

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session extraordinaire 1936	N° 7		Buitengewone zitting 1936
	SÉANCE du 24 Juin 1936	VERGADERING van 24 Juni 1936	

PROJET DE LOI

concernant les congés payés.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un des premiers soucis de tous ceux qui, à notre époque d'activité industrielle intense, se sont préoccupés de la situation des salariés, a été de leur voir assurer les repos et les loisirs nécessaires pour ménager leurs forces et agrémenter leur vie.

Cette préoccupation s'est traduite par diverses revendications et a donné lieu déjà aux réglementations que vous connaissez tous.

D'abord la loi du 17 juillet 1905 sur le repos dominical est venue prescrire une interruption de travail hebdomadaire.

La loi sur la journée de huit heures a constitué un nouveau et remarquable progrès assurant également aux salariés des repos quotidiens raisonnables.

Les nouvelles mesures que j'ai l'honneur de vous présenter aujourd'hui et qui prévoient l'octroi aux travailleurs de congés annuels payés viendront utilement compléter cette réglementation.

En effet, si bienfaisants que puissent être les repos réguliers qu'assure la législation actuelle, seules des interruptions de travail plus prolongées provoquent chez le travailleur une détente complète qui permet à l'organisme de reconstituer ses forces d'une façon plus parfaite. Précédemment les salariés vivaient dans un milieu plus paisible et jouissaient du repos qu'apportaient de nombreuses festivités locales. Aujourd'hui, ils ont perdu ces avantages et, ce n'est qu'à la faveur d'un régime de congés payés qu'ils peuvent trouver l'occasion de s'échapper momentanément des centres industriels où un grand nombre d'entre eux se trouvent emprisonnés, et qu'ils peuvent connaître les délassements qui agrémentent la vie et entraînent un renouveau, tant moral que physique.

Certes, en poursuivant le bien-être des travailleurs, on ne peut perdre de vue les possibilités de la réalité économique. Ce serait bien mal comprendre leurs intérêts que de prendre des mesures qui, tout en améliorant provisoirement

WETSONTWERP

betreffende het betaald verlof.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Een der eerste zorgen van al degenen die, in ons tijdperk van drukke nijverheidsbedrijvigheid, zich inlieten met den toestand der loonarbeiders, was deze hun de rust en den vrijen tijd te verzekeren, noodig om hun krachten te sparen en hun leven te veraangename.

Deze zorg vond haar uiting in verscheidene eischen en gaf reeds het ontstaan aan de U bekende reglementeringen.

Vooreerst de wet van 17 Juli 1905 op de Zondagrust, welke een wekelijkschen rustdag invoerde.

De wet op den achturendag was een nieuwe en merkwaardige vooruitgang welke aan de loonarbeiders een redelijke dagelijksche rust verschafte.

De nieuwe maatregelen, welke ik de eer heb U heden voor te stellen en welke het toekennen voorzien van betaalde jaarlijksche verlofdagen aan de arbeiders, zullen deze reglementeering afdoende aanvullen.

Inderdaad, hoe weldadig de regelmatige rustpoozen, welke de huidige wetgeving verzekert, ook mogen zijn, verzekeren slechts langere arbeidsonderbrekingen een volledige ontspanning bij den arbeider, ontspanning welke aan het organisme toelaat zijn krachten op een volmaakter wijze terug te winnen. Vroeger leefden de loonarbeiders in een wreedsamer midden en genoten zij rustdagen hun verschaft door talrijke plaatselijke feestdagen. Heden verloren zij die voordeelen en het is slechts door een stelsel van betaalde verlofdagen dat zij de gelegenheid kunnen vinden voor een tijdje te ontsnappen aan hun industrie-milieu, waarin een groot aantal van hen als gevangen zijn, en dat zij de verstrooiing kunnen vinden welke het leven aangevaamt maakt en die een zoo moreel als physisch opwekker is.

Zeker, bij het beoogen van het welzijn van de arbeiders, mag men de economische werkelijkheid niet uit het oog verliezen. Het ware heel slecht hun belangen begrijpen, zoo men maatregelen trof welke, door hun lot voorloopig

leur sort, auraient des conséquences néfastes pour les industries qui doivent leur assurer leurs moyens d'existence.

Le projet qui vous est soumis ne doit pas susciter de semblables craintes. En effet, d'une part, des repos périodiques ne peuvent que favoriser la qualité du travail. D'autre part, il ne peut être perdu de vue que de nombreux pays nous ont devancés dans la voie d'une réglementation en la matière et qu'en Belgique même un grand nombre de travailleurs jouissent déjà de congés dont le projet tend seulement à généraliser le bénéfice.

Vous remarquerez, enfin, que les mesures proposées sont extrêmement modérées et ne peuvent, dès lors, entraîner des charges trop lourdes.

Dès le début de ce siècle, les congés annuels payés prennent une certaine place dans les revendications des travailleurs et l'habitude de leur en accorder se répand progressivement.

Depuis longtemps, dans plusieurs pays, les fonctionnaires d'Etat et le personnel des services publics jouissaient de congés annuels. Le même avantage fut reconnu rapidement aux titulaires de postes supérieurs ou moyens dans les établissements industriels ou commerciaux au personnel des banques et souvent même des magasins.

