

Kamer der Volksvertegenwoordigers		Chambre des Représentants	
ZITTINGSJAAR 1937-1938.	N° 209		SESSION DE 1937-1938.
WETSONTWERP : N° 108. AMENDEMENTEN : N° 162.	VERGADERING van 4 Mei 1938	SÉANCE du 4 Mai 1938	N° 108 : PROJET. N° 162 : AMENDEMENTS.

WETSONTWERP

houdende herziening van de wet van 8 Juli 1936
betreffende de jaarlijksche betaalde verlofdagen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE (¹), UITGEBRACHT DOOR
DEN HEER **VAN ACKER**.

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Het wetsontwerp tot herziening der wet op de betaalde verlofdagen gaf aanleiding tot grondige bespreking in den schoot der Commissie. Als besluit van haar onderzoek, heeft de Commissie het noodig geoordeeld het ontwerp te amendeeren.

Niet min dan een dertigtal amendementen werden ingediend. Enkele er van werden behouden.

De Commissie is van oordeel dat het stelsel der verlofdagen moet veralgemeend worden. Tot nog toe, waren, volgens de wet, de ondernemingen met een personeel van min dan 5 personen van de toepassing uitgesloten.

Nochtans, voor talrijke nijverheden werd, ingevolge beslissing der bevoegde Paritaire Commissie, dus in akkoord met patroons en arbeiders, deze beperking geschrapt.

Voor het jaar 1937, werden voor verscheidene bedrijfstakken niet min dan 64 Koninklijke besluiten uitgevaardigd, betreffende de toepassing van het betaald verlof.

Daarbij kunnen gevoegd worden 4 regelingen getroffen door Paritaire Commissies voor andere nijverheden, maar welke niet bij Koninklijk besluit werden bekrachtigd.

In 66 op de 68 bedoelde regelingen, werd het betaald verlof uitgebreid tot al de beoefenaars van de betrokken nijverheidstakken, dus ook tot deze ondernemingen welke min dan 5 werklieden bezigen.

Wijzen wij nog op de belangrijkheid van deze nijverheidstakken ten opzichte van de nijverheidsbevolking.

Het betaald verlof werd uitgebreid tot al de werk-

PROJET DE LOI

portant revision de la loi du 8 juillet 1936
concernant les congés annuels payés.

RAPPORT

FAIT, AU NOM DE LA COMMISSION (¹),
PAR M. **VAN ACKER**.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi portant révision de la loi concernant les congés annuels payés fut l'objet d'un débat serré au sein de la Commission. En conclusion de son examen, la Commission a jugé nécessaire d'amender le projet.

Pas moins qu'une trentaine d'amendements furent déposés. Quelques-uns d'entre eux furent admis.

La Commission est d'avis qu'il y a lieu à généralisation du système des congés. Jusqu'à ce jour, la loi n'était pas applicable aux entreprises ayant un personnel de moins de 5 personnes.

Cependant, pour de nombreuses entreprises, cette limitation fut écartée en suite d'une décision émanant des Commissions paritaires compétentes, donc prise de commun accord entre patrons et ouvriers.

Pas moins de 64 arrêtés royaux concernant l'application des congés payés furent décrits en 1937 pour diverses branches de l'industrie.

Nous pouvons y ajouter 4 dispositions prises par des Commissions paritaires pour d'autres industries, mais qui ne furent pas ratifiées par arrêté royal.

Dans 66 cas sur les 68 cas visés, les congés payés furent étendus à tous les membres du personnel des branches de l'industrie dont question, donc aussi à ces entreprises qui occupent un personnel de moins de 5 personnes.

Rappelons, en passant, l'intérêt que ces branches d'industrie présentent au point de vue de la population industrielle.

Les congés payés furent étendus à tout le person-

(¹) Samenstelling van de Commissie : de heer Van Hoeck, voorzitter; Mevrouw Blume, de heeren Bodart, Boeckx, Deconinck, Devroe, De Winde, Duchesne, Gailly, Glineur, Heyman, Hoyaux, Knaepen, Lahaut, Lambrechts, Leclercq, Leruitte, Mergel, Philippart, Sieben, Uytroever, Van Acker, Van Buggenhout en Van Wallegghem.

