

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1986-1987

24 OKTOBER 1986

Voorstel van wet tot wijziging van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, ten einde aanvullend vakantiegeld uit te keren aan de beginnende leerjongens

(Ingediend door de heer Desmarets)

TOELICHTING

Op het stuk van jaarlijkse vakantie heeft de wetgever zich, vooral tussen 1938 en 1951, bijzonder bezorgd getoond ten opzichte van de jongeren. Die bezorgdheid is tot uiting gekomen door de toekenning van speciale rechten, waaronder de dubbele vakantie voor de jongeren beneden 18 jaar; hun vakantie werd zelfs verdubbeld en hun vakantiegeld natuurlijk dienovereenkomstig verhoogd toen de vakantie van de werknemers tussen 18 en 20 jaar werd verdubbeld.

Er zij op gewezen dat luidens artikel 2 van de wet van 7 juni 1949 een bijkomend voordeel wordt toegekend aan de jonge werknemers beneden 21 jaar die, tijdens het vakantiejaar, voor de eerste maal in dienst treden van een werkgever, onder de regeling van een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden, na het einde van hun studie of hun leertijd. Opmerkenswaard is ook dat in de brochure die in 1968 werd uitgegevens door de Rijkskas voor jaarlijks verlof — thans de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie — dienaangaande het volgende wordt gezegd: « voor de eerste maal in dienst treden van een werkgever als onderworpen aan de sociale zekerheid » (*Dertig jaar kassen voor jaarlijks verlof*, 1938-1968; blz. 12, 2e lid). In feite bepaalt het eerste lid van artikel 5 van de gecoördineerde wetten alleen: « binnen vier maanden na het einde van hun studiën of

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1986-1987

24 OCTOBRE 1986

Proposition de loi modifiant les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, en vue d'octroyer un pécule supplémentaire aux apprentis débutants

(Déposée par M. Desmarets)

DEVELOPPEMENTS

Surtout de 1938 à 1951, le législateur a constamment manifesté à l'égard des jeunes, en matière de vacances annuelles, une préoccupation toute particulière, qui s'est concrétisée par l'octroi de droits spéciaux, parmi lesquels un double congé pour les jeunes de moins de 18 ans; celui-ci devint triple lorsque furent doublées les vacances des travailleurs âgés de 18 à 20 ans, avec bien entendu des pécules correspondants.

Il convient de remarquer qu'aux termes de l'article 2 de la loi du 7 juin 1949, un avantage supplémentaire fut accordé aux jeunes travailleurs de moins de 21 ans qui, au cours de l'exercice de vacances, entrent pour la première fois au service d'un employeur sous contrat de travail ou d'emploi, après avoir terminé leurs études scolaires ou leur période d'apprentissage. Il est également intéressant de signaler que la brochure éditée en 1968 par la Caisse nationale des vacances annuelles — aujourd'hui Office national des vacances annuelles — mentionne à ce propos ce qui suit: « pour la première fois au service d'un employeur en qualité d'assujetti à la sécurité sociale » (*Trente ans d'existence des Caisses de vacances annuelles*, 1938-1968; page 13, 2^e alinéa.) En fait, l'article 5, 1^{er} alinéa, des lois coordonnées stipule seulement « dans les quatre mois qui suivent la fin de

leertijd, en die minder dan 25 jaar oud zijn bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar ». Dus is er sprake van « 25 jaar » in plaats van « 21 jaar » en, sedert de wet van 11 maart 1954, van « vier maanden » in plaats van de oorspronkelijk bepaalde twee maanden. Hetzelfde eerste lid van artikel 5 laat aan de Koning de zorg over om te bepalen onder welke voorwaarden en op welke wijze de « beginnende jonge werknemers » de toegekende voordelen kunnen genieten.

Artikel 25 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders behandelt onder 2), letters *a* en *b*, de gevallen waarin aan de studie respectievelijk de leerlijd een einde is gekomen en vermeldt onder 3) de voorwaarde « dat zij verbonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie... ». Evenzo wordt in artikel 50 van hetzelfde besluit uitsluitend over de bedienden gehandeld.