Une enquête faite en Allemagne en 1901 montra que de très nombreuses entreprises permettaient à leurs employés de prendre annuellement un certain nombre de jours de repos payés.

Peu à peu, le mouvement allait s'étendre aux ouvriers.

En 1910, l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs étudia la question et les enquêtes qui eurent lieu en Allemagne, en Suisse et en Finlande révélèrent qu'en ces pays un nombre relativement considérable d'ouvriers obtenaient chaque année des congés payés. En Finlande, le nombre des bénéficiaires atteignait 20 p. c. des ouvriers.

En 1918, des enquêtes montrèrent qu'en Suède 5 à 6 p. c. des ouvriers obtenaient le même avantage; au Danemark le pourcentage atteignait 20 p. c.

Toutefois, on se trouvait dans tous ces cas devant de simples habitudes. Avant la guerre, quelques pays seulement avaient inscrit les congés payés dans leur législation. Pendant la guerre le mouvement en faveur des congés annuels payés se trouva momentanément arrêté, mais, aussitôt la guerre terminée, il prit un essor définitif et les principaux progrès sont, dès lors, consacrés par la législation.

Il n'est pas possible d'énumérer ici les trop nombreuses lois qui, dès ce moment, dans les différents pays, sont venues réglementer la matière. Bornons-nous donc à examiner la situation actuelle.

A ce jour, des législations assurant tant aux ouvriers qu'aux employés le bénéfice des congés annuels payés sont en vigueur en Autriche, au Brésil, au Chili, en Espagne, en Finlande, en Italie, en Lettonie, au Luxembourg, au Mexique, au Pérou, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Suisse (cantons de Bâle-Ville et du Valais) et en Tchécoslovaquie.

Nul n'ignore que la France également devra être inscrite dans cette liste.

te verbeteren, noodlottige gevolgen zouden hebben voor de nijverheid welke hun levensbehoeften moet verzekeren.

Het ontwerp dat U wordt onderworpen moet zulke bekommernissen niet opwekken. Inderdaad, periodische rustpoozen kunnen slechts de hoedanigheid van den arbeid verbeteren. Langs een anderen kant, mag men niet vergeten dat reeds vele landen het onze voorafgingen in dergelijke reglementeering en dat in België zelf reeds een groot aantal arbeiders verlofdagen genieten, waarvan het ontwerp slechts het voordeel algemeen wil maken.

U zult, ten slotte, opmerken dat de voorgestelde maatregelen uiterst matig zijn en dus geen te zware lasten zullen meebrengen.

Van af het begin dezer eeuw, nemen de betaalde jaarlijksche verlofdagen een zekere plaats in, in de eischen van de arbeiders, en de gewoonte ze toe te kennen neemt geleidelijk uitbreiding.

Sedert lang genieten, in meerdere landen, de staatsbeambten en het personeel der openbare besturen jaarlijksche verlofdagen. Hetzelfde voordeel werd aldra toegekend aan de titularissen van hooge of middelmatige posten in de nijverheids- of handelsinrichtingen, aan het personeel der banken en dikwijls zelfs aan dat der warenhuizen.

Een onderzoek gedaan in Duitschland in 1901 heeft aangetoond dat een zeer groot aantal inrichtingen aan hun bedienden toelieten jaarlijks een zeker aantal betaalde verlofdagen te nemen.

Stilaan breidde deze beweging zich tot de werklieden uit.

In 1910, bestudeerde de Internationale Vereeniging voor de wettelijke bescherming van de arbeiders deze kwestie, en onderzoeken gedaan in Duitschland, Zwitserland en Finland lieten toe tot de vaststelling te komen dat in deze landen een relatief groot aantal arbeiders ieder jaar betaald verlof kreeg. In Finland, bedroeg het aantal van degenen die er van genoten 20 t. h. van de arbeiders.

In 1918, hebben onderzoeken uitgewezen dat in Zweden 5 à 6 t. h. der arbeiders hetzelfde voordeel genoten; in Denemarken ging dit procent tot 20 t. h.

Nochtans, bevond men zich in al deze gevallen tegenover eenvoudige gewoonten. Vóór den oorlog, hadden slechts enkele landen het betaald verlof, wettelijk bekrachtigd. Tijdens den oorlog werd de beweging ten voordeele van het jaarlijksch betaald verlof stilgelegd, maar zoodra de oorlog gedaan was, nam ze een definitieve uitbreiding en de voornaamste vorderingen worden voortaan in wetten vastgelegd.

Het is niet mogelijk hier het te groot aantal wetten aan te halen welke, van dat oogenblik af, in de verschillende landen deze zaak hebben geregeld. Wij zullen er ons dan ook bij beperken, den huidige toestand na te gaan.

Op het huidig oogenblik voorziet de wetgeving van de volgende landen jaarlijksch betaald verlof ten voordeele zowel van de werklieden als van de bedienden: Oostenrijk, Brazilië, Chili, Spanje, Finland, Italië, Letland, Luxemburg, Mexico, Peru, Polen, Portugal, Roemenië, Zwitserland (kanton Bazel-stad en Vaudkanton) en Tsjecho-Slowakije.

Iedereen weet dat ook Frankrijk in deze lijst zal moeten worden opgenomen.

