

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session de 1929-1930	N° 51		Zittingsjaar 1929-1930
	SÉANCE du 18 Décembre 1929	VERGADERING van 18 December 1929	

PROPOSITION DE LOI
instituant les vacances ouvrières.

DÉVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

C'est un droit nouveau, au profit des travailleurs de l'industrie, du commerce et de l'agriculture que nous vous demandons aujourd'hui d'inscrire dans la loi.

Les cinquante dernières années ont vu naître et se développer une législation protectrice de l'ouvrier.

Auparavant, il n'existait rien; il était livré, pieds et poings liés, à la rapacité de son employeur.

Mais, peu à peu, un droit s'est créé qui dégage tout ce qui est humain dans le travailleur et l'entoure de sa protection tutélaire.

Ce fut d'abord le salaire qu'on tendit à mettre à l'abri des voracités et des extorsions; ce fut ensuite la liberté, brimée dans la personne de celui qui a perdu son indépendance économique, qu'on chercha à sauvegarder; ce fut hier la santé de la race qu'on songea à préserver contre l'épuisement physiologique résultant des longues journées de travail; ce sera demain, nous n'en doutons pas, la force de travail même de nos ouvriers qu'on s'efforcera à conserver par le repos périodique et prolongé qui s'impose plus encore pour eux que pour les autres individus.

De sorte que le droit nouveau dont nous cherchons à tracer le sens et les limites apparaît plutôt comme un complément que comme une réelle innovation.

Du reste, dès à présent, le droit au repos, le droit aux vacances est un fait non seulement pour la plupart des personnes exerçant des professions libérales, pour les employés, pour les fonctionnaires, mais aussi pour des catégories d'ouvriers de plus en plus étendues et ce, dans de nombreux pays.

De l'enquête instituée par le Bureau International du Travail, il résulte, en effet, que des lois accordant des vacances annuelles payées aux ouvriers et employés de l'industrie privée, comme à ceux des services publics, de l'agriculture et du commerce, ont été votées en Autriche, 30 juillet 1919; en Italie, 1919; au Danemark, 1921; en Pologne, 16 mai 1922; en Esthonie, pour les services publics et les employés seulement, en Finlande, 1^{er} juin 1922, en Lettonie,

WETSVOORSTEL
op de betaalde verlofdagen voor arbeiders.

TOELICHTING

MIJNE HEEREN,

Wat wij U heden komen vragen in eene wet neer te leggen, is een nieuw recht ten gunste van de arbeiders in de nijverheid, den handel en den landbouw.

De halve eeuw die achter ons ligt, heeft eene wetgeving tot bescherming van de arbeiders zien geboren worden en zich zien ontwikkelen.

Vóór dien tijd, bestond er niets; de werkman lag met handen en voeten gebonden aan de schraapzucht van zijn werkgever.

Stilaan kwam er evenwel een recht tot stand, dat rekening houdt met het menselijke in den arbeider en dat hem bescherming biedt.

Vooreerst trachtte men het loon buiten het bereik te stellen van alle schrokkerigheid en afpersing; vervolgens wilde men de vrijheid, welke voor hem die economisch aan banden ligt geen waarde kan hebben, vrijwaren; dan was het de gezondheid van het ras, die men wilde beschermen tegen de lichamelijke uitputting, gevolg van te lange arbeidsdagen; en morgen, wij twijfelen er niet aan, zal men de arbeidskracht onzer arbeiders zelf willen vrijwaren door eene periodieke en langdurige rust die zij nog meer noodig hebben dan anderen.

Zoodat het nieuwe recht waarvan wij den zin en de grenzen willen duidelijk maken, eer eene aanvulling dan eene nieuwigheid zal blijken te zijn.

Overigens, het recht op rust, het recht op verlof bestaat nu reeds niet alleen voor het meerendeel der personen die een vrij beroep uitoefenen, voor de bedienden, de ambtenaren, maar ook voor steeds verder strekkende categorieën van arbeiders en dat in talrijke landen.

Uit het onderzoek van het Internationaal Arbeidsbureau blijkt inderdaad, dat er wetten, tot verleening van jaarlijksche betaalde verloven aan de arbeiders en bedienden in de privaattijverheid, evenals aan die van de openbare diensten, den landbouw en den handel, werden aangenomen in Oostenrijk, 30 Juli 1919; in Italië, 1919; in Denemarken, 1921; in Polen, 16 Mei 1922; in Esthland, alleen voor de openbare diensten en de bedienden; in Finland, 1 Juni 1922; in

24 mars 1922, dans le Grand-Duché de Luxembourg, 6 décembre 1926, en Tchécoslovaquie, 3 avril 1925, et dans certains cantons suisses (Bâle, Berne, Tessin et Zurich).