(¹) Composition de la Commission : M. Van Hoeck, président; M^{me} Blume, MM. Bodart, Boeckx, Deconinck, Devroe, De Winde, Duchesne, Gailly, Glineur, Heyman, Hoyaux, Knaepen, Lahaut, Lambrechts, Leclercq, Leruitte, Mergel, Philippart, Sieben, Uytroever, Van Acker, Van Buggenhout et Van Wallegghem.

lieden in de mijnen, de groefbedrijven, de metaalnijverheid, het textielbedrijf, het bouwvak, de hout- en ameublementbedrijven, de tabaknijverheid en het papierbedrijf.

Dezelfde gunstbepaling werd toepasselijk gemaakt voor de overwegende meerderheid der arbeiders van de aardewerk-nijverheid, het glasbedrijf, de scheikundige producten, de kunstbedrijven en de vervoer-nijverheid.

Ten slotte, bestaat zij insgelijks voor een minder belangrijk deel der werklieden van de voeding-nijverheid, de kledingnijverheid, de huiden- en lederbewerking, hoewel zij daar insgelijks op ettelijke tienduizenden arbeiders en werksters van toepassing is.

Wij mogen, dienvolgens, aannemen dat het uitschakelen der ondernemingen met minder dan vijf arbeiders reeds vandaag de uitzondering is en dat het, om wille van de vereenvoudiging en het toezicht, zoowel als uit reden van sociale rechtvaardigheid, billijk en wenschelijk blijkt deze uitzondering te doen verdwijnen, door de volstreekte veralgemeening der wet voor alle ondernemingen zonder onderscheid.

Het behoud van dergelijke beperking geeft aanleiding tot veel kritiek en misnoegdheid onder de arbeiders; bovendien, is er geen enkel ernstig argument dat pleit tot het behoud ervan en, ten slotte, maakt dergelijke bepaling de controle zeer moeilijk en werkt dus de misbruiken in de hand. Het is immers niet altijd gemakkelijk vast te stellen als een onderneming min arbeiders bezigt dan 5 of meer. Sommige werkgevers stellen nu eens heel weinig en dan weer heel veel personeel te werk, zoo b. v. in de bouw-nijverheid.

De Commissie heeft dan ook besloten deze beperking uit het ontwerp te schrappen.

Twee kwesties vooral gaven aanleiding tot drukke besprekingen: deze der bijkomende verlofdagen en deze der Verlofkassen.

Inzake de bijkomende verlofdagen, t. t. z. 1, 2 of 3 bijkomende verlofdagen, naar gelang men 5, 8 of 10 jaar in dienst van dezelfde onderneming werkzaam is, werd door verschillende leden der Commissie voorop gesteld deze bijkomende verlofdagen te veralgemenen voor degenen die 5, 8 of 10 jaar arbeiden, zonder rekening te houden met de voorwaarde « voor dezelfde onderneming ».

Andere leden stelden voor de uitdrukking « dezelfde onderneming » te vervangen door « hetzelfde bedrijf », bedrijf in de beteekenis beroep, zooals bouwbedrijf, mijnbedrijf, enz.

De voornaamste argumenten die hiervoor ingebracht werden, waren dat de arbeider die talrijke jaren voor denzelfden patroon arbeidzaam is, niet altijd verdienstelijker is dan een andere. Verschillende beroepen, onder welke zich juist de lastigste bevinden, zijn van dien aard dat de arbeider niet anders kan dan veranderen van patroon.

nel des mines, des carrières, de l'industrie métallurgique, du textile, de l'industrie du bâtiment, des entreprises du bois et de l'ameublement, de l'industrie du tabac et de celle du papier.

La même disposition de faveur fut appliquée à la grande majorité des ouvriers de la faïencerie, de la verrerie, des produits chimiques, de l'art industriel et du transport.