D'autre part, des législations visant les employés ou certaines catégories d'employés sont en vigueur en Afrique du Sud, à Gibraltar, en Grèce, au Panama, en Salvador, en Suisse (canton du Tessin), en Uruguay, en Yougoslavie, et des lois visant les ouvriers ont été édictées en Chine, en Lituanie et en Suède.

Au surplus, des congés annuels payés ont été prévus pour certaines autres catégories de travailleurs en Autriche, au Danemark, en Islande, en Italie, en Pologne, en Suisse (canton de Berne, Tessin, Zurich), en Tchécoslovaquie et en Yougoslavie.

Cette longue liste de législations est certes déjà très suggestive. Toutefois, ce serait une erreur de croire qu'elle délimite, même de façon approximative, le nombre des travailleurs qui jouissent de congés annuels payés.

En effet, en dehors des lois en vigueur, d'autres formes de réglementation des conditions de travail assurent dans de nombreux cas le même avantage à des catégories de salariés non visées par les prescriptions légales et à certaines classes de travailleurs des pays où il n'existe pas de législation en la matière.

C'est ainsi que, très souvent, les conventions collectives qui se sont multipliées depuis la guerre et qui, en Allemagne, ont été remplacées par des règlements collectifs, contiennent des dispositions concernant les congés annuels payés et ce, notamment en Allemagne, au Danemark, en France, en Grande-Bretagne, en Hongrie, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas, en Roumanie, en Suède, à l'Union Sud-Africaine et en Yougoslavie.

Remarquons, en outre, que, dans différents pays, certaines catégories de travailleurs jouissent d'un congé annuel payé simplement en raison d'une coutume établie.

Signalons, enfin, que la question des congés annuels payés a été inscrite à l'ordre du jour de la session de 1935 de la Conférence Internationale du Travail. Après une première discussion, la Conférence a décidé alors de retenir la question et de l'inscrire à l'ordre du jour de la session de cette année, au cours de laquelle elle examinera le projet de Convention élaboré entretemps par le Bureau International du Travail.

De ce bref exposé, il résulte que le mouvement en faveur des congés annuels payés qui progresse sans arrêt a déjà pris une ampleur très considérable.

Les mesures proposées ne constituent donc pas, du point de vue international, une innovation hardie. Au contraire, en les édictant, la Belgique ne fera que suivre les autres pays, contrairement à ce qu'elle a fait pour tant d'autres réformes sociales qu'elle était parmi les premiers à adopter.

D'ailleurs, même dans notre pays la pratique des congés payés n'est pas inconnue. Les agents de l'Etat et des services publics, les employés de banque, des compagnies d'assurances et des grandes entreprises commerciales ou industrielles en jouissent dès à présent. Certains patrons en accordent même à leurs ouvriers. Le présent projet a pour but d'en assurer à tous le bénéfice.

Anderzijds, bestaan er wetten welke de bedienden of sommige categoriën van bedienden betreffen, in Zuid-Afrika, Gibraltar, Griekenland, Panama, Salvador, Zwitserland (Kanton Tessino), Uruguay, Zuid-Slavië, en wetten ten voordeele van de werklieden werden uitgevaardigd in China, Lithauen en Zweden.

Tenslotte, werd het betaald verlof voor sommige andere categoriën van arbeiders in Oostenrijk, Denemarken, IJsland, Italië, Polen, Zwitserland (Kantons Bern, Tessino, Zurich) Tsjecho-Slowakije en Zuid-Slavië.

Deze lange lijst van wetgevingen is zeker reeds zeer suggestief. Nochtans zou men zich vergissen, moest men geloven dat zij, zelfs bij benadering, het aantal arbeiders afbakt die van betaald verlof genieten.

Inderdaad, benevens de van kracht zijnde wetten, verzekeren andere vormen van reglementeering der arbeidsvoorwaarden in vele gevallen hetzelfde voordeel aan categoriën van loontrekkenden die in de wettelijke bepalingen niet voorzien zijn en aan sommige klassen arbeiders van de landen waar geen wetgeving te dien aanzien bestaat.

Zoo bevatten zeer dikwijls de collectieve contracten, waarvan het aantal sedert den oorlog steeds meer en meer uitbreiding heeft genomen en welke in Duitschland werden vervangen door collectieve reglementen, bepalingen betreffende het jaarlijksch betaald verlof en o. a. in Duitschland, Denemarken, Frankrijk, Groot-Brittannië, Hongarije, Italië, Noorwegen, Nederland, Roemenië, Zweden, Zuid-Afrikaansche Unie en Zuid-Slavië.

Merken wij ook op dat in verscheidene landen sommige categoriën arbeiders van een jaarlijksch betaald verlof genieten ingevolge een gevestigde gewoonte.

Laat ons ten slotte aanstippen dat de kwestie van het jaarlijksch betaald verlof op de dagorde werd geplaatst van den zittijd van 1935 der Internationale Arbeidsconferentie. Na een eerste bespreking, heeft de Conferentie besloten deze kwestie te onthouden en ze op de dagorde te brengen van den zittijd van dit jaar, tijdens denwelken zij het ontwerp van overeenkomst, intusschen door het Internationaal Bureau van den Arbeid opgesteld, zal bespreken.