Des ordonnances ont été promulguées en Russie, 9 novembre 1922, et au Brésil, 30 octobre 1926.

Des contrats collectifs comportent des dispositions concernant les vacances ouvrières en Allemagne, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, en Roumanie et en Espagne.

En Allemagne, sur 7,490 contrats collectifs en vigueur au 1^{er} janvier 1927, englobant 807,300 entreprises avec 10,970,120 ouvriers, 6,760 prévoyaient des vacances payées de 3 à 18 jours pour 8,680,000 ouvriers.

En Angleterre, les ouvriers rattachés à 6,490 entreprises, soit 76 % de la population ouvrière, jouissent de vacances.

En Roumanie, 41 contrats collectifs en assurent à 19,366 ouvriers.

En Suède, 447 contrats collectifs, englobant 40,730 ouvriers, comportent des dispositions relatives aux congés annuels.

En Espagne, seuls, les employés de commerce de Madrid, qui sont associés, bénéficient de 15 jours de congé comme les employés de chemins de fer et les marins.

Ajoutons que des propositions de loi visant les vacances ouvrières sont actuellement déposées en Argentine, en France, en Suède et en Belgique.

En Belgique, les vacances ouvrières sont établies dans les services publics et de nombreuses entreprises. Signalons, notamment, les administrations provinciales et communales où la durée des vacances est généralement de 15 jours, la Société Nationale des Chemins de fer belges et la Compagnie du Nord belge ainsi que les établissements dépendant de la Défense Nationale. Dans l'industrie privée, le régime des vacances va se généralisant. Il est appliqué en vertu de conventions collectives dans l'industrie du vêtement, dans celle du livre et des journaux et dans certaines entreprises hôtelières et du textile. Dans la grande industrie, il fait son apparition. De grands et moyens établissements de la construction mécanique l'ont instauré depuis plusieurs années. Les représentants patronaux au sein des Commissions paritaires de la construction mécanique et de la sidérurgie, d'autre part, viennent d'adhérer au principe des vacances ouvrières sous certaines conditions.

Faut-il ajouter que la loi du 14 juin 1921 sur la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures prévoit 26 jours de congé compensatoire par an pour les travailleurs occupés à des travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus et qu'elle en attribue proportionnellement au nombre d'heures supplémentaires effectuées par eux, aux ouvriers occupés à des travaux préparatoires ou complémentaires? Malheureusement, il semble que ces dispositions soient restées lettre morte, en raison de

Letland, 24 Maart 1922; in het Groothertogdom-Luxemburg, 6 December 1926; in Tchechoslowakije, 3 April 1925, en in enkele Zwitsersche kantons (Basel, Bern, Tessin en Zürich).

Verordeningen werden afgekondigd in Rusland, 9 November 1922, en in Brazilië, 30 October 1926.

De collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten bepalingen over het arbeidersverlof in Duitschland, in Groot-Brittannië, in Nederland, in Roemenië en in Spanje.

Op 7,490 collectieve overeenkomsten bestaande, in Duitschland, op 1 Januari 1927, omvattende 807,300 ondernemingen met 10,970,120 arbeiders, waren er 6,760 welke betaalde verlofdagen voorzagen van 3 tot 18 dagen voor 8,680,000 arbeiders.

In Engeland, genieten de arbeiders van 6,490 ondernemingen, te weten 76 t. h. van de arbeidersbevolking, verlofdagen.

In Roemenië : 41 collectieve overeenkomsten geven verlof aan 19,366 arbeiders.

In Zweden : 447 collectieve overeenkomsten, omvattende 40,730 arbeiders, behelzen bepalingen voor jaarlijksche verlofdagen.

In Spanje : alleen de Handelsbedienden van Madrid, die een verbond vormen, krijgen vijftien dagen verlof zooals de bedienden van de Spoorwegen en de zeelieden.

Voegen wij er bij, dat wetsvoorstellen op het arbeidersverlof thans zijn ingediend in Argentinië, in Frankrijk, in Zweden en in België.

In België bestaat het arbeidersverlof in de openbare diensten en in talrijke bedrijven. Vermelden wij namelijk de provinciale en gemeentelijke besturen waar de duur van het verlof gewoonlijk vijftien dagen is, de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en de « Compagnie du Nord Belge » alsmede de inrichtingen afhangende van de Landsverdediging. In de privaat nijverheid wordt het stelsel van het verlof stilaan algemeen. Het wordt toegepast krachtens collectieve overeenkomsten in de kleedingnijverheid, in het boek- en dagbladbedrijf, alsook in sommige hotelinrichtingen en textielbedrijven. In de groot nijverheid treedt het ook te voorschijn. Groote en kleinere machinebouwbedrijven hebben het stelsel sedert verscheidene jaren ingevoerd. De vertegenwoordigers van de werkgevers in de Paritaire Commissies der ijzernijverheid en van de machinebouwbedrijven, hebben onlangs het principe van het arbeidersverlof, onder zekere voorwaarden, aangenomen.

