legt de overgangs- en slotbepalingen vast betreffende de inwerkingtreding en de tenuitvoerlegging van het besluit.

De Minister van Justitie,
K. GEENS

Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 66.601/1 van 23 oktober 2019 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot uitvoering van de artikelen 15 en 16 van de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel'

Op 24 september 2019 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Justitie verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot uitvoering van de artikelen 15 en 16 van de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 15 oktober 2019. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Chantal Bamps en Wouter Pas, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Barbara Speybrouck, eerste auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix Van Damme, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 23 octobre 2019.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

Observation préliminaire

2. Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait que la compétence du Gouvernement se trouve encore et toujours limitée à l'expédition des affaires courantes. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si le projet relève bien des compétences ainsi limitées, la section de législation n'ayant pas connaissance de l'ensemble des éléments de fait que le Gouvernement peut prendre en considération lorsqu'il doit apprécier la nécessité d'arrêter ou de modifier des dispositions réglementaires.

Portée et fondement juridique

3. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet, d'une part, de déterminer les modalités de la concertation sociale au sein des services pénitentiaires qui doivent être respectées en cas de conflit social dans ces services, en ce compris celles qui s'appliquent en cas de préavis de grève, et, d'autre part, de fixer la mesure administrative qui peut être imposée aux personnes qui ne sont pas autorisées à participer à une grève concrète ⁽¹⁾.

Le titre I englobe une liste de notions.

Dans le titre II, le chapitre I^{er} fixe la procédure concernant la concertation en cas de conflit social sans préavis de grève. Le chapitre II contient la procédure concernant la concertation sociale en cas de conflit social avec préavis de grève, à l'exception des préavis de grève au niveau interprofessionnel. À cet égard, il rend la procédure fixée en cas de préavis de grève déposé dans une seule prison également applicable à un préavis de grève déposé dans plusieurs prisons. Le chapitre III dispose que les procédures des chapitres I^{er} et II doivent être suivies si le conflit social concerne des matières qui doivent être négociées, alors que le chapitre IV fixe la procédure concernant une action syndicale émanant d'une confédération représentée au sein du Conseil national du travail.

Le titre III fixe la mesure administrative pour les agents de l'État et les contractuels qui se trouvent dans une situation visée à l'article 16, § 3, de la loi du 23 mars 2019 'concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire'.

Enfin, le chapitre IV renferme une disposition transitoire qui prévoit que les procédures fixées dans le projet s'appliquent au conflit social qui se manifeste à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

4. Le projet trouve son fondement juridique dans les articles 15, alinéa 2, et 16 de la loi du 23 mars 2019.

L'article 15, alinéa 2, de cette loi habilite le Roi à fixer les modalités de la concertation sociale qui en cas de conflit social au sein des services pénitentiaires, est entamée sans délai au sein des comités de concertation compétents, créés au sein du SPF Justice. L'article 15, alinéa 3, fixe les aspects auxquelles ces modalités doivent au moins satisfaire. L'article 16, § 3, de la loi du 23 mars 2019 énonce que le Roi fixe la mesure administrative pour certains membres du personnel qui ne se présentent pas au lieu de travail.

Ces dispositions procurent un fondement juridique suffisant au projet.

Examen du texte

Préambule

5. Le préambule doit être adapté compte tenu des observations formulées à propos du fondement juridique.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix Van Damme, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 23 oktober 2019.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

Voorafgaande opmerking

2. Rekening houdend met het tijdstip waarop dit advies gegeven wordt, vestigt de Raad van State de aandacht op het feit dat de bevoegdheid van de regering nog steeds beperkt is tot het afhandelen van de lopende zaken. Dit advies wordt evenwel gegeven zonder dat wordt nagegaan of dit ontwerp in die beperkte bevoegdheid kan worden ingepast, aangezien de afdeling Wetgeving geen kennis heeft van het geheel van de feitelijke gegevens welke de regering in aanmerking kan nemen als ze te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van een verordening noodzakelijk is.

Strekking en rechtsgrond

3. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt er enerzijds toe de nadere regels van het sociaal overleg binnen de penitentiaire diensten vast te stellen die moeten worden nageleefd ingeval van een sociaal conflict binnen deze diensten, met inbegrip van deze van toepassing in geval van een stakingsaanzegging. Anderzijds legt het ontwerp de administratieve maatregel vast die kan worden opgelegd aan personen die niet gerechtigd zijn om aan een concrete staking deel te nemen. ⁽¹⁾

Titel I bevat een begrippenlijst.

In titel II wordt in hoofdstuk I de procedure met betrekking tot het overleg in geval van een sociaal conflict zonder stakingsaanzegging vastgelegd. Hoofdstuk II bevat de procedure met betrekking tot het sociaal overleg in geval van een sociaal conflict met stakingsaanzegging, met uitzondering van de interprofessionele stakingsaanzeggingen. Daarbij wordt de procedure vastgelegd bij een stakingsaanzegging in één gevangenis ook van toepassing verklaard op een stakingsaanzegging ingediend in meerdere gevangenissen. In hoofdstuk III wordt bepaald dat de procedures van de hoofdstukken I en II moeten worden gevolgd indien het sociaal conflict betrekking heeft op materies die onderhandeld dienen te worden, terwijl in hoofdstuk IV de procedure wordt vastgelegd met betrekking tot een syndicale actie uitgaande van een confederatie vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

Titel III legt de administratieve maatregel vast voor de ambtenaren en contractuelen die zich bevinden in een toestand zoals bepaald in artikel 16, § 3, van de wet van 23 maart 2019 'betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel'.

Tot slot bevat titel IV een overgangsbepaling, waarin wordt bepaald dat de in het ontwerp vastgelegde procedures van toepassing zijn op het sociaal conflict dat zich manifesteert vanaf de inwerkingtreding van de wet.

4. Het ontwerp vindt rechtsgrond in de artikelen 15, tweede lid, en 16, van de wet van 23 maart 2019.

Artikel 15, tweede lid, van deze wet machtigt de Koning de nadere regels vast te leggen van het sociaal overleg dat in geval van een sociaal conflict binnen de penitentiaire diensten onverwijld wordt opgestart binnen de bevoegde overlegcomités zoals opgericht binnen de FOD Justitie. Artikel 15, derde lid, bepaalt waaraan deze nadere regels minstens moeten voldoen. Artikel 16, § 3, van de wet van 23 maart 2019 bepaalt dat de Koning de administratieve maatregel vastlegt voor bepaalde personeelsleden die zich niet aanbieden op de plaats van tewerkstelling.

Deze bepalingen volstaan als rechtsgrond voor het ontwerp.

Onderzoek van de tekst

Aanhef

5. De aanhef dient te worden aangepast gelet op hetgeen over de rechtsgrond werd opgemerkt.

Article 3

6. L'article 3, alinéa 2, du projet fixe le début du délai de trente jours au moment de la notification visée à l'article 2, alinéa 1^{er} (notification du conflit social), et non, comme le fait l'article 25 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités', au jour de la première réunion. Il en résulte que lorsque la première réunion n'a lieu que sept jours après la notification du conflit social (article 3, alinéa 1^{er}), le délai de concertation de trente jours s'en trouve raccourci.