Al deze bijzondere en voor de jeugd voordelige bepalingen werden destijds uitgevaardigd om verscheidene redenen die bondig kunnen worden samengevat als volgt :

1) het was billijk dat de levensvoorwaarden van de arbeidende jongeren op dat stuk dicht bij die van de studenten kwamen te liggen;

2) een langere vakantie heeft een opvoedende waarde : ofwel kan meer vrije tijd in het gezin worden doorgebracht, ofwel kan van de nieuwe mogelijkheden gebruik worden gemaakt om te reizen, leerrijke uitstappen te doen of ervaring in gemeenschapsleven op te doen in jeugdkampen of vakantiehuizen;

3) dank zij het waarborgen van een toereikende jaarlijkse rustperiode aan iedere jonge arbeider kon :

a) voor de normale lichamelijke ontwikkeling van de jonge arbeiders worden gezorgd;

b) worden voorkomen dat zij zich zouden overwerken en dat hun regelmatige groei door enig ongeval zou worden gehinderd;

4) door de gezondheid en de krachten van de jonge arbeiders tot ontwikkeling te brengen, werden de economische belangen van het land gediend, want het toekomstige produktietempo hangt af van de lichamelijke gesteldheid van de arbeidersbevolking.

Die bedenkingen kunnen vandaag slechts verwondering baren, want ofschoon die ideeën reeds meer dan een halve eeuw oud zijn, kan men toch niet nalaten zich vragen te stellen over de toestand zoals die thans nog bestaat.

Ofschoon immers de wettelijke maatregelen ter verbetering van de vakantieregeling voor de werknemers die hun eerste stappen in hun beroepsleven deden, volkomen gerechtvaardigd waren, kwamen zij alleen ten goede aan de arbeiders en bedienden, dus degenen die door arbeids- of bediendenovereenkomsten rechtstreeks met hun werkgevers verbonden waren. Jongens en meisjes met een leerovereenkomst waren van de geboden voordelen uitgesloten.

leurs études ou de leur apprentissage et qui sont âgés de moins de 25 ans à l'expiration de l'exercice de vacances », soit 25 ans au lieu de 21 ans et « quatre mois » depuis la loi du 11 mars 1954, au lieu de deux mois comme il était initialement prévu. Le même alinéa 1^{er} de l'article 5 laisse au Roi le soin de fixer dans quelles conditions et suivant quelles modalités, les « jeunes travailleurs débutants » peuvent bénéficier des avantages accordés.

L'arrêté royal du 30 mars 1967, qui détermine les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, envisage, en son article 25, 2), respectivement aux lettres *a* et *b*, les cas de fin d'études, d'une part, et de fin d'apprentissage, d'autre part, et mentionne au 3) la condition « d'avoir été liés par un contrat de louage de travail les assujettissant au régime des vacances annuelles... ». L'article 50 du même arrêté concerne de la même manière et exclusivement les employés.

Toutes ces dispositions particulières favorables à la jeunesse ont été prises jadis, compte tenu de plusieurs considérations qui sont résumées brièvement ci-après :

1) il était juste de rapprocher les conditions des jeunes déjà occupés au travail et de ceux encore aux études;

2) un congé prolongé possédait une valeur éducative, grâce aux loisirs plus importants qu'il permettait au sein de la famille et aux nouvelles possibilités qu'il accordait en matière de voyage, d'excursions instructives, de vie en groupe dans des camps de jeunesse ou des homes de vacances;

3) un repos annuel suffisant garanti à tout jeune travailleur permettait :

a) d'assurer leur développement physique normal;

b) de prévenir tout excès, tout accident entravant leur croissance régulière et d'éviter tout surmenage;

4) le développement de la santé et des forces des jeunes travailleurs était favorable aux intérêts économiques du pays, car le rythme de production future dépend de la condition physique des masses laborieuses.

Les réflexions qui précèdent ne manquent pas, aujourd'hui, de nous étonner car, nonobstant ces idées émises depuis plus d'un demi-siècle, il convient de s'interroger devant la situation qui existe encore actuellement.

En effet, si l'amélioration apportée en matière de vacances annuelles à la condition des travailleurs débutants dans leur carrière professionnelle était particulièrement justifiée, les mesures légales adoptées ne furent toutefois bénéfiques qu'aux seuls ouvriers et employés, à ceux directement liés à leurs employeurs par des contrats de travail ou d'emploi. Les jeunes gens et jeunes filles engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage furent exclus de l'octroi des avantages accordés.