Moet men hieraan toevoegen dat de wet van 14 Juni 1921 op den achturedag en de achtenveertigurenweek, 26 verlofdagen voorziet, voor de arbeiders welke werk verrichten dat, uiteraard, niet mag onderbroken worden en dat zij, als vergoeding, een getal verlofdagen toekent, overeenstemmende met het getal uren door de werklieden besteed aan voorbereikend of aanvullend werk? Ongelukkiglijk, bleken deze bepalingen een doode letter te blijven, omdat de werkgevers tot nog toe geweigerd hebben

ce que les patrons se sont refusés jusqu'ici à payer le salaire des jours de congé. Néanmoins, elles continuent à avoir force de loi et elles pourraient reprendre vie si l'inspection du travail voulait bien se préoccuper d'en assurer l'application avec quelque vigueur.

Il suffit donc d'étendre ce qui existe déjà.

Il ne peut résulter de l'institution des vacances ouvrières que des avantages au triple point de vue physiologique, économique et intellectuel. Aussi, s'est-on bien gardé d'élever à leur encontre la moindre objection de principe.

Les seuls arguments qu'on y oppose sont des arguments d'autorité et d'égoïsme.

L'argument d'autorité n'est à mentionner que pour mémoire. C'est le droit divin patronal qui masque la faillite de ceux qui l'invoquent à leur devoir social et la sécheresse de leur cœur.

L'autre argument est plus sordide encore et naturellement il est invoqué par des gens qui s'octroyent chaque année de larges vacances. Il paraît que lorsqu'on fait le compte, il se chiffre par plusieurs centaines de millions de francs. Il est alors facile de déclarer que si les ouvriers belges jouissaient de 15 jours de vacances annuelles, qui ne peuvent en tout état de cause, représenter que 5 % du volume des salaires, ça coûterait trop. L'industrie serait frappée à mort. Les dividendes s'affaibliraient et les capitaux derechef fuiraient patriotiquement à l'étranger. Conclusion : les ouvriers doivent être condamnés à travailler du premier jour de l'an jusqu'à la Saint-Sylvestre pour que les détenteurs de capitaux veuillent bien condescendre à soutenir l'industrie nationale. Par ailleurs, ces dieux de la vie moderne conditionnent leur bon vouloir par l'exigence d'un allègement des impôts et, pour corser la situation, ils réclament la suppression de la disposition légale qui les oblige à faire connaître le nombre des titres qu'ils possèdent lorsqu'ils participent à des assemblées extraordinaires de sociétés anonymes, ce qui leur permettrait d'échapper plus sûrement aux investigations du fisc.

Mais l'attitude qu'ils observent en Belgique n'est pas du tout la même que celle que certains de nos nationaux adoptent dans les autres pays. Dans les conseils d'administration des entreprises étrangères, dont ils sont membres, il arrive que ceux-ci s'associent à des mesures qui dépassent, dans une large mesure, les dispositions légales dont nous sollicitons l'adoption. C'est notamment le cas pour ceux d'entre eux qui figurent parmi les membres des conseils d'administration de l'*Arbed* et des *Terres Rouges* dont le siège est à Luxembourg.

het loon der verlofdagen te betalen. Nochtans blijven zij kracht van wet bezitten, en zouden zij spoedig werkelijkheid kunnen worden, indien de arbeidsinspectie zich met krachtigheid wilde gelasten de toepassing er van te verzekeren.

Het is dus voldoende uit te breiden wat reeds bestaat.

De invoering van het arbeidersverlof kan slechts voordeelen opleveren, tevens op physiologisch, economisch en verstandelijk gebied. Ook heeft men zich wel gewacht tegen het stelsel der betaalde verlofdagen, bezwaren van principieel aard op te werpen.

De eenige argumenten die men er tegen aanvoert, steunen op het autoriteitsprincipe of zijn van zelfzuchtigen aard.

Het argument dat op het gezag steunt vermelden wij alleen ter inlichting. Het is het recht van den werkgever bij de gratie Gods, dat ten slotte alleen de tekortkoming van die welken er zich op beroepen, ten aanzien van hun sociale plichten in het licht stelt, en hun hartvochtigheid doet blijken.