Le délégué a confirmé que telle n'est pas l'intention des auteurs. Par conséquent, l'article 3, alinéa 2, première phrase, du projet devrait être adapté et rédigé comme suit :

« La concertation est clôturée au plus tard 30 jours à partir du jour de la première réunion ».

En ce qui concerne le délai mentionné à l'article 8, alinéa 2, du projet également, les auteurs devront vérifier si l'intention est bien de faire courir ce délai au moment de la notification.

Article 4

7. Conformément à l'article 4, alinéas 1^{er} et 2, du projet, le chef d'établissement, son délégué ou une organisation syndicale peut solliciter la présence d'un représentant de la direction régionale. Cette 'demande' est adressée au directeur général ou à son délégué.

À la question de savoir si cette demande est toujours accueillie ou peut être refusée, le délégué a répondu :

« Bij de bespreking van dit artikel in Comité A werd duidelijk aangegeven dat hier in de praktijk steeds op ingegaan zal worden. Het zal enkel om praktische redenen (afwezigheden, andere verplichtingen, ...) kunnen zijn dat er iemand van de regionale directie niet zou kunnen bij zijn binnen de gestelde termijnen, maar dit dient zo veel als mogelijk vermeden te worden ».

Il est recommandé d'insérer cette précision dans le rapport au Roi qui sera joint au projet d'arrêté.

Article 6

8. L'article 6, § 2, du projet arrête la procédure concernant le suivi de l'exécution de l'avis.

Les termes de cette disposition diffèrent de ceux de l'article 11, § 2, du projet, qui règle la procédure analogue en cas de conflit social avec préavis de grève.

Invité à apporter des précisions à cet égard, le délégué a déclaré :

« In principe is er geen verschil in procedure. De opvolging zal steeds een eerste maal gebeuren in een BOC dat georganiseerd wordt uiterlijk 1 maand na het afsluiten van het akkoord, de verdere opvolging in de BOC's die daarna regulier georganiseerd worden (dus niet specifiek omwille van dat onderwerp). Het thema wordt dan een gewoon agendapunt dat opgevolgd wordt. In artikel 6, § 2, wordt daarenboven verduidelijkt dat de BOC's om de 3 maand bijeenkomen. Het lijkt opportuun om dat slechts 1 maal te verduidelijken en dat deze verduidelijking niet noodzakelijk is om te herhalen ».

Dans le commentaire de l'article 11, le rapport au Roi porte ce qui suit :

« L'article 11 reprend l'article 6, mais dans le cas d'un accord trouvé lors d'une concertation avec préavis de grève ».

En conséquence, il est recommandé d'utiliser les mêmes termes dans les articles 6, § 2, et 11, § 2, du projet.

Articles 7 et 8

9.1. L'article 15, alinéa 3, de la loi du 23 mars 2019 habilite le Roi à, notamment, fixer les modalités de la concertation sociale en cas de préavis de grève. Dans ce cadre, il faut tenir compte d'un délai de dix jours entre le préavis et le début de la grève.

Il ressort de l'article 16, § 1^{er}, de la loi qu'en cas de grève, les membres du personnel doivent communiquer au chef d'établissement leur intention de participer ou non à la grève au plus tard septante-deux heures avant le début du premier jour de grève, et ce pour chacun des jours de grève durant lesquels leur présence est prévue.

L'article 16, § 1^{er}, alinéa 2, *in fine*, de la loi, prévoit expressément à cet effet que par jour de grève il est entendu « toute période de vingt-quatre heures à compter de l'heure du début de la grève telle que mentionnée dans le préavis de grève ».

Artikel 3

6. In artikel 3, tweede lid, van het ontwerp wordt de aanvang van de termijn van dertig dagen vastgelegd op het ogenblik van de kennisgeving bedoeld in artikel 2, eerste lid (kennisgeving van het sociaal conflict), en niet, zoals in artikel 25 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 'tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel' op het ogenblik van de dag van de eerste vergadering. Dit heeft tot gevolg dat wanneer de eerste vergadering pas zeven dagen na de kennisgeving van het sociaal conflict plaatsvindt (artikel 3, eerste lid), de termijn voor overleg van dertig dagen daarmee wordt ingekort.

De gemachtigde bevestigde dat dit niet de bedoeling van de stellers is. Aldus zou artikel 3, tweede lid, eerste zin, van het ontwerp moeten worden aangepast en als volgt worden geredigeerd:

“Het overleg wordt afgerond uiterlijk 30 dagen vanaf de dag van de eerste vergadering”.

Ook bij de in artikel 8, tweede lid, van het ontwerp vermelde termijn, dienen de stellers na te gaan of wel degelijk beoogd wordt deze termijn te laten ingaan op het ogenblik van de kennisgeving.

Artikel 4

7. Overeenkomstig artikel 4, eerste en tweede lid, van het ontwerp kan het inrichtingshoofd, zijn afgevaardigde of een vakorganisatie om de aanwezigheid van een afgevaardigde van de regionale directie verzoeken. Dit 'verzoek' wordt gericht aan de directeur-generaal of zijn gemachtigde.

Gevraagd of op dit verzoek steeds wordt ingegaan of dat het kan worden geweigerd, stelt de gemachtigde:

“Bij de bespreking van dit artikel in Comité A werd duidelijk aangegeven dat hier in de praktijk steeds op ingegaan zal worden. Het zal enkel om praktische redenen (afwezigheden, andere verplichtingen, ...) kunnen zijn dat er iemand van de regionale directie niet zou kunnen bij zijn binnen de gestelde termijnen, maar dit dient zo veel als mogelijk vermeden te worden”.

Het verdient aanbeveling deze verduidelijking op te nemen in het verslag aan de Koning dat bij het ontwerpbesluit zal worden gevoegd.

Artikel 6

8. Artikel 6, § 2, van het ontwerp bevat de procedure met betrekking tot de opvolging van de uitvoering van het advies.

De bewoordingen van deze bepaling verschillen van de bewoordingen van artikel 11, § 2, van het ontwerp, dat de gelijkaardige procedure regelt in geval van een sociaal conflict met stakingsaanzegging.

Hierover om toelichting gevraagd, stelt de gemachtigde:

“In principe is er geen verschil in procedure. De opvolging zal steeds een eerste maal gebeuren in een BOC dat georganiseerd wordt uiterlijk 1 maand na het afsluiten van het akkoord, de verdere opvolging in de BOC's die daarna regulier georganiseerd worden (dus niet specifiek omwille van dat onderwerp). Het thema wordt dan een gewoon agendapunt dat opgevolgd wordt. In artikel 6, § 2, wordt daarenboven verduidelijkt dat de BOC's om de 3 maand bijeenkomen. Het lijkt opportuun om dat slechts 1 maal te verduidelijken en dat deze verduidelijking niet noodzakelijk is om te herhalen”.

In het verslag aan de Koning wordt bij de bespreking van artikel 11 gesteld:

“Artikel 11 herneemt artikel 6 maar dan in het geval van akkoord in een overleg met een stakingsaanzegging”.