Er zij niettemin opgemerkt dat de gerechtigden volgens het koninklijk besluit van 30 maart 1967 onderworpen moeten zijn aan de regeling op het stuk van de jaarlijkse vakantie. De jonge leerlingen (wettelijke leerovereenkomst) zijn er altijd aan onderworpen geweest, aangezien het toepassingsgebied ervan vroeger ruimer was dan dat van de globale maatschappelijke zekerheid.

Anderzijds heeft de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wat het toepassingsgebied van die wet betreft, in artikel 1 de leerjongens gelijkgesteld « met de werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn ».

Daarenboven beperkt artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969, de toepassing van laatstgenoemde wet tot « de regeling betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, wat betreft de leerlingen wier leerovereenkomst werd erkend overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij de reglementen betreffende de beroepsopleiding en de beroepsvorming in de ambachten en de neringen en de leerlingen wier leerovereenkomst onder het toezicht van het nationaal paritair comité voor de diamantnijverheid en -handel werd afgesloten ». Dat is dus een degelijke en duidelijke bepaling van het begrip « leerling ».

Aldus blijkt evenwel dat de betrokken leerlingen — voor wie dus sociale-zekerheidsbijdragen voor de regeling inzake jaarlijkse vakantie worden gestort — dienaangaande wel degelijk recht hebben op alle voordelen in dezelfde hoedanigheid als de overige gerechtigden van die wetgeving. Wij beweren dat zulks reeds vroeger het geval was.

Bijgevolg bestaan er op dat punt niet alleen argumenten van sentimentele aard of beweegredenen die voor betwisting vatbaar zijn. Sinds 1969 kunnen wij immers onomstootbare juridische bewijsgronden aanvoeren. De betrokken leerlingen wensen dezelfde jaarlijkse vakantie als degenen die volledig onder bedoelde regeling vallen. Zij behoren dezelfde rechten te krijgen als die welke aan de overige werknemers worden toegekend. De voornoemde brochure die door de huidige Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie werd uitgegeven, heeft baanbrekend werk verricht, toen zij zich als volgt uitliet : « in dienst van een werknemer als onderworpen aan de sociale zekerheid ».

Ziedaar het enige criterium dat hierbij in aanmerking komt.

**

Men kan niet stellen dat de leerlingen van het Ministerie van Middenstand zouden afhangen, want van dat Ministerie hangen de leerlingssecretariaten af, door bemiddeling van welke de overeenkomsten worden afgesloten die de leerlingen met hun werkgevers verbinden.

Het is met name bekend dat de regeling inzake jaarlijkse vakantie, die deel uitmaakt van de sociale zekerheid, tot de bevoegdheid van het Ministerie van Sociale Zaken behoort,

Toutefois, il y a lieu de constater que l'arrêté royal du 30 mars 1967 considère qu'il est nécessaire que les bénéficiaires soient assujettis au régime des vacances annuelles. Les jeunes apprentis (contrat d'apprentissage légal) le sont depuis toujours, puisque le champ d'application était précédemment plus étendu que celui de l'ensemble de la sécurité sociale.

D'autre part, la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs assimile, en son article premier, pour ce qui concerne le champ d'application de celle-ci, « les apprentis aux travailleurs liés par un contrat de louage de travail ».

De son côté, l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 limite, en son article 4, l'application de cette dernière « au régime des vacances annuelles des travailleurs en ce qui concerne les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été reconnu conformément aux conditions prévues par les règlements relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels dans les métiers et négoce et les apprentis dont le contrat d'apprentissage est conclu sous le contrôle de la Commission paritaire nationale de l'industrie et du commerce du diamant ». Ainsi se trouve défini, bien précisé ce qu'il convient d'entendre par le terme « apprenti ».

Toutefois, il apparaît aussi que les apprentis concernés — pour qui sont donc versées des cotisations de sécurité sociale pour le régime des vacances annuelles — ont bien droit en cette dernière matière à tous les avantages au même titre que les autres bénéficiaires de cette législation. Nous soutenons qu'il en était déjà de même auparavant.