Uit dit kort overzicht blijkt dat de beweging, ten voordeele van het jaarlijksch betaald verlof, welke steeds meer en meer uitbreiding neemt, reeds een zeer belangrijken omvang heeft genomen.

De voorgestelde maatregelen kunnen dus, van internationaal standpunt uit gezien, niet beschouwd worden als een stoutmoedige nieuwigheid. Integendeel, door ze uit te vaardigen zal België slechts, in tegenstelling met wat het gedaan heeft voor zooveel andere maatschappelijke hervormingen, waarvoor het bij de eersten was om ze aan te nemen, de andere landen volgen.

Overigens is in ons land de praktijk van het betaald verlof niet onbekend. De agenten van den Staat en van de openbare diensten, de bankbedienden, de bedienden der verzekeringsmaatschappijen en der groote handels- en industriele bedrijven, hebben recht op betaald verlof. Sommige werkgevers verleen en het zelfs aan hun arbeiders. Onderhavig ontwerp heeft tot doel alle arbeiders er van te laten genieten.

Remarquons, d'autre part, qu'en 1929 déjà, une proposition de loi relative aux congés annuels payés fut déposée par MM. Debruyne et consorts. Toutefois, cette proposition ne concernait que les ouvriers de l'industrie et du commerce. Le système qui s'y trouvait préconisé prévoyait en ordre principal la solution de la question par voie de conventions collectives. Ce n'est qu'à défaut de celles-ci qu'une réglementation par arrêté royal devait intervenir. D'autre part, le régime proposé ne comportait pas pour l'employeur l'obligation de payer aux travailleurs en congé leur rémunération habituelle, mais prévoyait l'octroi d'une allocation de congé constituée au moyen de versements opérés au profit de l'ouvrier par le ou les patrons qui l'auraient occupé au travail.

Je ne voudrais en rien méconnaître le grand mérite des auteurs de cette proposition de loi et je rends volontiers hommage à leur louable initiative. Toutefois, à leur système, le Gouvernement croit devoir en préférer un autre qui paraît plus simple et se rapproche davantage du régime adopté dans d'autres pays et du projet de convention internationale élaboré à Genève.

Nul ne pourra contester la modération des mesures que nous proposons et dont, pour les motifs exposés ci-dessus, nous osons attendre les effets les plus heureux.

ANALYSE DES ARTICLES.

Voici en substance ce que contiennent les différents articles du projet :

L'article 1^{er} délimite le champ d'application de la loi.

Il mentionne d'abord les diverses entreprises industrielles visées par la loi sur la journée de huit heures et qui englobent pratiquement toutes les branches d'industrie.

Ensuite, la loi est rendue applicable à tous les établissements commerciaux y compris les postes et les services de télécommunication, de même que les établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau.

Quelques catégories d'établissements sont en outre visées en particulier.

D'autre part, l'article contient deux exclusions d'ordre général. D'abord sont exclus les établissements où ne sont occupés que les membres de la famille travaillant sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur.

Sont exclus de même, toutes les entreprises occupant moins de dix personnes. Toutefois, le Roi pourra étendre les dispositions de la loi aux entreprises occupant au moins cinq personnes.

L'article 2 contient la disposition de principe.

Tous les membres du personnel : employés, ouvriers ou apprentis, occupés dans l'une des entreprises visées à l'article 1^{er}, ont droit chaque année à un congé de six jours. Toutefois, ils n'ont ce droit qu'après un an de service chez le même employeur.

Pour l'application de ce principe, certaines précisions seront nécessaires. Il faudra indiquer quels sont les jours

Verder wijzen wij er op dat reeds in 1929 een wetsvoorstel aangaande het jaarlijksch betaald verlof ingediend werd door de heeren Debruyne en consorten. Dit voorstel betrof althans slechts de arbeiders in handel en nijverheid. Het stelsel dat voorgesteld werd voorzag in eerste plaats de oplossing van het vraagstuk bij wijze van collectieve overeenkomsten. Slechts bij ontstentenis van deze moest een regeling bij Koninklijk besluit getroffen worden. Anderzijds voorzag het voorgesteld regime niet de verplichting voor den werkgever, aan de arbeiders in verlof hun gewone bezoldiging te betalen, maar voorzag het de uitbetaling van een verlovingsvergoeding gevormd bij middel van stortingen ten voordeele van den arbeider door den werkgever of de werkgevers bij wie de arbeider aan het werk was.

Ik wil geenszins de goede meening van de stellers van dit wetsvoorstel ontkennen en breng hulde aan hun loffelijk initiatief. De Regeering geeft de voorkeur nochtans aan een ander stelsel dat eenvoudiger lijkt en zich aansluit bij het in andere landen aangenomen regime en bij het ontwerp van internationale conventie opgesteld te Genève.

Niemand zal zeker het gematigde karakter van de maatregelen die wij voorstellen kunnen betwisten en van dewelke wij, om de redenen die wij hierboven uiteenzetten, de gelukkigste resultaten verwachten.

ONTLEDING DER ARTIKELS.

Ziehier in het kort, wat de verschillende artikels van het ontwerp bevatten :

Artikel 1 beperkt het toepassingssterrein van de wet.

Het vermeldt eerst de verschillende nijverheidsondernemingen bij de wet op den achturedag voorzien en die praktisch al de bedrijfstakken omvatten.