Gelet hierop verdient het aanbeveling in de artikelen 6, § 2 en 11, § 2, van het ontwerp dezelfde bewoordingen te gebruiken.

Artikelen 7 en 8

9.1. Artikel 15, derde lid, van de wet van 23 maart 2019 machtigt de Koning om onder meer de nadere regels van het sociaal overleg te bepalen in geval van een stakingsaanzegging. Hierbij moet een termijn van tien dagen in acht worden genomen tussen de aanzegging en de aanvang van de staking.

Uit artikel 16, § 1, van de wet blijkt dat in geval van staking de personeelsleden hun intentie om al dan niet aan de staking deel te nemen uiterlijk tweeënzeventig uur vóór het begin van de eerste stakingsdag en voor elke stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is, moeten meedelen aan het inrichtingshoofd.

Artikel 16, § 1, tweede lid, *in fine*, van de wet bepaalt daarbij uitdrukkelijk dat onder stakingsdag wordt verstaan: “elke periode van vierentwintig uur, te rekenen vanaf het uur van het begin van de staking zoals vermeld in de stakingsaanzegging”.

Il s'ensuit que la loi se fonde, d'une part, sur un préavis de grève, suivi d'un délai de dix jours à respecter avant le début de cette dernière, et, d'autre part, sur une déclaration d'intention que chaque membre du personnel doit ensuite faire au plus tard septante-deux heures avant l'heure du début de la grève, indiquée dans le préavis.

9.2. Or, le projet d'arrêté royal n'impose pas de mentionner l'heure du début de la grève dans le préavis. L'article 7, alinéa 1^{er}, du projet dispose en effet que le préavis doit être déposé « au moins dix jours avant le début de l'action ». Ensuite, conformément à l'article 8, alinéas 1^{er} et 2, du projet, un comité de concertation de base doit être réuni et cette concertation doit être clôturée « au plus tard 10 jours après la notification visée à l'article 7, alinéa 1^{er} » (c'est-à-dire après la réception du préavis de grève). Aux termes de l'article 8, alinéa 3, du projet, si « après cette concertation » il est décidé de faire grève, la notification doit mentionner « la date et l'heure du début, et si possible, de la fin de la grève ». La grève commence au plus tôt « après l'écoulement d'un délai de 72 heures ».

Le projet d'arrêté ajoute ainsi une étape supplémentaire à la procédure, à savoir le « début de l'action », dont la date est mentionnée dans le préavis de grève. Cette date ne correspond pas nécessairement à celle à laquelle la grève éventuelle commencera effectivement.

9.3. Pareil procédé n'est cependant pas compatible avec le texte clair de l'article 16, § 1^{er}, alinéa 2, *in fine*, de la loi, dont il découle que le préavis doit mentionner l'heure et le jour du début de la grève.

En outre, le projet a pour effet qu'il n'est pas garanti que le membre du personnel connaisse le moment ultime auquel il doit déclarer son intention. Doit-il le faire 72 heures avant le début de l'action mentionné dans le préavis (article 7 du projet) ou 72 heures avant la date et l'heure de début de la grève (article 8, alinéa 3, du projet) ?

Le délégué a déclaré à cet égard :

« De intentieverklaring dient zo snel mogelijk te gebeuren vanaf het moment dat er een stakingsaanzegging is. En ten laatste 72 uur voor de start van de actie die aangekondigd wordt met de stakingsaanzegging (en dan kan dit een theoretische bepaling zijn) dient het personeelslid dat ingepland is om te werken op dat moment zijn intentie bekend te maken. Als blijkt dat de oorspronkelijk berekende stakingsdag niet overeenkomt met de daadwerkelijke stakingsdag, dan zal er een nieuwe intentieverklaring dienen te gebeuren ».

Toutefois, ce procédé, qui implique une éventuelle double déclaration d'intention, n'est pas davantage conciliable avec le texte clair de l'article 16, § 1^{er}, alinéa 2, *in fine*, de la loi, dont il découle que le moment de la déclaration d'intention dépend du premier jour de grève, et que ce dernier correspond à la période qui débute à l'heure et à la date « telle[s] que mentionnée[s] dans le préavis de grève ».

9.4. Il y a lieu, dès lors, d'adapter les articles 7 et 8 du projet afin de prévoir que le préavis de grève doit au moins mentionner l'heure envisagée à ce moment-là et la date envisagée du début de la grève.

Article 8

10. Dans un souci d'uniformité avec l'article 3, alinéa 1^{er}, du projet, mieux vaudrait remplacer dans l'article 8, alinéa 1^{er}, les mots « après réception du préavis de grève » par les mots « après la notification mentionnée à l'article 7, alinéa 1^{er} ».

11. Il est recommandé, à l'article 8, alinéa 3, du projet, de préciser à qui doivent être notifiées la date et l'heure du début de la grève, et à qui cette notification doit être transmise, par analogie avec les articles 7 et 12 du projet.

Article 9

12. L'article 9 du projet prévoit qu'il peut être fait appel à un conciliateur social dans le cadre de la procédure d'un conflit social avec préavis de grève. En cas de conflit social sans préavis de grève, cependant, cette possibilité n'est pas expressément mentionnée.

Interrogé à ce sujet, le délégué a répondu :

« Alhoewel het niet expliciet voorzien wordt in de procedure zonder stakingsaanzegging is het natuurlijk wel mogelijk om ook daar beroep te doen op een sociale bemiddelaar en dit volgens de bestaande wetgeving opgenomen in het vakbondsstatuut voor de overheidssector, meer bepaald artikel 12octies, 1^e lid: 'De Algemene Directie van de

Hieruit volgt dat de wet uitgaat van enerzijds een stakingsaanzegging, waarna een termijn van tien dagen tot aan de aanvang van de staking in acht moet worden genomen, en anderzijds vervolgens een intentieverklaring van elk personeelslid die afgelegd moet worden uiterlijk tweeënzeventig uur voor het uur van het begin van de staking zoals vermeld in de stakingsaanzegging.

9.2. Het ontwerp van koninklijk besluit legt evenwel niet de verplichting op om in de stakingsaanzegging het uur van het begin van de staking te vermelden. Artikel 7, eerste lid, van het ontwerp bepaalt dat de stakingsaanzegging "ten minste tien dagen voorafgaand aan de start van de actie" moet gebeuren. Vervolgens moet overeenkomstig artikel 8, eerste en tweede lid, van het ontwerp een basisoverlegcomité worden georganiseerd en moet het overleg afgerond worden "uiterlijk 10 dagen na de kennisgeving bedoeld in artikel 7, eerste lid" (zijnde na ontvangst van de stakingsaanzegging). Overeenkomstig artikel 8, derde lid, van het ontwerp moet, als "na dit overleg" wordt beslist om te staken, kennis worden gegeven van de "datum en het uur van het begin en indien mogelijk het einde van de staking". De staking kan ten vroegste starten "na het verstrijken van een termijn van 72 uur".

Het ontwerp van besluit voegt aldus een bijkomende stap aan de procedure toe, namelijk de "start van de actie", waarvan de datum in de stakingsaanzegging wordt vermeld. Deze datum stemt niet noodzakelijk overeen met de datum waarop de eventuele daadwerkelijke staking zal aanvangen.