Het ander argument is nog minder schitterend en het wordt natuurlijk aangevoerd door lieden die zich, ieder jaar, een mooi verlof voorbehouden. Naar het schijnt, komt het verlof, wanneer men er de berekening van maakt, op een uitgave te staan van honderden millioenen frank. Het is dan wel gemakkelijk te verklaren dat, indien de Belgische werklieden, jaarlijks moeten recht hebben op vijftien dagen betaald verlof, welke in ieder geval, slechts 5 t. h. van het gezamenlijk loon zouden vertegenwoordigen, zulks veel te groote uitgaven zou vergen. De nijverheid zou dooddelijk getroffen zijn. De winstaandeelen zouden verminderen en de kapitalen zouden, op vaderlandlievende wijze, opnieuw naar het buitenland vluchten. Besluit: de werklieden moeten er toe veroordeeld worden te werken van af den eersten dag van het jaar tot aan den laatste opdat de bezitters van kapitalen er toe zouden beslissen 's Lands nijverheid te steunen. Overigens, stelden deze goden van het moderne leven, hun goeden wil afhankelijk van de inwilliging van den eisch tot vermindering der belastingen. Om den toestand nog duidelijker te maken, eischen zij de opheffing van de wetsbepaling die hen verplicht het getal titels die in hun bezit zijn, bekend te maken wanneer zij deelnemen aan buitengewone vergaderingen van naamloze vennootschappen, hetgeen hun zou toelaten gemakkelijker aan den fiscus te ontsnappen.

Maar de houding die zij in België aannemen komt volstrekt niet overeen met de houding van sommigen onzer landgenooten in andere landen. In de beheerraden van de buitenlandse ondernemingen, waarvan zij lid zijn, komt het voor dat zij zich vereenigen met maatregelen die in ruime mate de wetsbepalingen overschrijden waarvan wij de goedkeuring vragen. Dit is namelijk het geval voor degenen onzer landgenooten die behooren tot de Beheerraden van de *Arbed* en van de *Terres Rouges* waarvan de zetel te Luxembourg is.

Depuis le 6 décembre 1926, une loi attribue à tous les salariés du Grand-Duché la jouissance de 4 à 12 jours de vacances par an. Or, loin de s'y opposer et de faire état, comme on le fait ici, de la désorganisation du travail qui devrait, soi-disant, en résulter, les deux sociétés, qui ont établi entre elles une communauté d'intérêts, y ont ajouté des primes annuelles qui se montent à 250 francs lorsqu'on a été occupé pendant au moins 6 mois dans l'une ou l'autre entreprise et qui s'augmentent d'un supplément de 25 francs par année de service. De manière que l'ouvrier qui a 20 ans de présence à l'*Arbed* ou aux *Terres Rouges* jouit non seulement de 12 jours de vacances tout en conservant son salaire, mais reçoit par surcroît une prime de fr. 737.50.

Dira-t-on que ces entreprises se trouvent dans des conditions meilleures que celles des nôtres? Il n'y paraît pas. Elles sont sur le minerai mais n'ont pas de coke. Plus encore que les nôtres, elles manquent de marché national et leur main-d'œuvre est essentiellement hétéroclite.

Dans ces conditions, pourquoi ce que les industriels et les financiers belges admettent parfaitement et appliquent, dans un large esprit, au dehors, ne se réaliserait-il pas ici aussi? Faudra-t-il que les ouvriers belges dont on a dit qu'ils étaient les manœuvres de l'Europe en restent aussi les parias?

Il incombera à la Chambre de dire si elle entend que cette situation inique se prolonge davantage. Nous avons foi en son jugement. Aux calculs égoïstes et aux prophéties de malheur dont elle ne manquera pas, comme il est de règle chaque fois qu'il est question d'équité sociale, de percevoir l'écho, elle opposera une solution d'humanité et d'intérêt national sinon d'intégrale justice.

*
**

Pour rédiger les 11 articles de la proposition de loi, nous nous sommes inspirés des desiderata formulés par le syndicalisme ouvrier belge et des dispositions des lois grand ducale et tchécoslovaque.

Comme celles-ci, nous avons employé l'expression « salarié » en raison de son sens plus général. Mais en l'occurrence, travailleurs, ouvriers, appointés sont pour nous synonymes.