Elle existe enfin, mais pour un nombre moins important, en faveur du personnel des industries alimentaires, de l'industrie du vêtement, de l'industrie des peaux et des cuirs, où elle est d'application pour plusieurs dizaines de milliers d'ouvriers et d'ouvrières.

Nous pouvons donc admettre que l'exclusion du bénéfice de la loi des entreprises de moins de cinq ouvriers est déjà l'exception et que la suppression de cette exclusion s'impose, tant pour des motifs de simplification et de contrôle, que pour des motifs de justice sociale, en généralisant l'application de la loi à toute entreprise quelconque.

Le maintien d'une telle restriction donne matière à de nombreuses critiques et à mécontentement de la part des ouvriers; elle n'a point de fondement sérieux, elle rend plus difficile le contrôle et prête ainsi à de nombreux abus. Il n'est, en effet, pas toujours facile de constater si une entreprise a plus de cinq ouvriers. Certains employeurs, comme par exemple dans l'industrie du bâtiment, engagent à certaines époques un personnel nombreux et à d'autres époques un personnel restreint.

La Commission a donc à juste titre décidé de biffer cette restriction.

Deux questions ont été longuement débattues: celle des congés supplémentaires et celle des Caisses de Congé.

En matière de congés supplémentaires, c'est-à-dire quant au droit qu'a le travailleur à 1, 2 ou 3 jours de congé supplémentaire, suivant qu'il est resté au service de la même entreprise depuis plus de 5, 8 ou 10 ans, plusieurs membres ont émis l'avis qu'il fallait généraliser ces congés à tout travailleur remplissant les conditions de durée de service, sans qu'il soit tenu compte de la condition « au service de la même entreprise ».

D'autres membres proposèrent le remplacement de l'expression « la même entreprise » par « la même industrie », le mot industrie étant pris dans le sens de profession, comme par exemple l'industrie du bâtiment, l'industrie minière, etc.

L'argumentation principalement invoquée à l'appui de cette proposition consistait à faire ressortir que le travailleur ayant travaillé pendant plusieurs années pour le même patron, n'est pas toujours plus méritant qu'un autre. Différentes professions, parmi lesquelles précisément les plus difficiles, sont de telle nature que le travailleur ne peut faire autrement que de changer de patron.

De gegrondheid van zulk argument is niet te ontkennen, doch de Commissie was ten slotte van oordeel de verschillende amendementen met deze strekking te moeten verwerpen, omdat de geldelijke middelen door het wetsontwerp voorzien, zulks niet toelaten en dat het, anderzijds, zeer gewaagd zou zijn thans den last voor de werkgevers grooter te maken dan wordt voorgesteld.

Wanneer men aanneemt dat er 300 werkdagen per jaar zijn, dan beteekent het huidig stelsel der verlofdagen — 6 per jaar — een last van 2 t. h. op het loon.

Het ontwerp voorziet 2 $\frac{1}{2}$ t. h. Dit $\frac{1}{2}$ t. h. meer moet dienen om de bijkomende verlofdagen, waarvan hierboven sprake, alsmede het verdubbeld verlof van het personeel van min dan 18 jaar te dekken. Gemaakte berekeningen toonen aan dat de middelen niets meer toelaten.

Teneinde tegemoet te komen aan degenen die een zekere veralgemeening van de bijkomende verlofdagen nastreven, stelde de Regeering een amendement voor, waarbij het aantal bijkomende verlofdagen zou vastgesteld worden bij Koninklijk besluit, naar gelang de financiële mogelijkheden der Verlofkassen en na raadpleging van den Hoogen Raad van Arbeid en Sociale Voorzorg. Ook dit amendement werd niet gehandhaafd.

De Commissie heeft zich er bij beperkt den tekst van het ontwerp te behouden, enkel een paar verduidelijkingen aanbrengend, teneinde verkeerde interpretaties en meteen misbruiken te vermijden.

Wat betreft de Verlofkassen, voorziet het ontwerp het oprichten eener Nationale Verlofkas, mits dat het behoud wordt toegelaten aan de thans bestaande speciale Verlofkassen eigen aan sommige bedrijven. Het oprichten van nieuwe speciale verlofkassen wordt echter verboden.