En conséquence, il convient de remarquer qu'aux justifications éventuellement considérées comme sentimentales, aux motifs avancés qui, le cas échéant, ont été déclarés discutables se sont ajoutées depuis 1969 des raisons juridiques irréfutables. Les apprentis intéressés souhaitent bénéficier du régime des vacances annuelles des assujettis à part entière. Les mêmes droits que ceux réservés à ce sujet aux autres travailleurs doivent leur être reconnus. La brochure susmentionnée éditée par l'actuel Office des vacances annuelles faisait œuvre de précurseur en s'exprimant de la sorte : « au service d'un employeur en qualité d'assujetti à la sécurité sociale ».

Il s'agit bien là du seul critère qui doit être retenu à ce propos.

**

Il ne peut être considéré que les apprentis dépendraient du Ministère des Classes moyennes, parce que dudit Ministère relèvent les secrétariats d'apprentissage, à l'intervention desquels sont conclus les contrats liant les apprentis à leurs employeurs.

Il est, par exemple, bien connu que le régime des vacances annuelles, axé sur la sécurité sociale, est du ressort du Ministère des Affaires sociales, alors que son contenu

terwijl de wettelijke inhoud ervan bij de arbeidswetgeving thuishoort. Daarom worden de desbetreffende vraagstukken paritair behandeld en worden zij in de meeste gevallen geregeld via collectieve overeenkomsten, waarbij de Arbeidsraad gelast wordt, in overleg met de diverse betrokken partijen, een oplossing te vinden.

Toen in 1944 de jaarlijkse vakantie in de maatschappelijke zekerheid werd opgenomen, was dat ongetwijfeld een wijze beslissing. Vandaag zou het niet meer dan billijk zijn de leerlingen op dezelfde wijze als de overige werknemers te bejegenen. Ziedaar het doel van dit wetsvoorstel. Die jongeren voelen aan dat het probleem van de eerste vakantie in de onderneming ook hen rechtstreeks aanbelangt. Hun lot kan tevens vergeleken worden met dat van de studenten, vervolgens met dat van hun jonge werkgezellen en ten slotte met dat van de volwassenen die langer met vakantie kunnen gaan.

Bovendien is de vergelijking met hun eigen vroegere toestand, toen zij nog scholier of student waren, eveneens betekenisvol.

Opgemerkt kan worden dat zo de leerlingen op het ogenblik waarop zij als dusdanig in de onderneming beginnen te werken, geen aanspraak kunnen maken op artikel 5 van de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie, zij dat later, aan het einde van hun leeftijd, wel zullen kunnen wanneer zij als arbeider of bediende in dienst van hun werkgever treden.

Het ware een begoocheling te geloven dat de compensatie later tot stand gekomen is en dat zij voor de jonge werknemer werd verkregen.

De bepalingen van de wet verzetten zich daartegen want de leerling als dusdanig zal later uit hoofde van zijn prestaties zelf en op grond van de voor hem en door hem gestorte bijdragen, inderdaad een reëel recht verkregen hebben op een normale vakantieperiode en op een daarmee overeenstemmend vakantiegeld. De samenvoeging is op dat ogenblik niet toegelaten en wordt trouwens in geen enkel geval toegestaan.

In ieder geval telt alleen het eerste jaar van de tewerkstelling in de onderneming; daaraan moet nog een min of meer lange assimilatieperiode worden toegevoegd, naar gelang van de datum waarop de leerling in dienst van de onderneming treedt in de loop van de maanden die op zijn schooltijd volgen. Door het in aanmerking nemen van die periode kan men tegemoet komen aan de eertijds geuite wensen waaraan hiervoren is herinnerd.

**

Er rijst geen enkel financieel probleem want om aan die behoefte tegemoet te komen moet geen enkele nieuwe maatregel worden getroffen.

Er zij aan herinnerd dat het wetsvoorstel betrekking heeft op de beginnende leerlingen. De beginnende werknemers, arbeiders of bedienden, die vroeger scholier of leerling onder leercontract waren, hebben altijd al aanspraak kunnen maken op de bepalingen van de wet.

légal s'articule dans la législation du travail. C'est bien pourquoi les problèmes qui le concernent sont traités paritaire-ment et font le plus souvent l'objet de conventions collectives, le Conseil du travail en étant saisi pour y rechercher des solutions en accord avec les diverses parties concernées.