Le barème des vacances que nous présentons paraît un peu plus étendu que le barème luxembourgeois. Il est à noter cependant que le projet de loi grand ducale — approuvé par le Conseil d'État — comportait primitivement le minimum de 10 jours de vacances après 1 an de service et le maximum de 20 jours après 5 ans. Nous avons cru devoir adopter comme minimum la durée d'une semaine et comme maximum celle de 3 semaines. Ce faisant, nous restons encore, en fait, en deça de la pratique luxembourgeoise. C'est qu'en effet dès la 10^e année de service, les ouvriers de l'*Arbed* et des *Terres Rouges* reçoivent une prime spé-

Sedert 6 December 1926, verleent eene wet aan al de loontrekkenden van het Groothertogdom 4 tot 12 verlofdagen in 't jaar. Welnu, verre van er zich tegen te verzetten, en te wijzen, zooals men hier doet, op de desorganisatie van het werk die er, zoo gezegd, zou uit voortvloeien, hebben de twee maatschappijen, die hunne belangen gemeenschappelijk hebben gemaakt, er nog jaarlijksche premies bijgevoegd, die 250 frank bedragen, wanneer men gedurende ten minste 6 maanden in eene van beide ondernemingen is werkzaam geweest, en waarbij dan nog een bijslag van 25 frank komt voor elk jaar dienst. Zoodat de arbeider, die 20 jaar in de *Arbed* of de *Terres Rouges* gewerkt heeft, niet alleen 12 dagen verlof met salaris krijgt, maar bovendien eene premie van fr. 737.50.

Zal men zeggen dat deze ondernemingen onder gunstiger omstandigheden verkeerden dan de onze? Dit schijnt niet te zijn. Wel bezitten zij erts, maar geen coke. Meer nog dan bij ons, ontbreekt hun de afzet binnen het land, en de arbeid wordt er verricht door een waar mengelmoes van werklieden.

Waarom dus zouden de Belgische industrieelen en financiers hetgeen zij in ruimen geest aannemen en toepassen buiten het land, hier ook niet verwezenlijken? Of moeten de Belgische arbeiders die, zooals men zegt, de handwerkslui van Europa zijn, er ook de paria's blijven?

Het hoort aan de Kamer te zeggen of zij dezen onrechtvaardigen toestand nog langer wil dulden. Tegenover de zelfzuchtige berekeningen en de ongeluksprofeten die steeds naar voren treden wanneer er sprake is van sociale rechtvaardigheid, zal zij eene menschielovende oplossing weten te stellen in het belang van het Land, of liever eene oplossing van onverminkte rechtvaardigheid.

*
**

Bij het opstellen van de 11 artikelen van het wetsvoorstel, zijn wij te rade gegaan bij de wenschen uitgebracht door het Belgisch syndicalisme en bij de wetten van het Groothertogdom en van Tchechoslowakije.

Evenals daar, hebben ook wij het woord « bezoldigden » gebruikt, omdat het eene meer uitgebreide beteekenis heeft. In dit geval dus zijn voor ons de woorden « arbeiders », « werklieden », « bezoldigden », synoniem.

Het door ons voorgestelde verlof-barema schijnt wat meer uitgebreid te zijn dan in Luxemburg. Men moet echter doen opmerken dat het wetsontwerp in het Groothertogdom — goedgekeurd door den Raad van State — in het begin minstens 10 dagen verlof voorschreef na 1 jaar dienst, en hoogstens 20 dagen na 5 jaar dienst. Wij hebben gemeend te mogen voorstellen : minstens eene week en hoogstens drie weken. Aldus blijven wij feitelijk nog beneden Luxemburg. Immers vanaf het 10^e jaar dienst, bekomen de werklieden van den *Arbed* en van de *Terres Rouges* eene bijzondere premie en ook bijko-

ciale et bénéficient de journées de vacances supplémentaires. Dès la 20^e année de service, ces primes et ces journées de vacances sont doublées indépendamment d'autres avantages matériels et moraux qui sont encore dévolus aux salariés.

Pour ce qui a trait à la période des vacances, à la fixation de la date de celles-ci et au calcul du salaire de vacances, nous nous sommes inspirés des prescriptions de la loi grand ducal. De même en ce qui concerne la suspension du travail, en cas de maladie ou d'accident ou pour toute autre cause indépendante de la volonté du salarié, les conventions contraires à l'esprit de la loi et les pénalités en matière de convention. Nous avons toutefois quelque peu modifié l'échelle de celles-ci.

On remarquera que nous ne faisons pas reposer le droit aux vacances sur la continuité des services chez un même patron ou dans une même entreprise, mais sur la période de travail accomplie depuis l'entrée en apprentissage. Cette disposition est empruntée à la loi autrichienne et conforme aux stipulations de la plupart des contrats collectifs allemands visant les vacances ouvrières. Le contraire irait à l'encontre de la liberté du travail que l'on a invoqué si souvent dans cette Chambre.

Enfin, la proposition vise aussi bien les salariés de l'agriculture que ceux du commerce et de l'industrie. Par là, notre proposition a l'orgueilleuse prétention de s'élever au-dessus des cadres corporatifs et de rejoindre le droit humain.