Verskillende voorstellen werden besproken. Zekere leden wilden enkel speciale Verlofkassen, ingesteld volgens de bedrijven; andere pleitten voor een Nationale Kas en meteen voor de speciale Kassen, hierbij in zekere mate het stelsel overnemend voor de Compensatiekassen, ter zake van de kindertoelagen; anderen nog spraken zich uit voor het oprichten eener Nationale Kas met uitsluiting van alle andere.

Ten titel van inlichting kan medegedeeld worden dat de speciale kassen voor jaarlijksche betaalde verlofdagen werden, ingevolge de bij Koninklijk besluit bekrachtigde beslissingen van paritaire commissies, tot nog toe tot stand gebracht, de volgende zijn :

a) Voor het bouwbedrijf, de openbare werken en de burgerlijk bouwkundige werken (Koninklijk besluit van 25 Januari 1937);

b) Voor de werklieden der haven van Antwerpen (Koninklijk besluit van 27 Januari 1937 gewijzigd bij dit van 14 Januari 1938);

Le bien fondé de pareil argument ne peut être contesté, mais la Commission fut finalement d'avis de devoir rejeter les différents amendements traduisant cette tendance, étant donné que les moyens financiers prévus dans le projet de loi ne permettent pas cette solution et que, d'autre part, il serait très hasardeux de majorer la charge incombant aux employeurs, actuellement proposée.

En tablant sur un nombre annuel de 300 journées de travail, le système actuel des congés payés — 6 jours par an — représente une charge de 2 % sur les salaires.

Le projet prévoit 2 $\frac{1}{2}$ %. Ce demi-pourcent en plus doit servir à couvrir les dépenses résultant des jours de congé supplémentaires dont question ci-dessus, ainsi que des congés à durée double prévus pour le personnel de moins de 18 ans. Il ressort de ces calculs, que les ressources envisagées ne permettent aucune extension nouvelle.

Afin de répondre au désir de ceux qui envisagent une certaine généralisation du régime des congés supplémentaires, le Gouvernement déposa un amendement tendant à fixer par arrêté royal le nombre de congés supplémentaires, suivant les possibilités financières de la Caisse des Congés, après consultation du Conseil supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale. Cet amendement ne fut également pas retenu.

La Commission s'est bornée à maintenir le texte du projet moyennant quelques mises au point, ceci afin d'éviter des interprétations erronées ainsi que des abus ultérieurs.

En ce qui concerne les Caisses de Congé, le projet prévoit la création d'une Caisse Nationale des Congés, sous réserve d'autoriser le maintien des Caisses de Congé actuellement existantes et spéciales à des industries déterminées. La création de nouvelles caisses spéciales de congé est toutefois interdite.

Différentes propositions ont été discutées. Certains membres se prononcèrent exclusivement en faveur de Caisses de Congé spéciales, réparties suivant les industries; d'autres plaidèrent en faveur d'une Caisse nationale à côté de caisses spéciales, reprenant ainsi en quelque sorte le système des Caisses de compensation en vigueur en matière d'allocations familiales, d'autres encore se prononcèrent en faveur de la création d'une Caisse nationale, à l'exclusion de toutes les autres.

A titre de renseignement, il peut être signalé que les caisses spéciales des congés annuels payés, créées jusqu'à présent en vertu de délibérations de Commissions paritaires approuvées par arrêté royal, sont les suivantes :

a) Pour l'industrie du bâtiment, des travaux publics et des travaux du génie civil (arrêté royal du 25 janvier 1937);

b) Pour les ouvriers du port d'Anvers (arrêté royal du 27 janvier 1937 modifié par celui du 14 janvier 1938);

c) Voor de werklieden der haven van Gent (Koninklijk besluit van 24 Februari 1937);

d) Voor de werklieden der haven van Brugge (Koninklijk besluit van 10 September 1937);

e) Voor het behangers- en versierdersbedrijf (Koninklijk besluit van 15 October 1937);

f) Bovendien, wordt aan de werklieden der haven van Oostende de verlofbezoldiging uitgekeerd door tusschenkomst van het Gewestelijk Paritair Comité voor de haven van Oostende (Koninklijk besluit van 14 December 1937).