9.3. Deze werkwijze is evenwel niet te verzoenen met de duidelijke tekst van artikel 16, § 1, tweede lid, *in fine*, van de wet, waaruit volgt dat de stakingsaanzegging het uur en de dag van het begin van de staking dient te vermelden.

Het ontwerp heeft bovendien tot gevolg dat niet gewaarborgd is dat het personeelslid weet op welk ogenblik hij uiterlijk zijn intentieverklaring moet afleggen. Moet het personeelslid deze verklaring afleggen 72 uren voor de start van de actie, vermeld in de stakingsaanzegging (artikel 7 van het ontwerp), of 72 uren voor de datum en het uur van het begin van de staking (artikel 8, derde lid, van het ontwerp)?

De gemachtigde verklaart in dit verband:

"De intentieverklaring dient zo snel mogelijk te gebeuren vanaf het moment dat er een stakingsaanzegging is. En ten laatste 72 uur voor de start van de actie die aangekondigd wordt met de stakingsaanzegging (en dan kan dit een theoretische bepaling zijn) dient het personeelslid dat ingepland is om te werken op dat moment zijn intentie bekend te maken. Als blijkt dat de oorspronkelijk berekende stakingsdag niet overeenkomt met de daadwerkelijke stakingsdag, dan zal er een nieuwe intentieverklaring dienen te gebeuren".

Deze werkwijze, met een eventuele dubbele intentieverklaring, is evenwel evenmin te verzoenen met de duidelijke tekst van artikel 16, § 1, tweede lid, *in fine*, van de wet, waaruit volgt dat het tijdstip van de intentieverklaring afhangt van de eerste stakingsdag, en dat deze stakingsdag de periode is die aanvangt vanaf het uur en de datum "zoals vermeld wordt in de stakingsaanzegging".

9.4. De artikelen 7 en 8 van het ontwerp moeten bijgevolg worden aangepast in die zin dat de stakingsaanzegging minstens het op dat moment voorgenomen uur en de voorgenomen datum van het begin van de staking moet vermelden.

Artikel 8

10. Omwille van de eenvormigheid met artikel 3, eerste lid, van het ontwerp worden in artikel 8, eerste lid, de woorden "na ontvangst van de stakingsaanzegging" beter vervangen door de woorden "na de kennisgeving bedoeld in artikel 7, eerste lid".

11. Het verdient aanbeveling in artikel 8, derde lid, van het ontwerp te verduidelijken aan wie kennis moet worden gegeven van de datum en het uur van het begin van de staking, en aan wie deze kennisgeving moet worden doorgegeven, naar analogie met de artikelen 7 en 12 van het ontwerp.

Artikel 9

12. Artikel 9 van het ontwerp bepaalt dat een beroep wordt gedaan op een sociaal bemiddelaar in de procedure van een sociaal conflict met stakingsaanzegging. In het geval van een sociaal conflict zonder stakingsaanzegging wordt evenwel niet uitdrukkelijk melding gemaakt van deze mogelijkheid.

Hierover ondervraagd, antwoordt de gemachtigde:

"Alhoewel het niet expliciet voorzien wordt in de procedure zonder stakingsaanzegging is het natuurlijk wel mogelijk om ook daar beroep te doen op een sociale bemiddelaar en dit volgens de bestaande wetgeving opgenomen in het vakbondsstatuut voor de overheidssector, meer bepaald artikel 12octies, 1^e lid: 'De Algemene Directie van de

collectieve arbeidsbetrekkingen bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt belast met de sociale bemiddeling in de overheidssector met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen de werkgevers en de personeelsleden waarop deze wet van toepassing is.'

Dit wordt nog eens uitdrukkelijk hernomen in artikel 1 van het KB van 15 augustus 2012 betreffende de benoemingsvoorwaarden en de opdrachten van de titularissen van de functie van adviseur sociaal bemiddelaar in de overheidssector:

'De sociale bemiddeling in de overheidssector omvat de volgende opdrachten:

- het voorkomen van sociale geschillen en het opvolgen van het uitbreken, het verloop en de beëindiging ervan;
- het vervullen van alle sociale bemiddelingsopdrachten;
- het ondersteunen van de verschillende onderhandelings- en overlegorganen die zijn opgericht met toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- het opstellen van alle verslagen en studies op initiatief of op verzoek van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten ter ondersteuning van de werken van het comité;
- het opvolgen van de evolutie van de Europese richtlijnen die een impact hebben op de overheid.'

Het is echter niet de bedoeling dat voor elk klein conflict er direct beroep gedaan wordt op deze sociale bemiddeling, daarom dat dit enkel wordt geëxpliciteerd in artikel 9 van het ontwerp .

La formulation actuelle de l'article 9, alinéa 2, du projet implique que le recours au conciliateur social constitue une obligation. Si telle n'est pas l'intention, le texte doit être adapté. Dans ce cas, il est également recommandé de rédiger les articles 4 et 9 du projet d'une manière analogue et d'inscrire éventuellement dans l'article 4 une référence à la possibilité de faire appel à un conciliateur social.

Article 12

13. L'article 12 du projet dispose qu'à défaut d'accord, les organisations syndicales informent dans les plus brefs délais le directeur général et le chef d'établissement des intentions de leurs membres de faire grève ou non.

Le délégué a fourni les précisions suivantes à propos de cette disposition :

« Artikel 12 is zo geschreven vanuit het standpunt dat de vakbonden een voorstel van de overheid dat met hen overlegd of onderhandeld is, gaan voorleggen aan hun achterban waarbij zij dit ofwel gewoon voorleggen of dit mogelijks ook verdedigen. Het kan immers zijn dat zij het voorstel dienen af te toetsen omdat er toegevingen gedaan zijn, maar dat byb. niet op alles is ingegaan. De achterban zal dan dienen te oordelen of er toch gestaakt zal worden of niet. Het kan zijn dat er dan byb. een beslissing valt om te staken, maar dat er nog geen datum wordt vastgelegd omdat men eerst terug naar de onderhandelingstafel wil om het standpunt van de achterban naar voor te brengen. En het kan steeds dat er dus nog verder onderhandeld wordt... ».

La disposition ne doit dès lors pas être lue comme une disposition influençant ou portant atteinte à l'obligation incombant à chaque membre du personnel de faire une déclaration d'intention. Dans cette interprétation, la disposition en projet ne soulève pas d'objection au regard de l'article 16 de la loi du 23 mars 2019.

Le greffier,
Wim Geurts

Le président
Marnix Van Damme

Note

(1) Il s'agit des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de ne pas vouloir participer au jour de grève ainsi que des membres du personnel qui n'ont pas confirmé leur intention de participer ou non au jour de grève dans les délais prescrits et des membres du personnel auxquels le gouverneur ou le Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale a ordonné de se présenter à leur lieu de travail.

collectieve arbeidsbetrekkingen bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt belast met de sociale bemiddeling in de overheidssector met het oog op het voorkomen, opvolgen en beëindigen van de collectieve geschillen tussen de werkgevers en de personeelsleden waarop deze wet van toepassing is.'