1^{er} DELVIGNE.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Les salariés des deux sexes tombant sous l'application des lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi, le personnel des administrations publiques, des hospices et de l'assistance publique, ainsi que les travailleurs occupés en permanence dans l'industrie, le commerce et l'agriculture, sans préjudice de leur permutation de l'une à l'autre, les gens de maison, le personnel des entreprises de spectacles, hôpitaux et maisons de santé, les travailleurs de l'industrie hôtelière et les travailleurs à domicile qui ne tombent pas sous l'application des deux lois précitées ont droit à des vacances annuelles payées.

ART. 2.

La durée des vacances est proportionnée aux années de travail effectuées dans l'industrie, dans le com-

mende verlofdagen. Van af het 20^e jaar dienst worden deze premien en verlofdagen verdubbeld, onaan gezien andere stoffelijke en zedelijke voordeelen welke de bezoldigden dan bovendien bekomen.

In zake den verloftijd, de vastelling van den datum en berekening van het verlofloon hebben wij gesteund op de wet van het Groothertogdom; eveneens wat betreft de schorsing van den arbeid, ingeval van ziekte of ongeval of wegens elke andere reden onafhankelijk van den wil van den bezoldigde, de overeenkomsten in strijd met den geest der wet en de straffen bij overtreding, mits enkele wijzigingen.

Men gelieve op te merken dat wij het recht op verlof niet afhankelijk maken van den onafgebroken dienstduur bij een zelfden werkgever of in eene zelfde onderneming, maar wel van den tijd welken men werkend heeft doorgebracht, sedert men op stiel ging. Deze bepaling hebben wij ontleend aan de Oostenrijksche wet; zij komt overeen met de bepalingen van meestal de Duitsche collectieve contracten op het arbeidersverlof. Het tegenovergestelde zou in strijd komen met het beginsel van de vrijheid van den arbeid, dat men zoo vaak in deze Kamer heeft ingeroepen.

Het voorstel doelt ten slotte evenzeer op de bezoldigden van den landbouw als op die van handel en nijverheid. Door dit feit, mag ons voorstel er op bogen zich te verheffen boven de corporatieve kaders om aan te sluiten bij het menschelek recht.

1^{er} DELVIGNE.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

De loonarbeiders van beiderlei kunne op dewelke toepasselijk zijn de wetten op het arbeidscontract voor werklieden en op het arbeidscontract voor bedienden, het personeel van de openbare besturen, van de godshuizen en van den openbaren onderstand, alsmede de arbeiders die doorlopend worden gebezigd in de nijverheid, den handel en den landbouw, onverminderd hun overgang van den eenen dienst naar den anderen, het dienstpersoneel, het personeel van schouwspelbedrijven, van hospitalen en verpleeginrichtingen, de arbeiders in het hôtélbedrijf en de huisarbeiders op dewelke beide vorenvermelde wetten niet van toepassing zijn, hebben recht op betaalde jaralijksche verloven.

ART. 2.

De duur van die verloven is geëvenredigd aan de jaren werkelijken arbeid in de nijverheid, den han-

merce, dans l'agriculture et dans les professions énumérées à l'article premier.

Elle est, dimanche compris, au minimum de :

7 jours après 1 an.
14 jours après 5 ans.
21 jours après 15 ans.

Pour les adolescents de moins de 18 ans, la durée des vacances est de 14 jours par an.

Les jours de congé compensatoire prévus par les articles 4 et 9 de la loi du 14 juin 1921 s'ajoutent aux jours de vacances annuelles et sont payables par le patron au même taux que ceux-ci.

Les vacances sont prises, soit en une fois, soit en deux fois.

En règle générale, la date des vacances est fixée de commun accord entre le patron et les intéressés. Toutefois, si ceux-ci ne parviennent pas à s'entendre, le chef d'entreprise et le ou les groupements auxquels est affiliée la majorité de ses ouvriers règlent la situation au mieux des intérêts communs. Les vacances doivent être comprises entre le 1^{er} avril et le 1^{er} novembre, à moins, en cas de nécessité industrielle, d'une dispense accordée par l'inspecteur du travail, après enquête auprès des groupements ouvriers et patronaux.

ART. 3.