Deze opgave leert dat thans zes beroepskassen in werking zijn. De eene zijn plaatselijk, de andere gewestelijk of nationaal ingericht.

In dit laatste geval bevindt zich de kas opgegeven onder a) (bouwbedrijf), vorm welke duidelijk best beantwoordt aan het stelsel dat de voorstanders der Bedrijfskassen willen zien tot stand komen.

Door sommige leden der Commissie werd de oprichting eener Nationale Verlofkas als een beginselkwestie beschouwd.

Men wil hierin een te verregaande etatisering zien. Degenen die er deze meening op nahouden, voegen er aan toe dat in ons land tot nog toe het stelsel der vrije kassen op alle gebied werd gehuldigd, wat niet het toezicht en een door den Staat vastgestelde ordening uitsluit; dat zulks best beantwoordt aan onzen aard en altijd de beste uitslagen heeft opgeleverd.

Hiertegen wordt aangevoerd, dat dit stelsel een nuttelooze verwickeling bevat, kostelijk is voor de administratie, de controle bemoeilijkt en, tenslotte, een gebrekkige naleving der wet in zich sluit.

Het oprichten eener Nationale Verlofkas werd dan, tenslotte, door de meerderheid der leden der Commissie goedgekeurd, namelijk met 8 stemmen tegen 4 en 1 onthouding.

Door het uitschakelen van het stelsel der Bedrijfskassen, heeft de Commissie onderzocht of het in die voorwaarden wenschelijk is de bestaande speciale kassen te behouden, die alhoewel ze klein in aantal zijn, op zeer verschillende wijze werken.

De Commissie heeft deze bepaling geschrapt met nagenoeg eenparigheid, 11 stemmen tegen 2.

De vraag werd ook gesteld of de Nationale Verlofkas wel dient beheerd door de Algemeene Spaar- en Lijfrentekas zooals het wetsontwerp voorziet. Voorgesteld beheer werd bijgetreden door de groote meerderheid der Commissieleden.

Verschillende amendementen werden ingediend om te verduidelijken dat de huisarbeiders onder de toepassing der wet vallen.

De Commissie heeft er geen enkel van gehandhaafd, omdat het wetsontwerp zooals het wordt voorgesteld thans niet den minsten twijfel overlaat. De Commissie houdt er echter aan op uitdrukkelijke wijze in het verslag te vermelden dat de huisarbeiders onder de toepassing der wet vallen.

c) Pour les ouvriers du port de Gand (arrêté royal du 24 février 1937);

d) Pour les ouvriers du port de Bruges (arrêté royal du 10 septembre 1937);

e) Pour l'industrie des tapissiers-décorateurs (arrêté royal du 15 octobre 1937);

f) En outre, les ouvriers du port d'Ostende reçoivent l'allocation de congé par l'intermédiaire du Comité paritaire régional du port d'Ostende (arrêté royal du 14 décembre 1937).

Il résulte de cette énumération que six Caisses professionnelles fonctionnent actuellement. Les unes sont organisées localement, les autres régionalement ou nationalement.

Dans ce dernier cas, la Caisse citée au littéra a) (industrie du bâtiment) répond probablement le mieux, quant à la forme, au système que voudraient voir réaliser les partisans des Caisses Professionnelles.

Des membres de la Commission ont fait observer que la question de l'institution d'une Caisse Nationale des Congés payés devait être considérée comme une question de principe.

On croit y voir une étatisation exagérée. Ceux qui parlent cet avis ajoutent que, jusqu'à présent, le système des caisses libres a été admis dans notre pays en tout domaine, ce qui n'exclut pas le contrôle et une organisation fixée par l'Etat, que cela répond le mieux à notre nature et que cela a donné toujours les meilleurs résultats.