Il fut pourtant sage en 1944 d'inclure les vacances annuelles dans la sécurité sociale. Il serait juste aujourd'hui de considérer enfin les apprentis comme les autres travailleurs. Là réside le but de la présente proposition de loi. Ces jeunes se sentent également directement concernés par le problème des premières vacances dans l'entreprise. La comparaison de leur condition peut également être opérée avec les étudiants d'abord, avec leurs jeunes compagnons de travail ensuite, et enfin avec les adultes qui bénéficient de vacances plus longues.

En outre, la comparaison avec leur propre situation antérieure, alors qu'ils étaient ou élèves, ou étudiants, est également significative.

Il pourrait être fait observer que si les apprentis ne sont pas bénéficiaires des dispositions prévues à l'article 5 des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles au moment où ils commencent en tant que tels dans l'entreprise, ils le deviendront plus tard à la fin de leur période d'apprentissage en entrant au service de leur employeur comme ouvrier ou employé.

Ce serait un leurre de croire que la compensation a été réalisée ultérieurement, et qu'elle a été obtenue dans le chef du jeune travailleur.

Les dispositions de la législation s'y opposent, car en effet, plus tard, l'apprenti en tant que tel précisément, du fait de ses prestations elles-mêmes et grâce aux cotisations versées et dues pour lui, se sera ouvert un droit réel à une période normale de vacances et à un pécule correspondant. Le cumul ne sera alors pas permis, ni d'ailleurs appliqué en aucun cas.

De toute façon, seule compte la première année d'occupation dans l'entreprise, à laquelle il convient d'ajouter une période d'assimilation de plus ou moins longue durée, selon la date à laquelle l'apprenti entre dans l'entreprise, dans les mois qui suivront sa sortie de l'école. La prise en considération de cette période permet de reconstruire les soucis jadis exprimés et qui ont été rappelés ci-avant.

**

Aucun problème financier ne se pose, car aucune mesure supplémentaire à celles existantes ne doit être prise pour répondre au besoin créé.

Il y a lieu de rappeler que la proposition de loi concerne les apprentis débutants. Les travailleurs débutants salariés et employés, anciens élèves et anciens apprentis sous contrat d'apprentissage sont bénéficiaires depuis toujours des dispositions prévues par la loi.

Het komt er nu op aan een rechtvaardige toestand te scheppen ten behoeve van hen die vergeten werden.

De financiële last die voortvloeit uit het aanvullend vakantiegeld, wordt gedragen door het fonds zelf van de bijdragen. Dank zij de techniek welke toegepast wordt overeenkomstig het koninklijk besluit van 16 april 1965 betreffende het financieel evenwicht van het stelsel der jaarlijkse vakantie, zal de kleine bijkomende uitgave waartoe de goedkeuring van ons voorstel aanleiding zal geven, gedekt kunnen worden.

**

Blijft dan nog de vraag naar de grondslag waarop het vakantiegeld berekend moet worden dat ter aanvulling van het gewoon vakantiegeld zal worden uitgekeerd ingevolge de gelijkstelling van de scholingsperiode.

Er bestaat geen enkele geldige reden om af te wijken van de terzake gevolgde algemene gedragslijn, nl. de toepassing van het fictief dagloon bedoeld in de artikelen 27 tot 29 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967.

Bij de Nationale Arbeidsraad werden voorstellen aanhangig gemaakt betreffende andere punten die in verband staan met het huidige artikel 5 van de gecoördineerde wetten en waarin wij eveneens verbeteringen willen doorvoeren.

Indien de werkzaamheden van de N.A.R. tijdig tot besluiten hadden geleid in verband met de onderwerpen die hij te behandelen kreeg, dan had dit voorstel kunnen worden ingediend in de vorm van een amendement op het uit de werkzaamheden van de N.A.R. voortgekomen wetsontwerp. Nu zulk wetsontwerp er niet is gekomen, wensen wij niet dat de aanneming van de gewenste maatregel door het Parlement wordt uitgesteld omdat het aanvullend vakantiegeld in de praktijk, zoals de naam het zegt, aan de rechthebbers slechts wordt uitgekeerd als aanvulling, dat wil zeggen na de uitbetaling van het gewoon vakantiegeld.

Twee van de in de N.A.R. naar voren gebrachte voorstellen lijken zeer redelijk.

Het eerste betreft de tijdslimiet van 4 maanden waarbinnen de werknemer in dienst moet zijn getreden in de onderneming om recht te hebben op het bij artikel 5 van de gecoördineerde wetten bepaalde voordeel. Wij menen dat die bepaling mag vervallen.