Pendant la durée des vacances, le salaire à payer par leurs patrons aux ouvriers ou employés, qu'ils soient rémunérés à l'heure, aux pièces ou à forfait, est égal au salaire moyen, y compris les allocations familiales et autres primes, touché par eux au cours des treize semaines de travail plein (soit 48 heures par semaine, selon la loi du 14 juin 1921, soit 45 heures par semaine selon accord intervenu entre patrons et ouvriers) précédant leur départ en vacances. Les intéressés qui n'ont pas effectué trois mois de travail dans la même entreprise ont droit à un salaire égal au salaire moyen payé aux ouvriers de même catégorie au cours des trois derniers mois. Pour les dimanches inclus dans la période de vacances, le salaire à payer est le salaire simple, c'est-à-dire le gain total moyen journalier y compris les allocations familiales et autres primes.

ART. 4.

Le salaire ou traitement afférent à la période des vacances est payable anticipativement.

ART. 5.

En cas de congédiement de l'ouvrier ou de l'employé ou de résiliation du contrat de travail ou du

del, den landbouw en de bij het eerste artikel opgesomde beroepen geleverd.

Met inbegrip van den Zondag bedraagt, die duur minstens :

7 dagen na 1 jaar.
14 dagen na 5 jaar.
21 dagen na 15 jaar.

Voor de jongelieden beneden 18 jaar, zijn de verlofdagen ten getale van 14 per jaar.

De bij de artikelen 4 en 9 der wet van 14 Juni 1921 voorziene vergoedingsverloven worden bij de jaarlijksche verlofdagen gevoegd en worden, op dezelfde wijze als deze, door den werkgever bezoldigd.

De verlofdagen worden genomen, hetzij in eens, hetzij in tweemaal.

In algemeenen regel, wordt de verloftijd in gemeen overleg tusschen den werkgever en de belanghebbenden vastgesteld. Mochten zij echter niet tot akkoord geraken, dan zullen het hoofd van de onderneming en de groepeer(en) waarbij de meerderheid van de werklieden is aangesloten, den toestand zoo voordeelig mogelijk voor eenieder regelen. De verlofdagen dienen te vallen tusschen 1 April en 1 November, tenware, in geval van nijverheidsnoodzaak, daarvan afgeweken wordt door het arbeidsopzicht, de arbeiders- en werkgeversgroeperingen gehoord zijnde.

ART. 3.

Gedurende den verloftijd, is het salaris dat door de werkgevers aan de werklieden of bedienden wordt betaald, hetzij dat dezen per uur, per stuk of per aanneming worden bezoldigd, gelijk aan het gemiddeld salaris, de gezinsvergoedingen en andere premiën daarbij begrepen, dat zij ontvangen hebben in den loop van de dertien weken volen arbeid (te weten 48 uren per week, naar luid van de wet van 14 Juni 1921, of 45 uren per week, volgens overeenkomst tusschen werkgevers en arbeiders) hun verloftijd voorafgaande. De belanghebbenden die in dezelfde onderneming geen drie maanden hebben gearbeid, hebben recht op een salaris gelijk aan het gemiddeld salaris dat aan de werklieden van dezelfde categorie in den loop den laatste drie maanden is betaald geworden. Voor de binnen de verlofperiode vallende Zondagen, is het te betalen salaris het gewoon arbeidsloon, namelijk de gemiddelde dagelijkse verdienste, met inbegrip van de gezinsvergoeding en andere premiën.

ART. 4.

Het voor de verlofperiode toegekend salaris is betaalbaar bij voorbaat.

ART. 5.

In geval de werkman of de bediende wordt afgedankt of dat deze zijn arbeids- of bedieningscontract

contrat d'emploi par ce dernier, le droit aux vacances n'est ni supprimé, ni suspendu. L'ouvrier ou l'employé conserve ce droit en entrant au service d'une autre entreprise.

ART. 6.

Toute suspension du travail causée par la maladie ou l'accident, le chômage involontaire, le lock-out ou la grève, de même que l'accomplissement du service militaire, ou due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ne peut entraîner la suppression des vacances ou la réduction de leur durée si cette suspension du travail n'atteint pas au minimum, au cours d'une même année, 150 jours, les jours de fête locale, dimanches et congés légaux exceptés.

ART. 7.

Pour assurer une équitable répartition des charges, il sera créé une caisse de compensation entre tous les employeurs occupant une ou plusieurs catégories de salariés visées à l'article premier.

Cette caisse sera placée sous le contrôle du Ministre de l'Industrie et du Travail et alimentée par les cotisations des employeurs. Le taux de celles-ci sera fixé par les groupements d'employeurs et, à leur défaut, par le Ministre de l'Industrie et du Travail.

La caisse de compensation indemniser les chefs d'entreprise, selon les règles qui seront établies par arrêté ministériel, des sommes qu'ils auront déboursées pour le paiement des salaires de vacances à leurs personnels respectifs.

ART. 8.