Vervolgens is de wet toepasselijk gemaakt op al de handelsinrichtingen, inbegrepen de posten en de diensten van telecommunicatie, alsmede de inrichtingen en de administraties waar alleen bureauwerk wordt verricht.

Eenige reeksen van inrichtingen worden in het bijzonder bedoeld.

Anderzijds, bevat het artikel twee uitzonderingen van algemeenen aard. In de eerste plaats, zijn uitgesloten de inrichtingen waar alleen familieleden onder het gezag van den vader, van de moeder of van den voogd werken.

Zijn eveneens uitgesloten al de ondernemingen waar minder dan tien personen werken. Nochtans kan de Koning de schikkingen van de wet toepassen op de ondernemingen die minder dan vijf personen bezigen.

Artikel 2 bevat de beginselbepaling.

Al de leden van het personeel : bedienden, arbeiders of leerjongens, die in een der bij artikel 1 bedoelde bedrijven werkzaam zijn, hebben elk jaar recht op een verlof van zes dagen. Zij hebben evenwel slechts recht op dat verlof nadat zij één jaar in dienst van denzelfden werkgever zijn.

Voor de toepassing van dat beginsel zullen nauwkeurige aanwijzingen noodig zijn. Er zal moeten aangeduid worden

qui peuvent entrer en ligne de compte pour le calcul de la durée du congé. Le projet de convention internationale précise à ce sujet qu'il s'agit de jours ouvrables. Il faudra déterminer encore dans quelles mesures le congé peut être fractionné. Pour le règlement de ces questions et d'autres qui pourraient éventuellement se poser, l'article prévoit que les modalités d'application seront précisées par arrêté royal.

L'article 3 prévoit qu'un régime spécial pourra être prévu pour les branches industrielles ou commerciales dans lesquelles le travail présente un caractère saisonnier. En effet, le principe formulé à l'article 2 ne sera pas assez souple pour être appliqué sans adaptations aux travailleurs des industries saisonnières. C'est pourquoi il a paru nécessaire de permettre, dans ces cas, une réglementation spéciale par voie d'arrêté royal.

L'article 4 a également pour but de faciliter ou même d'étendre l'application de la disposition de principe. Il permet au Roi de rendre obligatoires les décisions admises par les commissions paritaires. Ces décisions peuvent avoir pour objet ou bien de déterminer, en ce qui concerne les intéressés, une durée des congés, des modalités ou des conditions autres que celles prévues par l'article 2 ou par les arrêtés généraux d'exécution, ou bien ils peuvent avoir pour objet d'étendre les dispositions de la loi à des branches de production qui actuellement ne s'y trouvent pas visées.

L'article 5 impose à l'employeur l'obligation de payer aux travailleurs en congé et pour toute la durée de ce congé, les rémunérations habituelles.

Certaines précisions seront nécessaires pour déterminer ce qu'il faut considérer comme rémunération habituelle. C'est pourquoi l'article prévoit qu'un arrêté royal déterminera les modalités d'application du principe énoncé.

L'article 6 proclame la nullité des clauses par lesquelles le travailleur renoncerait à son droit au congé et interdit à celui-ci de faire abandon de son droit.

L'article 7 prescrit au Gouvernement de consulter les commissions paritaires ou les associations de chefs d'entreprise et de travailleurs intéressés, de même que le Conseil Supérieur du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Pour toutes les mesures qui peuvent être prises en exécution de cette loi, ces consultations obligatoires garantissent de façon suffisante le respect de tous les intérêts légitimes en cause.

Les articles 8 à 15 contiennent les dispositions pénales qui sont conformes à celles prévues dans la loi sur le repos du dimanche. Ils contiennent, en outre, les prescriptions habituelles concernant le contrôle.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

welke dagen in aanmerking kunnen komen tot het berekenen van den duur van het verlof. Het ontwerp van internationale conventie zegt te dien aanzien dat werkdagen bedoeld zijn. Er zal ook moeten bepaald worden in welke mate het verlof mag verdeeld worden. Voor de regeling van die en andere punten die eventueel in aanmerking zouden kunnen komen, voorziet het artikel dat de toepassingsmodaliteiten bij Koninklijk besluit nader bepaald zullen worden.

Artikel 3 bepaalt dat een speciaal regime zal mogen voorzien worden voor de nijverheid- of handelstakken waarin het werk naar gelang van de seizoenen wordt uitgevoerd. Inderdaad, het bij artikel 2 uitgedrukt beginsel zal niet lenig genoeg zijn om zonder aanpassing te kunnen toegepast worden voor de arbeiders in de seizoenbedrijven. Daarom leek het noodig voor die gevallen een speciale regeling bij Koninklijk besluit toe te laten.

Artikel 4 heeft ook tot doel de toepassing van de beginselbepaling te vergemakkelijken of zelfs uit te breiden. Het machtigt den Koning er toe, de door de Paritaire commissies aangenomen besluiten bindend te verklaren. Die besluiten kunnen tot doel hebben voor de belanghebbenden een duur van het verlof, modaliteiten of voorwaarden te bepalen die anders zijn dan die voorzien bij artikel 2 of bij de algemeene uitvoeringsbesluiten, ofwel kunnen zij tot doel hebben de bepalingen van de wet uit te breiden tot de productietakken die nu niet voorzien zijn.