Oorspronkelijk was maar één maand bepaald. In feite werd dit nooit toegepast omdat de limiet in 1949 op twee maanden werd gebracht. Dit vinden wij terug in de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 7 juni 1949.

Die periode werd bij de wet van 11 maart 1954 op 4 maanden gebracht. Waarom geen 5 of 10 maanden? Die « limiet » is volledig kunstmatig. Er is noch een sociale, noch een economische, noch een financiële reden om ze toe te pas-

Une saine justice doit aujourd'hui être rétablie à l'égard de ceux qui furent oubliés.

La charge financière résultant du pécule supplémentaire est supportée par le fonds même des cotisations. La technique suivie en application de l'arrêté royal du 16 avril 1965 portant assainissement du régime des vacances annuelles permet de supporter la légère dépense complémentaire qui résultera de l'adoption de la proposition.

**

Une question doit alors être abordée, celle de la base de calcul du pécule de vacances qui sera octroyé en supplément au pécule ordinaire, du fait de l'assimilation du temps d'écologie.

Il n'existe aucune raison valable de s'écarter de la ligne générale suivie à ce propos, à savoir l'application de la rémunération journalière fictive visée aux articles 27 à 29 de l'arrêté royal du 30 mars 1967.

Le Conseil national du travail a été saisi d'autres propositions touchant d'autres questions concernant le texte actuel de l'article 5 des lois coordonnées, que nous voulons également améliorer.

Si les travaux du C.N.T. avaient amené des conclusions suffisamment rapides en ce que concerne les objets qu'il est appelé à aborder, la présente proposition aurait pu être présentée sous forme d'un amendement au projet de loi qui eut résulté des délibérations du C.N.T. Comme ce n'est pas le cas, nous n'avons pas voulu retarder l'adoption par le Parlement de la mesure souhaitée, puisqu'il est établi que, dans la pratique, le pécule supplémentaire n'est liquidé aux bénéficiaires, conformément à son appellation, qu'en supplément, c'est-à-dire après le paiement du pécule ordinaire.

Deux des idées émises au C.N.T. paraissent très raisonnables.

Il s'agit tout d'abord du temps limité à 4 mois au cours duquel le travailleur doit nécessairement entrer dans l'entreprise pour avoir droit à l'avantage prévu à l'article 5 des lois coordonnées. Cette disposition peut, selon nous, être supprimée.

Initialement, un seul mois avait été prévu. Il n'en fut en réalité jamais question puisque dès 1949, cette limite fut portée à deux mois. Ces renseignements se retrouvent dans les travaux parlementaires qui donnèrent lieu à la promulgation de la loi du 7 juin 1949.

La période fut étendue à 4 mois par la loi du 11 mars 1954. Pourquoi pas 5, ou 10 mois? Il semble que cette limite soit tout à fait artificielle. Aucune raison sociale, économique ou financière ne justifie son application. Continuera-t-on,

sen. Zal men dan ook verder gevallen uitsluiten waarin de indienstreding plaatshad na 4 1/2 maanden of na 4 maanden en één dag? Het is dus verantwoord de thans opgelegde termijn af te schaffen.

In de N.A.R. werd ook opgekomen tegen een andere « limiet », namelijk die betreffende de leeftijd van de recht-hebbende.

De maximumleeftijd van 25 jaar op het einde van het vakantiedienstjaar, die werd vastgesteld bij de wet van 26 maart 1970, was vroeger 21 jaar.

Dat die leeftijdsgrens kunstmatig is, ziet iedereen wel in; zij mag dan ook worden afgeschaft. In ons wetsvoorstel komt geen vermelding meer voor betreffende de leeftijd van de betrokken werknemers.

**

Er dienen in ieder geval overgangsmaatregelen te worden overwogen.

In beginsel is het wel zo dat, indien de nieuwe leerlingen bij het begin van hun leertijd aanvullend vakantiegeld krijgen, de wetgeving dergelijk vakantiegeld niet meer moet toekennen aan de jonge, beginnende arbeiders en bedienden die gewezen leerlingen zijn; dit is evident.