On y objecte que ce système comporte des complications inutiles, donne lieu à une administration coûteuse, rend le contrôle difficile et implique, enfin, une application défectueuse de la loi.

Aussi l'institution d'une Caisse Nationale des Congés payés rallia la majorité des membres de la Commission, à savoir 8 membres contre 4 et une abstention.

A la suite de l'élimination du système des Caisses professionnelles, la Commission s'est demandée si dans ces conditions, il était désirable de maintenir les Caisses spéciales qui, tout en étant peu nombreuses, fonctionnent de façon différente.

La Commission a supprimé la disposition à la quasi-unanimité, à savoir 11 voix contre 2.

La question a été posée si la Caisse Nationale des Congés payés ne devait pas être gérée par la Caisse générale d'Epargne et de Retraite, ainsi qu'il est prévu au projet. La grande majorité des membres de la Commission se rallia à cette gestion.

Divers amendements ont été déposés tendant à préciser que les travailleurs à domicile sont soumis à la loi.

La Commission n'en a retenu aucun, parce que le projet, tel qu'il est proposé, ne laisse aucun doute à ce sujet. Toutefois, la Commission tient à déclarer, explicitement dans le rapport, que les travailleurs à domicile sont soumis à la loi.

Het weze ook verstaan dat de modaliteiten die zullen bepaald worden bij Koninklijk besluit, zooals voorzien wordt bij artikel 5 van het ontwerp, in zich zullen sluiten dat de vergoeding welke aan de arbeiders voor verlofdagen zal worden uitbetaald, gelijk zal wezen aan 2 t. h. van het loon.

Als slotheschouwing, kan gezegd worden dat het ontwerp zooals het door de Commissie wordt voorgesteld beteekent :

Veralgemeening der verlofdagen, onafgezien het belang der ondernemingen en onafgezien of de werknemer verandert van werkgever of van bedrijf.

Bijkomende verlofdagen voor de arbeiders die vijf jaar en meer voor denzelfden patroon arbeiden en verdubbeling der verlofdagen voor de werknemers beneden de 18 jaar.

De last voor de werkgevers wordt van 2 op 2 ½ t. h. van het loon gebracht.

Een Nationale Verlofkas wordt opgericht met uitsluiting van alle andere kassen.

*
**

De Commissie keurde het geheel van het ontwerp goed, met 9 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen en vraagt de Kamer eveneens het ontwerp te aanvaarden.

Het verslag werd goedgekeurd met 10 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

De Verslaggever,

A. VAN ACKER.

De Voorzitter,

A. VAN HOECK.

TEKST DOOR DE COMMISSIE VOORGESTELD.

Eenig artikel.

De bepalingen van de wet van 8 Juli 1936, betreffende de jaarlijkse betaalde verlofdagen, worden gewijzigd en aangevuld als volgt :

Art. 1. — *Is aan deze wet onderworpen, al wie — naar luid van de wet van 4 Augustus 1930 tot veralgemeening van de kindertoelagen, gewijzigd bij Koninklijk besluit n° 290 van 30 Maart 1936 — een of meer personen aan den arbeid bezigt, onaanziende den aard van den arbeid noch de kunne.*

Is insgelijks aan deze wet onderworpen, al wie een of meer dienstboden of huisbedienden in zijn dienst heeft.

Kan de voordeelen van deze wet genieten, al wie aan den arbeid is gebezigt, naar luid van de wet van 4 Augustus 1930 tot veralgemeening van de kindertoelagen, gewijzigd bij Koninklijk besluit n° 290 van 30 Maart 1936.

Il est bien entendu que les modalités qui seront fixées par arrêté royal, comme il est prévu à l'article 5 du projet, comporteront que la rémunération de congé dont bénéficieront les ouvriers sera égale à 2 % du salaire.

En guise de conclusion, on peut dire que le projet tel qu'il est présenté par la Commission comporte :

Généralisation des congés payés, sans égard à l'importance des entreprises et sans égard au fait que le travailleur change d'employeur ou d'entreprise.