Dit wordt nog eens uitdrukkelijk hernomen in artikel 1 van het KB van 15 augustus 2012 betreffende de benoemingsvoorwaarden en de opdrachten van de titularissen van de functie van adviseur sociaal bemiddelaar in de overheidssector:

'De sociale bemiddeling in de overheidssector omvat de volgende opdrachten:

- het voorkomen van sociale geschillen en het opvolgen van het uitbreken, het verloop en de beëindiging ervan;
- het vervullen van alle sociale bemiddelingsopdrachten;
- het ondersteunen van de verschillende onderhandelings- en overlegorganen die zijn opgericht met toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- het opstellen van alle verslagen en studies op initiatief of op verzoek van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten ter ondersteuning van de werken van het comité;
- het opvolgen van de evolutie van de Europese richtlijnen die een impact hebben op de overheid.'

Het is echter niet de bedoeling dat voor elk klein conflict er direct beroep gedaan wordt op deze sociale bemiddeling, daarom dat dit enkel wordt geëxpliciteerd in artikel 9 van het ontwerp”.

De huidige formulering van artikel 9, tweede lid, van het ontwerp houdt in dat het inschakelen van de sociaal bemiddelaar een verplichting vormt. Indien dit niet de bedoeling is, moet de tekst worden aangepast. In dit geval verdient het ook aanbeveling de artikelen 4 en 9 van het ontwerp op een analoge wijze vorm te geven en eventueel in artikel 4 een verwijzing op te nemen naar de mogelijkheid om een beroep te doen op een sociaal bemiddelaar.

Artikel 12

13. Artikel 12 van het ontwerp bepaalt dat bij gebrek aan akkoord de vakorganisaties binnen de kortst mogelijke termijn de directeur-generaal en het inrichtingshoofd in kennis stellen van de voornemens van hun leden om al dan niet te staken.

De gemachtigde verschaftte volgende verduidelijking over deze bepaling:

“Artikel 12 is zo geschreven vanuit het standpunt dat de vakbonden een voorstel van de overheid dat met hen overlegd of onderhandeld is, gaan voorleggen aan hun achterban waarbij zij dit ofwel gewoon voorleggen of dit mogelijks ook verdedigen. Het kan immers zijn dat zij het voorstel dienen af te toetsen omdat er toegevingen gedaan zijn, maar dat byb. niet op alles is ingegaan. De achterban zal dan dienen te oordelen of er toch gestaakt zal worden of niet. Het kan zijn dat er dan byb. een beslissing valt om te staken, maar dat er nog geen datum wordt vastgelegd omdat men eerst terug naar de onderhandelingstafel wil om het standpunt van de achterban naar voor te brengen. En het kan steeds dat er dus nog verder onderhandeld wordt...”.

De bepaling moet bijgevolg niet begrepen worden als een bepaling die invloed heeft of afbreuk doet aan de verplichting van ieder personeelslid om een intentieverklaring af te leggen. Aldus begrepen roept de ontworpen bepaling geen bezwaren op in het licht van artikel 16 van de wet van 23 maart 2019.

De griffier,
Wim Geurts

De voorzitter,
Marnix Van Damme

Nota

(1) Dit zijn de personeelsleden die hun intentie hebben medegedeeld om niet aan de stakingsdag deel te nemen alsook de personeelsleden die hun intentie om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen niet binnen de voorgeschreven termijnen kenbaar maken en de personeelsleden die de gouverneur of de Brusselse minister-president bevelen heeft om zich naar hun plaats van tewerkstelling te begeven.

19 NOVEMBRE 2019. — Arrêté royal portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire, les articles 15, alinéa 2 et 3 et 16,§3;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 6 juin 2019;

Vu l'accord de la Ministre du Budget, donné le 10 juillet 2019;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction Publique, donné le 10 juillet 2019;

Vu le protocole nr. 221/1 du 13 septembre 2019 du comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu l'avis 66.601/1 du Conseil d'Etat, donné le 23 octobre 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Considérant la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'article 12octies, inséré par la loi du 29 mars 2012;

Considérant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

Sur la proposition du Ministre de la Justice et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

TITRE I^{er}. — DEFINITIONS

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1. Ministre: le Ministre de la Justice;
2. Président du Comité de direction : le Président du Comité de direction du Service Public Fédéral Justice;
3. Directeur général : le Directeur général de la Direction générale des établissements pénitentiaires;
4. Directeur Régional : le directeur désigné à ce titre par le Roi et chargé de la coordination des initiatives prises dans les prisons se trouvant dans son champ de compétence géographique;
5. Chef d'établissement : le directeur désigné à ce titre par le Directeur général et chargé de la direction d'une ou de plusieurs prisons;
6. Représentant de la direction régionale : représentant de la direction régionale, dont la tâche principale est, en l'absence d'une solution au niveau local, d'explorer les positions opposées des parties et d'aider à la recherche d'un accord. A cette fin, il rapporte au Directeur général et au Directeur régional ou à leurs représentants afin d'assurer la légalité et la légitimité des solutions éventuelles;
7. Conciliateur social : le conciliateur social dans le secteur public faisant partie du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale visé dans l'arrêté royal du 15 août 2012 concernant les conditions de nomination et les missions des titulaires de la fonction de conseiller conciliateur social dans le secteur public;
8. La loi: loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire;
9. Jours ouvrables: tous les jours de la semaine sauf le samedi, dimanche et jours fériés, comme visés à l'article 14, § 1^{er} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

TITRE II. — PROCEDURES EN VUE DU REGLEMENT DE LA CONCERTATION EN CAS DE CONFLIT SOCIAL

CHAPITRE I^{er}. — *Procédures concernant la concertation en cas de conflit social sans préavis de grève*

Art. 2. En cas de conflit social, dont le traitement ne peut pas être reporté à la prochaine réunion planifiée du comité de concertation de base, le ou les organisation(s) syndicale(s) informe(nt) le chef d'établissement et le directeur général par courrier électronique dont la réception est confirmée par un des deux.

19 NOVEMBER 2019. — Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 15 en 16 van de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel, de artikelen 15, tweede en derde lid en 16,§3;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 juni 2019;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 10 juli 2019;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 10 juli 2019;

Gelet op het protocol nr. 221/1 van 13 september 2019 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle Overheidsdiensten;

Gelet op advies 66.601/1 van de Raad van State, gegeven op 23 oktober 2019, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de gecoördineerde Wetten op de Raad van State;

Overwegende de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, artikel 12octies, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012;

Overwegende het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Op de voordracht van de Minister van Justitie en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