Artikel 5 legt aan den werkgever de verplichting op, aan de in verlof zijnde arbeiders en voor gansch hun verlof de gewone bezoldigingen uit te betalen.

Enige aanduidingen zijn noodig om te bepalen wat men moet verstaan onder gewone bezoldiging. Daarom voorziet het artikel dat een Koninklijk besluit de toepassingsmodaliteiten van het voorgeschreven principe zal vastleggen.

Artikel 6 voorziet de vernietiging van de schikkingen waarbij de arbeider zou verzaken aan zijn recht op verlof en verbiedt hem aan dit recht te verzaken.

Artikel 7 legt aan de Regeering de verplichting op de Paritaire commissies of de vereenigingen van de belanghebbende werkgevers en arbeiders, alsmede den Hoogen Raad van Arbeid en Sociale Voorzorg te raadplegen.

Voor al de maatregelen die kunnen getroffen worden in uitvoering van deze wet, waarborgen deze verplichte raadplegingen in voldoende mate de eerbiediging van al de rechtvaardige belangen die er bij betrokken zijn.

Artikels 8 tot 15 bevatten de strafmaatregelen die overeenstemmen met deze voorzien bij de wet op de Zondagrust. Zij bevatten tevens de gewone voorschriften inzake het toezicht.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,...

PROJET DE LOI

LEOPOLD III,

Roi des Belges.

A tous, présents et à venir, SALUT !

Sur la proposition de Notre Conseil des Ministres,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale présentera, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER.

La présente loi s'applique aux entreprises et établissements suivants :

- 1° Les mines, minières, carrières et exploitations extractives de toute nature;
- 2° Les industries qui ont pour objet la fabrication de marchandises, la transformation de matières premières ou produits, leur ornementation ou achèvement, leur nettoyage, leur appropriation en vue de la vente, leur réparation ou destruction;
- 3° Les entreprises de réparation, de nettoyage, ou de remise en état de matériel, d'effets, ou d'autres objets usagés, ainsi que les entreprises de démolition de matériel;
- 4° Les industries du bâtiment et les industries accessoires, y compris les travaux d'entretien et de réparation, de démolition;
- 5° Les entreprises de travaux publics;
- 6° Les entreprises de travaux privés du génie civil, autres que ceux qui rentrent dans les industries du bâtiment;
- 7° Les usines à gaz et les entreprises de distribution d'eau;
- 8° Les entreprises de production, de transformation, de transmission de l'électricité et de la force motrice;
- 9° Les entreprises de construction, de transformation, d'entretien, de réparation ou de démolition de navires ou bateaux;
- 10° Les entreprises de transports par terre, par voie d'eau intérieure ou par air;
- 11° Les entreprises effectuant des travaux de chargement, de déchargement ou de manutention de marchandises dans les ports, débarcadères, entrepôts, stations ou aéroports;
- 12° Les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes, des indigents et des aliénés;

WETSONTWERP

LEOPOLD III,

Koning der Belgen,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, Heil!

Op de voordracht van Onze Ministers in Raad vergaderd,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

Onze Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg zal, in Onzen naam, bij de Wetgevende Kamers, het wetsontwerp indienen, waarvan de inhoud volgt :

EERSTE ARTIKEL

Deze wet is van toepassing op de volgende ondernemingen en inrichtingen :

- 1° de mijnen, graverijen, groeven en uitdelvingsbedrijven van allen aard;
- 2° de bedrijven die voor doel hebben het vervaardigen van goederen, de verwerking van grondstoffen of producten, hun versiering of afwerking, hun reiniging, hun geschiktmaking voor den verkoop, hun herstelling of vernietiging;
- 3° de ondernemingen die voor doel hebben de herstelling, reiniging, terug in staatstelling van materieel, goederen of andere gebruikte voorwerpen, alsmede de ondernemingen die voor doel hebben het sloopen van materieel;
- 4° de bouwbedrijven en bijkomstige bedrijven, met inbegrip van de werken van onderhoud, herstelling, afbraak;
- 5° de ondernemingen van openbare werken;
- 6° de ondernemingen die voor doel hebben private werken van de burgerlijke genie, andere dan deze die tot de bouwrijverheid behooren;
- 7° de gasfabrieken en watervoorzieningsbedrijven;
- 8° de ondernemingen die electriciteit en drijfkracht voortbrengen, transformeeren of overbrengen;
- 9° de ondernemingen die voor doel hebben het bouwen, veranderen, onderhouden, herstellen of sloopen van schepen of booten;
- 10° de ondernemingen van vervoer te land, langs de binnenwateren of door de lucht;
- 11° de ondernemingen die in havens, aan steigers, aan opslagplaatsen, in stations of luchthavens goederen lossen, laden of behandelen;
- 12° de inrichtingen waar de zieken, gebrekkigen, behoeftigen en krankzinnigen worden verzorgd of verpleegd;

13° Les hôtels, maisons de logement, pensions, restaurants, cercles et autres établissements où sont débitées des boissons ou fournis des repas;

14° Les entreprises de spectacles et de divertissements;

15° Les entreprises et les établissements commerciaux y compris les postes et les services de télécommunication;

16° Les établissements et administrations dont l'activité consiste, en ordre principal, dans un travail de bureau.