Des jours de congé supplémentaires pour les travailleurs au service du même employeur pendant 5 ans ou plus et un nombre double des jours de congé pour les travailleurs de moins de 18 ans.

La charge des employeurs est portée de 2 à 2 ½ %.

Une Caisse Nationale des Congés payés est instituée à l'exclusion de toutes autres caisses.

*
**

La Commission a admis l'ensemble du projet par 9 voix contre 1 et 3 abstentions et invite la Chambre à se rallier, à son tour, au projet.

Le rapport a été approuvé par 10 voix contre 1 et 1 abstention.

Le Rapporteur,

A. VAN ACKER.

Le Président,

A. VAN HOECK.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION.

Article unique.

Les dispositions de la loi du 8 juillet 1936, concernant les congés annuels payés, sont modifiées et complétées comme suit :

Art. 1. — *Est assujetti à la présente loi quiconque, aux termes de la loi du 4 août 1930 portant généralisation des allocations familiales, modifiée par l'arrêté n° 290 du 30 mars 1936, occupe au travail une ou plusieurs personnes, sans distinction de travail ni de sexe.*

Est également assujetti à la présente loi, quiconque a à son service un ou des domestiques ou gens de maison.

Bénéficie de la présente loi, quiconque est occupé au travail aux termes de la loi du 4 août 1930 portant généralisation des allocations familiales, modifiée par l'arrêté royal n° 290 du 30 mars 1936.

Genieten insgelijks de voordeelen van deze wet, de dienstboden en de huisbedienden.

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.

Art. 2. — De leden van het personeel in en voor de bij voorgaand artikel bedoelde ondernemingen en inrichtingen werkzaam, hebben, na één jaar dienst, recht op een jaarlijksch betaald verlof van minstens zes dagen.

De arbeider heeft, bovendien, recht op 1, 2 of 3 bijkomende verlofdagen, naar gelang dat hij, gedurende meer dan 5, 8 of 10 jaar, bij denzelfden werkgever is in dienst gebleven.

De duur van het bij de eerste alinea van dit artikel voorgeschreven verlof moet worden verdubbeld, wat de leden van het personeel betreft, die minder dan 18 jaar oud zijn op den dag waarop zij het recht op verlof verkrijgen.

De toepassingsmodaliteiten betreffende de verlofdagen worden bij Koninklijk besluit bepaald.

Art. 4. — De Koning mag, op de voordracht van de in Raad vergaderde Ministers, voor de belanghebbenden de beslissingen verplichtend maken, door de paritaire commissies getroffen en waarbij worden aangenomen, hetzij meer belangrijke verloftermijnen dan deze voorzien onder artikel 2 met evenredige bijdragen, hetzij een andere verdeling dan die welke, krachtens de artikelen 2 en 3, werd vastgesteld, hetzij de bepaling van het tot basis genomen maatschappelijk jaar, van de tijdperken of de data van het verlof.

Art. 5. — Tijdens den ganschen duur van het verlof, zal de belanghebbende zijn gewone bezoldiging ontvangen, door tusschenkomst van de bij deze wet tot stand gebrachte Nationale Kas voor betaalde verlofdagen.

De verlofbezoldiging zal worden gevestigd door middel van verlofzegels die, bij elke betaling van loon of minstens éénmaal per maand, dienen te worden aangebracht op de verlofkaart die op naam van ieder betrokken arbeider door den eersten werkgever moet worden opgesteld.

Wat het met drinkgeld betaald personeel betreft, voor hetwelk door den Dienst voor Werkloosheidsverzekering en Arbeidsbemiddeling een minimum van salaris wordt aangenomen, is het dat minimum hetwelk als grondslag wordt genomen voor de werkgeversbijdragen « Betaalde verlofdagen », met het oog op de verlofvergoeding.

De waarde der aan te brengen zegels dient $2 \frac{1}{2}$ l. h. te bedragen van het loon dat te dien einde tot honderd- of vijftigtallen frank wordt afgerond.