TITEL I. — DEFINITIES

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1. Minister: de Minister van Justitie;
2. Voorzitter van het Directiecomité: de Voorzitter van het Directiecomité van de Federale Overheidsdienst Justitie;
3. Directeur-generaal: de Directeur-generaal van het Directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen;
4. Regionaal Directeur: de als dusdanig door de Koning aangewezen directeur die belast is met de coördinatie van de initiatieven die genomen worden in de gevangnissen die zich in zijn geografisch bevoegdheidsgebied bevinden;
5. Inrichtingshoofd: de als dusdanig door de Directeur-generaal aangewezen directeur die belast is met het bestuur van een of meerdere gevangnissen;
6. Afgevaardigde van de regionale directie: afgevaardigde van de regionale directie die in het bijzonder tot opdracht heeft om, wanneer men op lokaal niveau niet tot een oplossing komt, de tegengestelde standpunten van de partijen te verkennen en bijstand te verlenen in het zoeken naar een akkoord. Hij rapporteert hiertoe aan de Directeur-generaal en de Regionaal directeur of hun gemachtigden teneinde over de legaliteit en de legitimiteit van eventuele oplossingen te waken;
7. Sociaal bemiddelaar: de sociaal bemiddelaar in de overheidssector behorende tot de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 15 augustus 2012 betreffende de benoemingsvoorwaarden en de opdrachten van de titularissen van de functie van adviseur sociaal bemiddelaar in de overheidssector;
8. De wet: de wet van 23 maart 2019 betreffende de organisatie van de penitentiaire diensten en van het statuut van het penitentiair personeel;
9. Werkdagen : alle dagen van de week behalve zaterdag, zon- en feestdagen, zoals bedoeld in artikel 14, §1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

TITEL II. — PROCEDURES MET OOG OP DE REGELING VAN HET OVERLEG IN GEVAL EEN SOCIAAL CONFLICT

HOOFDSTUK I. — *Procedures met betrekking tot het overleg in geval van een sociaal conflict zonder stakingsaanzegging*

Art. 2. Indien zich een sociaal conflict voordoet, waarvan de afhandeling niet kan uitgesteld worden tot de bijeenkomst van het eerstvolgende geplande basisoverlegcomité, stelt/stellen de vakorganisatie(s) het betrokken inrichtingshoofd en de Directeur-generaal langs elektronische weg daarvan in kennis, waarbij de ontvangst door een van de twee bevestigd wordt.

Cette notification contient l'exposé spécifique du problème qui se présente.

Elle contient également les éléments qui justifient un traitement en urgence.

Art. 3. Le chef d'établissement, ou son délégué, détermine, en concertation avec les organisations syndicales, la date de la première réunion de la concertation, et elle a lieu au plus tard 7 jours après la notification mentionnée à l'article 2, alinéa 1^{er}.

Cette concertation est clôturée au plus tard 30 jours à partir du jour de la première réunion. De commun accord, ce délai peut être prolongé. A défaut, il est mis fin à la concertation.

Art. 4. La présence d'un représentant de la direction régionale peut être demandée par le chef d'établissement, son délégué ou une organisation syndicale, et ce à chaque stade de la concertation.

La demande doit être adressée au Directeur général ou à son délégué.

Le Directeur général ou son délégué peut également décider de sa propre initiative de faire participer un représentant de direction régionale à la concertation.

Il peut être fait appel au conciliateur social selon les modalités de la procédure de conciliation fixées par le comité commun à l'ensemble des services publics conformément à l'article 12octies de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 5. Dans un délai de trois jours ouvrables après la clôture de la concertation, le secrétaire du comité de concertation de base rédige le procès-verbal de la concertation. Le procès-verbal reprend le point de vue de chaque partie et les solutions proposées pour mettre fin au conflit. Le procès-verbal est signé par les organisations syndicales, par le chef d'établissement ou son délégué et, le cas échéant, par le représentant de la direction régionale.

Art. 6. § 1^{er}. En cas d'accord entre les organisations syndicales et le chef d'établissement ou son délégué, la concertation est clôturée par un avis motivé mentionnant les termes de l'accord et les modalités d'exécution, et qui est signé par les organisations syndicales et par le chef d'établissement ou son délégué, et, le cas échéant, par le représentant de la direction régionale.

La conclusion d'un avis motivé implique que le conflit social soit clôturé.

§ 2. Le suivi de l'exécution de l'avis motivé a lieu lors de la prochaine réunion du comité de concertation de base au plus tard un mois après la conclusion de l'avis motivé et lors des réunions régulières suivantes du comité de concertation de base et qui se réunit tous les trois mois.

CHAPITRE II. — Procédures concernant la concertation en cas de conflit social avec préavis de grève à l'exception des préavis de grève au niveau interprofessionnel

Art. 7. Les organisations syndicales déposent au moins dix jours avant le début de l'action, un préavis de grève, signé par un dirigeant responsable, un mandataire permanent des dirigeants responsables ou un délégué permanent, et ce par courrier électronique, auprès du Directeur général. Le Directeur général le transmettra au Ministre, au Président du comité de direction, au directeur régional et au chef d'établissement concerné ou chefs d'établissements concernés.

Le préavis de grève mentionne les raisons précises du préavis et décrit précisément les points de vue de ou des organisation(s) syndicale(s) par rapport à la problématique et l'heure et la date envisagées du début de la grève.

Toute modification ultérieure des termes de ce préavis de grève par la ou les organisation(s) syndicale(s) sera considérée comme un nouveau préavis de grève, sauf accord du ou des chef(s) de l'établissement concerné(s).

Art. 8. Le chef d'établissement ou son délégué réunit dans les quatre jours ouvrables après la notification visée à l'article 7, alinéa 1^{er}, un comité de concertation de base afin de discuter desdites demandes.

Deze kennisgeving bevat de specifieke uiteenzetting van het zich voordoend probleem.

Zij bevat tevens de elementen die de spoedeisende behandeling rechtvaardigen.

Art. 3. Het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde legt, in overleg met de vakorganisaties, de datum van de eerste vergadering van het overleg vast, en deze vindt plaats uiterlijk 7 dagen na de kennisgeving bedoeld in artikel 2, eerste lid.

Het overleg wordt afgerond uiterlijk 30 dagen vanaf de dag van de eerste vergadering. In onderling overleg kan deze termijn verlengd worden. Indien dit niet het geval is, wordt het overleg beëindigd.

Art. 4. In elk stadium van het overleg kan om de aanwezigheid van een afgevaardigde van de regionale directie verzocht worden door het inrichtingshoofd, zijn afgevaardigde of een vakorganisatie.

Het verzoek dient gericht te worden aan de Directeur-generaal of zijn gemachtigde.

De Directeur-generaal of zijn gemachtigde kan ook op eigen initiatief beslissen een afgevaardigde van de regionale directie aan het overleg te laten deelnemen.

Er kan beroep gedaan worden op de sociaal bemiddelaar volgens de nadere regels van de bemiddelingsprocedure vastgelegd door het Gemeenschappelijk Comité voor alle Overheidsdiensten overeenkomstig artikel 12octies van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 5. Binnen een termijn van drie werkdagen na het beëindigen van het overleg stelt de secretaris van het basisoverlegcomité de notulen op van het overleg. De notulen geven het standpunt van elke partij weer en tevens de voorgestelde oplossingen tot beëindiging van het conflict. De notulen worden ondertekend door de vakorganisaties, door het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde en, in voorkomend geval, door de afgevaardigde van de regionale directie.