Les dispositions de la loi s'appliquent aux établissements publics ou d'utilité publique, comme aux établissements privés, même quand ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance.

Elles s'appliquent également aux dépendances des entreprises et établissements assujettis, quelle qu'en soit la nature.

Sont exceptés les entreprises et les établissements où ne sont occupés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père ou de la mère, soit du tuteur, de même que les entreprises et les établissements occupant moins de 10 personnes.

Toutefois, les dispositions de la loi pourront être étendues par arrêté royal aux entreprises et aux établissements occupant au moins cinq personnes.

ART. 2.

Les membres du personnel occupés dans les entreprises et établissements visés à l'article précédent, ont droit, après un an de service chez le même employeur, à un congé annuel payé d'une durée de six jours au moins.

Les modalités d'application des congés seront déterminées par arrêté royal.

ART. 3.

Un régime spécial pourra être prévu par arrêté royal pour les branches industrielles ou commerciales dans lesquelles le travail présente un caractère saisonnier.

ART. 4.

Le Roi peut, sur la proposition des Ministres réunis en Conseil, rendre obligatoires pour les intéressés les décisions admises par les commissions paritaires et comportant soit des congés de plus de six jours, soit une répartition autre que celle qui serait arrêtée en vertu des articles 2 et 3, soit même l'octroi de congés dans d'autres conditions que celles prévues à l'article 2.

Il peut aussi, sur la proposition des Ministres réunis en Conseil, rendre obligatoires les accords intervenus dans les commissions paritaires relatifs à l'application des dispositions de la présente loi à des branches de production non comprises dans l'article premier.

13° de hotels, logies- en kosthuizen, restauraties, clubs en andere inrichtingen waar dranken worden gesleten of spijzen opgediend;

14° de ondernemingen van vertoeringen en openbare vermakelijkheden;

15° de handelsondernemingen en inrichtingen met inbegrip van de posterijen en de diensten van télécommunication;

16° de inrichtingen en besturen waarvan de werking hoofdzakelijk bestaat uit kantoorwerk.

De bepalingen van de wet zijn zoowel van toepassing op de openbare inrichtingen en op de inrichtingen van openbaar nut als op de private inrichtingen, zelfs wanneer zij een karakter hebben van beroepsonderwijs of weldadigheid.

Zij zijn mede van toepassing op de bijgebouwen van de aan de wet onderworpen ondernemingen en inrichtingen, welke hun aard ook weze.

Zijn uitgezonderd de ondernemingen en inrichtingen waar enkel de leden van het gezin onder het gezag, hetzij van den vader, hetzij van de moeder, hetzij van den voogd arbeiden, alsmede de ondernemingen en inrichtingen waar minder dan tien personen zijn te werk gesteld.

De bepalingen van de wet kunnen evenwel bij Koninklijk besluit uitgebreid worden tot de ondernemingen en inrichtingen die minstens vijf personen te werk stellen.

ART. 2.

De leden van het personeel in de bij voorgaand artikel bedoelde ondernemingen en inrichtingen werkzaam hebben, na één jaar dienst bij denzelfden werkgever, recht op een jaarlijksch betaald verlof van minstens zes dagen.

De toepassingsmodaliteiten betreffende de verlofsdagen worden bij Koninklijk besluit bepaald.

Een speciaal regime zal voor de nijverheids- en handels-takken waarin het werk naar gelang van de seizoenen wordt uitgevoerd, bij Koninklijk besluit mogen worden voorzien.

De Koning mag, op de voordracht van de in raad vergaderde Ministers, voor de belanghebbenden de beslissingen verplichtend maken door de paritaire commissies aangenomen en waarbij worden voorzien hetzij verloftermijnen van meer dan zes dagen, hetzij een andere verdeling dan deze, die krachtens de artikelen 2 en 3 werd vastgesteld of hetzij zelfs het verleenen van verloftermijnen onder andere voorwaarden dan deze bepaald bij artikel 2.

Hij mag eveneens, op de voordracht van de in raad vergaderde Ministers, de overeenkomsten verplichtend maken, gesloten in de paritaire commissies betreffende de toepassing van de bepalingen der wet op productietakken welke in artikel 1 niet zijn begrepen.

ART. 5.

Pendant toute la durée du congé, l'intéressé recevra sa rémunération habituelle, calculée conformément aux règles qui seront fixées par arrêté royal.

ART. 6.

Le droit au congé est acquis au travailleur, nonobstant toute convention contraire. Il est interdit au travailleur de faire abandon du congé auquel il a droit.

ART. 7.

Ayant que ne soient prises les mesures réglementaires prévues par les articles 2, 3, 4 et 5, le gouvernement prend l'avis :

1° des commissions paritaires ou des associations de chefs d'entreprise et des travailleurs intéressés;

2° du Conseil Supérieur du Travail et de la Prévoyance Sociale. Les collèges et associations consultés en vertu du présent article feront parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en sera faite.

ART. 8.

Des fonctionnaires désignés par le gouvernement surveilleront l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de celle-ci, sans préjudice aux devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal.

ART. 9.

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des établissements visés à l'article premier et de ceux auxquels s'appliquent les arrêtés pris en exécution du second alinéa de l'article 4.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, préposés et travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi.