De betaling van de werkgeversbijdrage wordt gewaarborgd door een voorrecht dat rang neemt onmiddellijk onder n° 4^{quater}, na n° 4^{ter} van arti-

Bénéficient également de la présente loi, les domestiques et les gens de maison.

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.

Art. 2. — Les membres du personnel occupés dans et pour les entreprises et établissements visés à l'article précédent, ont droit, après un an de service, à un congé annuel payé d'une durée de six jours au moins.

Le travailleur aura, en outre, droit à 1, 2 ou 3 jours de congé supplémentaires, suivant qu'il est resté au service du même employeur depuis plus de 5, 8 ou 10 ans.

La durée du congé prévu au premier alinéa du présent article doit être doublée en faveur des membres du personnel âgés de moins de 18 ans accomplis au jour de l'acquisition du droit au congé.

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

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 plus importants que ceux prévus à l'article 2 avec cotisations proportionnelles, soit une répartition autre que celle qui serait arrêtée en vertu des articles 2 et 3, soit la détermination de l'exercice social de base, des périodes ou des dates de congé.

Art. 5. — L'intéressé recevra pour toute la durée de son congé sa rémunération habituelle par l'intermédiaire de la Caisse Nationale des congés payés, instituée par la présente loi.

La rémunération du congé sera constituée au moyen de timbres de vacances qui, à chaque paiement du salaire ou du moins une fois par mois, seront apposés sur la carte de vacances qui devra être établie par le premier employeur au nom de chaque travailleur intéressé.

En ce qui concerne le personnel payé au pourboire et pour lequel les Offices de placement et de chômage admettent un minimum de salaire, c'est ce minimum qui servira de base pour les versements patronaux « Congés payés » en vue de l'indemnité congé.

La valeur des timbres à apposer comportera $2 \frac{1}{2}$ % du salaire, qui sera arrondi, à cet effet, à la centaine ou à la demi-centaine de francs.

Le paiement de la cotisation patronale est garanti par un privilège qui prend rang immédiatement, sous le n° 4^{quater}, après le n° 4^{ter} de l'article 19 de

kel 19 der wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheken.

De andere toepassingmodaliteiten van dit artikel worden bij Koninklijk besluit bepaald.

Eveneens, mag bij Koninklijk besluit bovenbepaalde bijdrage van 2 ½ t. h. worden aangepast, voor zooverre dit strikt noodzakelijk is voor het dekken van de lasten wegens het verleen van de bij artikel 2 voorziene verlofdagen.

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 toestaan of die verwaarlozen de daarvoor verschuldigde bijdragen te betalen, worden gestraft met een geldboete van 100 tot 300 frank of met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand.

De boete wordt zoo dikwijls toegepast als er arbeiders zijn, die het verlof waarop ze recht hebben niet bekomen of waarvoor de bijdragen niet worden betaald, zonder dat nochtans de geldboeten 2,000 frank mogen overschrijden.

Art. 16. — Er wordt een Nationale Kas voor betaalde verlofdagen tot stand gebracht, waarvan de statuten bij Koninklijk besluit zullen worden bepaald.

Deze kas, die rechtspersoonlijkheid bezit, wordt door de Algemeene Spaar- en Lijfrentekas beheerd.

la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques.

Les autres modalités d'application du présent article seront déterminées par arrêté royal.

Un arrêté royal pourra également adapter la cotisation de 2 ½ %, définie ci-dessus, dans la stricte mesure nécessaire à la couverture des charges résultant de l'octroi des congés prévus par l'article 2.

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 cotisations y afférentes, seront punis d'une amende de 100 à 300 francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu de travailleurs qui n'auront pas obtenu le congé auquel ils ont droit ou pour lesquels les cotisations n'auront pas été payées, sans que toutefois la somme des amendes puisse excéder 2,000 francs.

Art. 16. — Il est institué une Caisse Nationale des congés payés, dont les statuts seront déterminés par arrêté royal.

Cette caisse, qui jouira de la personnalité civile, sera gérée par la Caisse générale d'Epargne et de Retraite.