Art. 6. § 1. Indien een akkoord werd bereikt tussen de vakorganisaties en het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde, wordt het overleg afgesloten met een met redenen omkleed advies dat de voorwaarden bevat van het bereikte akkoord alsook de modaliteiten van uitvoering en dat ondertekend wordt door de vakorganisaties en door het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde, en, in voorkomend geval, door de afgevaardigde van de regionale directie.

De afsluiting van een met redenen omkleed advies houdt in dat het sociaal conflict beëindigd is.

§ 2. De uitvoering van het met redenen omkleed advies wordt opgevolgd op de volgende bijeenkomst van een basisoverlegcomité uiterlijk één maand na de afsluiting van het met redenen omkleed advies en op de volgende reguliere vergaderingen van het basisoverlegcomité en dat om de drie maanden bijeenkomt.

HOOFDSTUK II. — Procedures met betrekking tot het overleg in geval van een sociaal conflict met stakingsaanzegging, met uitzondering van de interprofessionele stakingsaanzeggingen

Art. 7. De vakorganisaties stellen de Directeur-generaal langs elektronische weg in kennis van een stakingsaanzegging ten minste tien dagen voorafgaand aan de start van de actie. De stakingsaanzegging dient ondertekend te zijn door een verantwoordelijke leider, vaste gemachtigde van een verantwoordelijke leider of vaste afgevaardigde. De Directeur-generaal geeft dit door aan de Minister, de Voorzitter van het Directiecomité, de regionale directeur en het betrokken inrichtingshoofd of de betrokken inrichtingshoofden.

De stakingsaanzegging vermeldt de precieze redenen van de aanzegging en omschrijft nauwgezet de standpunten van de vakorganisatie(s) omtrent de problematiek en het op dat moment voorgenomen uur en datum van het begin van de staking.

Elke latere wijziging van de elementen van deze stakingsaanzegging door de vakorganisatie(s) zal beschouwd als een nieuwe stakingsaanzegging, behalve mits akkoord van het betrokken inrichtingshoofd of de inrichtingshoofden.

Art. 8. Het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde organiseert binnen de vier werkdagen na de kennisgeving bedoeld in artikel 7, eerste lid, een basisoverlegcomité om de voormelde eisen te bespreken.

Si après cette concertation il y a une décision de faire grève, la notification mentionne la date effective et l'heure du début de la grève qui a lieu au plus tôt 10 jours après le préavis et, si possible, de la fin de la grève. Cette notification est communiquée au Directeur général. La grève commence au plus tôt après l'écoulement d'un délai de 72 heures après la notification.

Une grève de durée indéterminée est considérée comme une grève de plus de 48 heures.

Art. 9. La présence d'un représentant de la direction régionale peut être prévue conformément aux dispositions de l'article 4 de cet arrêté.

Il peut être fait appel au conciliateur social selon les modalités de la procédure de conciliation fixées par le comité commun à l'ensemble des services publics conformément à l'article 12octies de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 10. Dans un délai de trois jours ouvrables après la clôture de la concertation, le secrétaire du comité de concertation de base rédige le procès-verbal de la concertation.

Le procès-verbal reprend le point de vue de chaque partie ainsi que les solutions proposées pour mettre fin au conflit. Le procès-verbal est signé par les organisations syndicales, par le chef d'établissement ou son délégué et, le cas échéant, par le représentant de la direction régionale ou le conciliateur social.

Art. 11. § 1. En cas d'accord entre les organisations syndicales et le chef de l'établissement ou son délégué, la concertation est clôturée par un avis motivé mentionnant les termes de l'accord et les modalités d'exécution, et qui est signé par les organisations syndicales et par le chef d'établissement ou son délégué, et, le cas échéant, par le représentant de la direction régionale ou le conciliateur social.

La conclusion d'un avis motivé implique que le conflit social est clôturé et que le préavis de grève est retiré.

§ 2. Le suivi de l'exécution de l'avis motivé a lieu lors de la prochaine réunion du comité de concertation de base au plus tard un mois après la conclusion de l'avis motivé et lors des réunions régulières suivantes du comité de concertation de base et qui se réunit tous les trois mois.

Art. 12. À défaut d'accord, les organisations syndicales, informent dans les plus brefs délais le Directeur général et le chef d'établissement, par courrier électronique dont la réception est confirmée par un des deux, des intentions de leurs membres de faire grève ou non.

Le Directeur général ou son délégué avertit immédiatement le Ministre et le Président du comité de Direction sur l'intention de faire grève.

Art. 13. La même procédure et les mêmes modalités sont appliquées lorsqu'un préavis de grève est déposé dans plusieurs prisons en même temps. Les organisations syndicales mentionnent dans leur courrier électronique les différentes prisons, avec les mêmes motifs, pour lesquelles un préavis de grève est déposé. Le président du comité supérieur de concertation convoque alors une réunion de ce comité.

Les termes figurant dans la première colonne du tableau ci-dessous doivent être lus dans ce cas comme les termes figurant dans la deuxième colonne du même tableau :

chef de l'établissement	président du comité supérieur de concertation	inrichtingshoofd	voorzitter van het hoog overlegcomité
comité de concertation de base	comité supérieur de concertation	basisoverlegcomité	hoog overlegcomité
secrétaire du comité de concertation de base	secrétaire du comité supérieur de concertation	secretaris van het basisoverlegcomité	secretaris van het hoog overlegcomité

CHAPITRE III. — *Procédures concernant la négociation en cas de conflit social avec ou sans préavis de grève à l'exception des préavis de grève au niveau interprofessionnel*

Art. 14. Si le conflit social concerne des matières à négocier, les procédures et les modalités prévues aux chapitres I et II sont suivies en vue d'organiser un Comité de secteur III - Justice. Les termes figurant dans la première colonne du tableau ci-dessous doivent être lus dans ce

Als er na dit overleg beslist wordt om te staken, dan wordt kennis gegeven van de daadwerkelijke datum en het uur van het begin van de staking die ten vroegste start 10 dagen na de aanzegging en indien mogelijk het einde van de staking. Deze kennisgeving wordt gedaan aan de Directeur-generaal. De staking kan ten vroegste starten na het verstrijken van een termijn van 72 uur na deze kennisgeving.

Een staking van onbepaalde duur wordt beschouwd als een staking van meer dan 48 uur.

Art. 9. De aanwezigheid van een afgevaardigde van de regionale directie kan voorzien worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van dit besluit.

Er kan beroep gedaan worden op de sociaal bemiddelaar volgens de nadere regels van de bemiddelingsprocedure vastgelegd door het Gemeenschappelijk Comité voor alle Overheidsdiensten overeenkomstig artikel 12octies van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 10. Binnen een termijn van drie werkdagen na het beëindigen van het overleg, stelt de secretaris van het basisoverlegcomité de notulen op van het overleg.

De notulen geven het standpunt van elke partij weer en tevens de voorgestelde oplossingen tot beëindiging van het conflict. De notulen worden ondertekend door de vakorganisaties en door het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde en, in voorkomend geval, door de afgevaardigde van de regionale directie of de sociaal bemiddelaar.