En cas d'infraction, ces fonctionnaires dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal sera, dans les quarante-huit heures, adressée au contrevenant à peine de nullité.

ART. 10.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, ou préposés qui n'auront pas accordé aux travailleurs les congés auxquels ils ont droit en vertu des dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci, ou qui auront omis de payer les rémunérations y afférentes, seront punis d'une amende de 100 à 300 francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois.

ART. 5.

Tijdens den ganschen duur van het verlof, zal de belanghebbende zijn gewone bezoldiging ontvangen berekend volgens de regelen bij Koninklijk besluit te bepalen.

ART. 6.

Het recht op verlof is aan den arbeider verworven, niet tegenstaande elke strijdige overeenkomst. Het is aan den arbeider verboden van het verlof, waarop hij recht heeft, af te zien.

ART. 7.

Alvorens de bij de artikelen 2, 3, 4 en 5 voorziene reglementaire maatregelen te treffen, wint de Regeering het advies in :

1° van de paritaire commissies of van de betrokken vereenigingen van bedrijfshoofden en arbeiders;

2° van den hoogen raad van arbeid en sociale voorzorg.

De krachtens dit artikel geraadpleegde collèges en vereenigingen dienen hun advies in binnen twee maanden na de vraag hun daartoe gedaan.

ART. 8.

Door de Regeering aangewezen ambtenaren waken over de uitvoering van deze wet en van de krachtens deze wet genomen besluiten, onverminderd de plichten, die aan de officieren van gerechtelijke politie zijn opgelegd.

Hun bevoegdheid wordt bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 9.

De krachtens voorgaand artikel aangewezen ambtenaren hebben vrijen toegang tot de inrichtingen bedoeld onder artikel 1 en tot deze waarop de ter uitvoering van artikel 4, 2° lid, getroffen besluiten van toepassing zijn.

De bedrijfshoofden, werkgevers, directeurs, zaakvoerders, aangestelden en arbeiders zijn gehouden hun de inlichtingen te verstrekken die zij vragen om zich te vergewissen of de wet wordt nageleefd.

In geval van overtreding, maken deze ambtenaren processen-verbaal op welke rechtsgeldig zijn, behoudens tegenbewijs.

Een afschrift van het proces-verbaal dient, op straf van nietigheid, binnen acht en veertig uren aan den overtreder te worden gezonden.

ART. 10.

De bedrijfshoofden, werkgevers, directeurs, zaakvoerders of aangestelden die aan de arbeiders de verlofdagen, waarop zij krachtens de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering daarvan genomen besluiten recht hebben, niet zullen hebben toegestaan of die zullen verwaarloosd hebben de daaraan verbonden bezoldiging te betalen, worden met een geldboete van 100 tot 300 frank of met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand gestraft.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu de travailleurs qui n'auront pas pris le congé auquel ils ont droit ou qui, ayant pris leur congé, n'auront pas reçu paiement de leur rémunération y afférente sans que, toutefois, la somme des peines puisse excéder 2,000 francs.

ART. 11.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, ou leurs préposés qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, seront punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

ART. 12.

En cas de récidive, dans les cinq ans qui suivent une condamnation encourue en vertu de la présente loi, les peines établies par les deux articles précédents, pourront être portées au double.

ART. 13.

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs, gérants ou préposés à la surveillance ou à la direction.

ART. 14.

Par dérogation à l'article 100 du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 du livre premier de ce Code seront applicables aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 15.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi ou des arrêtés pris en vertu de celle-ci sera prescrite après un an révolu, à compter du jour où l'infraction a été commise.

Donné à Bruxelles, le 24 juin 1936.

PAR LE ROI :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

A. DELATTRE.

De boete wordt zoo dikwijls toegepast als er arbeiders zijn, die het verlof, waarop zij recht hebben, niet hebben genomen of die hun verlof hebben genomen doch de daaraan verbonden bezoldiging niet hebben ontvangen, zonder dat nochtans de straffen 2,000 frank mogen overschrijden.

ART. 11.

De bedrijfshoofden, werkgevers, directeurs, zaakvoerders of hun aangestelden, die het krachtens deze wet georganiseerd toezicht belemmeren, worden met een geldboete van 26 tot 100 frank gestraft, onverminderd de mogelijke toepassing van de straffen vermeld bij de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.

ART. 12.

Bij herhaling binnen vijf jaar volgend op de krachtens deze wet opgelopen veroordeelingen, mogen de bij de twee voorgaande artikelen voorziene straffen worden verdubbeld.

ART. 13.

De bedrijfshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor het betalen van de geldboeten, ten laste van hun directeurs, zaakvoerders of met toezicht of bestuur belaste aangestelden uitgesproken.

ART. 14.

Met afwijking van artikel 100 van het Strafwetboek, zijn hoofdstuk VII en artikel 85 van het eerste boek van dit Wetboek op de bij deze wet voorziene overtredingen van toepassing.

ART. 15.

De strafvordering op grond van een overtreding van de bepalingen dezer wet of van besluiten krachtens deze genomen, verjaart na één vol jaar, met ingang van den dag waarop de overtreding werd gepleegd.

Gegeven te Brussel, den 24 Juni 1936.

VAN 'S KONINGS WEGE :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,