Men mag nochtans het geval niet uit het oog verliezen van de jongeren die twee of meer jaren leertijd achter de rug hebben. Zij zullen geen nieuwe vakantie gekregen hebben en mogen het voordeel van de vroegere bepalingen niet verliezen. Hun rechten moeten dus worden gevrijwaard door conservatoire maatregelen.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Ter verwezenlijking van de hiervoren uiteengezette ideeën wijzigt artikel 1 het eerste lid van artikel 5 van de gecoördineerde wetten. Dit laatste wordt aldus eerst op de drie volgende punten geamendeerd :

I. De met leerovereenkomst aangeworven leerlingen worden op gelijke voet geplaatst met de arbeiders en bedienden;

II. Voor allen wordt de thans op het genot van bedoeld voordeel gestelde beperking, met name de termijn van vier maanden, opgeheven;

III. De grensleeftijd voor het recht op aanvullend vakantiegeld en de bijhorende vakantie wordt niet langer behouden.

Het begrip « einde der studiën » blijft onveranderd. Bij de uitvoering van de wet moet deze bepaling als grondslag dienen voor de verder in de wet vermelde toepassingsregels : zo zal het bestuur inzonderheid schoolgetuigschriften kunnen

dès lors, à exclure des cas de 4 mois et demi, 4 mois et 1 jour, etc. ? La suppression du délai actuellement imposé est donc justifiée.

La seconde idée émise au C.N.T. s'en prend également à une limite, celle de l'âge du bénéficiaire.

Celui-ci, fixé à moins de 25 ans, depuis la loi du 26 mars 1970, à l'expiration de l'exercice de vacances, l'était auparavant à moins de 21 ans.

On voit également à ce propos le caractère artificiel de cette limite d'âge, qui peut également être supprimée. Notre proposition de loi ne comporte plus de mention relative à l'âge des travailleurs concernés.

**

De toute évidence, des mesures transitoires doivent être envisagées.

En principe, si les jeunes apprentis bénéficient d'un pécule supplémentaire au début de leur apprentissage, la législation ne doit plus prévoir de semblables péculs de vacances pour les jeunes ouvriers et employés débutants, anciens apprentis; c'est l'évidence même.

Toutefois, il faut demeurer attentif au cas des jeunes occupés en apprentissage depuis deux ans et davantage. Ils n'auront pas bénéficié de vacances nouvelles et ne peuvent perdre le droit aux anciennes dispositions. Des mesures conservatoires veilleront donc à la préservation de leurs droits.

Examen des articles

Article 1^{er}

Afin de rencontrer les idées émises ci-avant, l'article 1^{er} modifie le 1^{er} alinéa de l'article 5 des lois coordonnées. Il l'amende donc tout d'abord sur les trois points suivants :

I. Il place les apprentis engagés sous contrat d'apprentissage sur un pied d'égalité comparativement aux ouvriers et aux employés;

II. Il supprime pour tous la restriction actuellement imposée au bénéfice de l'avantage envisagé, que constitue le délai de quatre mois;

III. Il ne retient plus de limite d'âge pour l'établissement du droit au pécule supplémentaire et aux vacances qui s'y rapportent.

La notion de fin des études demeure inchangée. Lors de l'exécution de la loi, cette clause régira les modalités annoncées plus loin : elle sera de nature à permettre notamment à l'administration de réclamer des attestations scolaires.

vragen. Daardoor wordt het mogelijk een beslist noodzakelijke controle uit te oefenen op de activiteit van de werknemers die om de toepassing van de bedoelde wetsbepalingen hebben verzocht.

Verder wordt geen enkele voorwaarde meer gesteld om het recht op de bedoelde voordelen te verwerven.

Het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders heeft in artikel 25 voor de arbeiders en in artikel 50 voor de bedienden de voorwaarden vastgesteld. Er zij opgemerkt dat in beide gevallen dezelfde voorwaarden gelden als in de wet: « binnen vier maanden » en « minder dan 25 jaar oud zijn », die geen enkele bestaansreden meer hebben. Het zijn trouwens de twee enige voorwaarden die in het geval van de bedienden worden opgelegd.

IV. Thans wordt echter nog een derde voorwaarde voor de arbeiders opgelegd: zij moeten « verbonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst die hen onderwerpt aan het stelsel der jaarlijkse vakantie gedurende 60 pct. der werkdagen begrepen tussen de datum hunner indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar ». Waarom dat verschil? Waarom die ware discriminatie? Waarom die onrechtvaardigheid ten opzichte van de jonge arbeiders in vergelijking met de jonge bedienden? Moet ook die voorwaarde niet verdwijnen?