Art. 11. § 1. Indien een akkoord werd bereikt tussen de vakorganisaties en het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde, wordt het overleg afgesloten met een met redenen omkleed advies dat de voorwaarden bevat van het bereikte akkoord alsook de modaliteiten van uitvoering en dat ondertekend wordt door de vakorganisaties en door het inrichtingshoofd of zijn afgevaardigde, en, in voorkomend geval, door de afgevaardigde van de regionale directie of de sociaal bemiddelaar.

De afsluiting van een met redenen omkleed advies houdt in dat het sociaal conflict beëindigd is en dat de stakingsaanzegging ingetrokken is.

§ 2. De uitvoering van het met redenen omkleed advies wordt opgevolgd op de volgende bijeenkomst van een basisoverlegcomité uiterlijk één maand na de afsluiting van het met redenen omkleed advies en op de volgende reguliere vergaderingen van het basisoverlegcomité en dat om de drie maanden bijeenkomt.

Art. 12. Bij gebrek aan akkoord stellen de vakorganisaties binnen de kortst mogelijke termijn de Directeur-generaal en het inrichtingshoofd langs elektronische weg in kennis van de voornemens van hun leden om al dan niet te staken, waarbij de ontvangst door een van de twee bevestigd wordt.

De Directeur-generaal of zijn gemachtigde verwittigt onmiddellijk de Minister en de Voorzitter van het Directiecomité over de voornemens tot staking.

Art. 13. Dezelfde procedure en nadere regels worden toegepast indien in meerdere gevangenissen tegelijkertijd een stakingsaanzegging wordt ingediend. De vakorganisaties vermelden in hun elektronische brief de verschillende gevangenissen, met dezelfde motieven, waarvoor een stakingsaanzegging wordt ingediend. Op dat ogenblik roept de voorzitter van het hoog overlegcomité een vergadering van dit comité samen.

De termen vermeld in de 1e kolom van de onderstaande tabel dienen in dat geval gelezen te worden als de termen opgenomen in de 2e kolom van dezelfde tabel:

HOOFDSTUK III. — *Procedures met betrekking tot de onderhandeling in geval van een sociaal conflict met of zonder stakingsaanzegging met uitzondering van de interprofessionele stakingsaanzeggingen*

Art. 14. Indien het sociaal conflict betrekking heeft op materies die onderhandeld dienen te worden, dan worden de procedures en nadere regels opgenomen in hoofdstuk I en II gevolgd, met het oog op het organiseren van een Sectorcomité III - Justitie. De termen vermeld in de

cas comme les termes figurant dans la deuxième colonne du même tableau :

chef de l'établissement	président du comité de secteur III	inrichtingshoofd	voorzitter van sectorcomité III
comité de concertation de base	comité de secteur III	basisoverlegcomité	sectorcomité III
comité supérieur de concertation	comité de secteur III	hoog overlegcomité	sectorcomité III
concertation	négociation	overleg	onderhandeling
secrétaire du comité de concertation de base	secrétaire du comité de secteur III	secretaris van het basisoverlegcomité	secretaris van het sectorcomité III
avis motivé	protocole	met redenen omkleed advies	protocol

1^e kolom van de onderstaande tabel dienen in dat geval gelezen te worden als de termen opgenomen in de 2^e kolom van dezelfde tabel:

HOOFDSTUK IV. — *Procedures met betrekking tot een syndicale actie uitgaande van een confederatie vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad*

CHAPITRE IV. — *Procédures concernant une action syndicale, prise par une confédération représentée au Conseil national du Travail*

Art. 15. Lorsque l'initiative d'une action syndicale, prise par une confédération représentée au Conseil national du Travail, peut entraîner des grèves dans le secteur pénitentiaire, les organisations syndicales représentatives, préviennent par écrit le président du Comité commun à l'ensemble des services publics.

Art. 15. Indien het initiatief voor een syndicale actie uitgaande van een confederatie vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, stakingen in de penitentiaire sector tot gevolg kan hebben, zullen de representatieve vakorganisaties van het overheidsperoneel daarvan vooraf de voorzitter van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten schriftelijk verwittigen.

TITRE III. — MESURE ADMINISTRATIVE

TITEL III. — ADMINISTRATIEVE MAATREGEL

Art. 16. Chaque agent de l'Etat se trouvant dans une situation visée à l'article 16, § 3, de la loi est placé en position de non-activité pour la durée de l'absence injustifiée, conformément à l'article 106, 7^o, de l'arrêté royal de 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Art. 16. Elke ambtenaar die zich bevindt in een toestand zoals bepaald in artikel 16, § 3, van de wet wordt in de stand van non-activiteit geplaatst voor de duur van de ongewettigde afwezigheid overeenkomstig artikel 106, 7^o, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

Dans cette situation, le contrat de travail est suspendu pour les membres du personnel contractuels pour la durée de l'absence injustifiée.

Bij contractuele personeelsleden wordt in deze situatie de arbeids-overeenkomst geschorst voor de duur van de ongewettigde afwezigheid.

TITRE IV. — DISPOSITION TRANSITOIRE ET FINALE

TITEL IV. — OVERGANGS- EN SLOTBEPALING

Art. 17. Les présentes dispositions s'appliquent au conflit social qui se manifeste à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 17. Deze bepalingen zijn van toepassing op het sociaal conflict dat zich manifesteert vanaf de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 18. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Art. 18. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de tenuitvoerlegging van dit besluit.

Donné à Bruxelles, le 19 novembre 2019.

Gegeven te Brussel, 19 november 2019.

PHILIPPE

FILIP

Par le Roi :

Van Koningswege :

Le Ministre de la Justice,
K. GEENS

De Minister van Justitie,
K. GEENS

SERVICE PUBLIC FEDERAL DE PROGRAMMATION POLITIQUE SCIENTIFIQUE

PROGRAMMATORISCHE FEDERALE OVERHEIDSDIENST WETENSCHAPSBELEID

[C - 2019/15594]

[C - 2019/15594]

24 NOVEMBRE 2019. — Arrêté royal portant prolongation des cadres linguistiques du Musée royal d'Afrique centrale

24 NOVEMBER 2019. — Koninklijk besluit tot verlenging van de taalkaders van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, l'article 43, modifiées en dernier lieu par la loi du 4 avril 2006 ;

Gelet op de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, artikel 43, laatstelijk gewijzigd bij de wet 4 april 2006;

Vu l'arrêté royal du 18 mai 1928 portant cons-titution en établissement scientifique du Musée royal de l'Afrique centrale, modifié par les arrêtés royaux des 23 août 1960 et 8 avril 2002 ;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 mei 1928 houdende oprichting als wetenschappelijke instelling van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 23 augustus 1960 en 8 april 2002;

Vu l'arrêté royal du 10 novembre 2009 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, les emplois des agents des établissements scientifiques fédéraux relevant du Ministre qui a la Politique scientifique dans ses attributions et qui constituent un même degré de la hiérarchie ;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 november 2009 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de betrekkingen van de ambtenaren van de federale wetenschappelijke instellingen die ressorteren onder de Minister tot wiens bevoegdheid het Wetenschapsbeleid behoort en die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

Vu l'arrêté royal du 18 mars 2018 portant fixation des cadres linguistiques du Musée royal de l'Afrique centrale ;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 maart 2018 tot vaststelling van de taalkaders van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;