Les jours de vacance ne peuvent être utilisés à travailler au profit de tiers, soit avec, soit sans rémunération. Toute violation de cette disposition entraînera la suppression de deux jours de vacance par jour de travail effectué. En cas de récidive, les vacances afférentes à l'année suivante pourront être totalement supprimées.

ART. 9.

Les contrats collectifs ou individuels accordant aux ouvriers et employés des congés payés dans des conditions plus favorables que celles énoncées par les dispositions précédentes, doivent être maintenus. De même, les congés établis, lors même qu'il n'y a pas de contrat ou convention, doivent être respectés.

ART. 10.

Les contraventions aux dispositions qui précèdent seront punies d'une amende équivalant au double du salaire des jours de vacance dont les chefs d'entre-

opzeft, wordt het recht op de verlofdagen noch opgeheven noch geschorst. De werkman of de bediende behoudt dit recht wanneer hij in dienst van een ander hoofd van onderneming treedt.

ART. 6.

Schorsing van den arbeid uit oorzaak van ziekte of ongeval, van onvrijwilige werkloosheid, van lock-out of werkstaking, evenals van voltrekking van den militairen dienst of wegens eene oorzaak van 's werkmans wil onafhankelijk, brengt niet met zich de afschaffing van de verlofdagen of de vermindering van hun duur, indien deze schorsing van den arbeid niet ten minste, in den loop van een zelfde jaar, 150 dagen bereikt, de plaatselijke feestdagen, Zondagen en wettelijke verlofdagen uitgezonderd.

ART. 7.

Ten einde een billijke verdeeling der lasten te verzekeren, zal een compensatiekas worden tot stand gebracht voor al de werkgevers welke een of meerdere categorieën van de bij het eerste artikel opgesomde gesalarieerden bezigen.

Deze kas wordt geplaatst onder het toezicht van den Minister van Nijverheid en van Arbeid en gestijfd door de bijdragen der werkgevers. Het bedrag dezer bijdragen wordt door de groepeerings van werkgevers bepaald en, bij dezer onstentenis, door den Minister van Nijverheid en Arbeid.

De compensatiekas zal de hoofden van onderneming vergoeden, volgens de regelen bij ministerieel besluit vast te stellen, voor de geldsommen welke zij zullen uitgegeven hebben voor de betaling der verlof-salarissen aan hun respectief personeel.

ART. 8.

De verlofdagen mogen niet benuttigd worden om te arbeiden ten profijte van derden, hetzij met, hetzij zonder vergelding. Iedere inbreuk op deze bepaling zal voor gevolg hebben het aftrekken van twee verlofdagen voor iederen dag verleenden arbeid. Bij herhaling, zullen de bij het volgend jaar behoorende verlofdagen, geheel kunnen onttrokken worden.

ART. 9.

De collectieve of individuele contracten, waarbij aan de werklieden en hedienden betaalde verlofdagen worden verleend, in gunstiger voorwaarden dan die in de vorige bepalingen vermeld, dienen te worden behouden. De vastgestelde verlofdagen, zelfs dan wanneer er geen contract of overeenkomst bestaat, moeten eveneens worden geëerbiedigd.

ART. 10.

De overtredingen van de voorafgaande bepalingen zullen gestraft worden met eene geldboete gelijk aan het dubbel van het salaris der verlofdagen welke de

prise auront privé leurs salariés et de 8 jours à 2 mois de prison ou de l'une de ces peines seulement.

En cas de récidive, les peines seront doublées.

Le patron est civilement responsable de ses préposés.

Toute contestation résultant de l'application des dispositions qui précèdent doit être portée devant les Comités de conciliation existant et, à leur défaut, devant les Comités officiels de conciliation et d'arbitrage et, en dernier ressort, devant les juridictions prud'hommales.

ART. 11.

La présente loi sortira ses effets un mois après sa publication par le *Moniteur belge*.

hoofden van onderneming aan hun gesalarieerden zullen onttrokken hebben, en met 8 dagen tot 2 maanden gevangenzitting of met alleen een dezer straffen.

In geval van herhaling, worden de straffen verdubbeld.

De werkgever is aansprakelijk voor zijn aangestelden.

Iedere betwisting wegens de toepassing van de voorafgaande bepalingen moet worden aangebracht bij de bestaande Verzoeningscomiteiten of, bij hunne ontstentenis, bij de officieele verzoenings- en bemiddelingscomiteiten en, in hoogsten aanleg, bij de Werrechtersraden.

ART. 11.

Deze wet zal van kracht worden eene maand na hare bekendmaking in den *Moniteur belge*.

ISI DELVIGNE.
A. LOMBARD.
AL. DUCHESNE.
A. DELATTRE.
J. DEJARDIN.
UYTROEVER.