Aangezien verder in alle gevallen geen enkele bijzondere voorwaarde meer wordt gesteld, is het ook niet meer nodig de toepassing ervan in de wet te beschrijven.

Niet alleen wordt de wettekst daardoor vereenvoudigd, doch ook het werk dat van de vakantiekassen wordt geëist en dat, in dit bijzondere geval, wel eens meer zou kunnen kosten dat het werkelijk opbrengt.

Nu er aan besparingen moet worden gedaan, beantwoordt de administratieve vereenvoudiging ten gevolge van de goedkeuring van onderhavig voorstel zeer zeker aan die reeds zo dikwijls uitgesproken wens.

**

Naast het feit dat de tekst van de artikelen 25 en 50 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 ten zeerste wordt vereenvoudigd, zullen ook de toepassingsregels die bepaald zijn in de artikelen 26 tot 32 en 51 tot 59, betreffende het aanvullend vakantiegeld, en in de artikelen 37 en 62, betreffende de duur van de aanvullende vakantie, moeten worden herzien.

Dit voorstel slaat hoofdzakelijk op het eerste lid van artikel 5 van de voormelde gecoördineerde wetten.

Het tweede lid van bedoeld artikel 5 is nog steeds ten volle verantwoord en blijft onveranderd.

Het derde en het vierde lid worden daarentegen opgeheven.

Celles-ci rendront possible un contrôle assurément indispensable de l'activité des travailleurs demandeurs du bénéfice des dispositions légales en cause.

Par ailleurs, plus aucune condition n'est requise pour avoir droit aux avantages visés.

L'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés a fixé les conditions à l'article 25 pour les ouvriers, à l'article 50 pour les employés. Il y a lieu de remarquer dans les deux cas que ce sont celles énoncées dans la loi: c'est-à-dire « dans les 4 mois... » et « âgés de moins de 25 ans... » qui n'ont plus aucune raison d'être. Ce sont d'ailleurs les deux seules conditions imposées dans le cas des employés.

IV. Une troisième condition est toutefois réclamée actuellement des ouvriers. Elle stipule l'obligation « d'avoir été liés par un contrat de louage de travail les assujettissant au régime des vacances annuelles ou d'avoir été admis au bénéfice de l'assimilation prévue par le présent arrêté pour des périodes d'interruption de travail, pendant 60 p.c. des jours ouvrables compris entre la date de leur entrée en service et la fin de l'exercice de vacances ». Quelle est la raison de cette différence, de cette véritable discrimination? Pourquoi cette injustice à l'égard des jeunes ouvriers par rapport aux jeunes employés? Ne convient-il pas de la faire disparaître également?

Dès lors, plus aucune condition spéciale n'étant requise dans tous les cas, il n'est plus nécessaire d'en préciser l'application dans la loi.

Non seulement le texte de loi s'en trouvera simplifié, mais également le travail réclamé des caisses de vacances, travail qui, dans ce cas particulier, risquerait de coûter davantage que ce qu'il rapporte réellement.

Au moment où des économies doivent être réalisées, la simplification administrative, qui résultera de l'adoption de la présente proposition, rencontre cet objectif, conformément aux souhaits tant de fois formulés.

**

En outre, de la rédaction des articles 25 et 50 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, qui s'en trouvera grandement simplifiée, les modalités fixées aux articles 26 à 32 et 51 à 59 relatives au pécule supplémentaire et aux articles 37 et 62 concernant la durée des vacances supplémentaires devront être revues.

La présente proposition concerne fondamentalement le premier alinéa de l'article 5 des lois coordonnées précitées.

Le deuxième alinéa de cet article 5 se justifie toujours pleinement et reste inchangé.

Par contre, les troisième et quatrième alinéas sont supprimés.

Artikel 2

Gelet op de datum van inwerkingtreding van deze wet, staat het vast dat zij niet kan worden toegepast op de leerlingen wier leeftijd een aanvang heeft genomen tijdens de vakantie-jaren voorafgaand aan het vakantiedienstjaar dat voor het eerst recht gaf op de bij voornoemde wet bepaalde voordelen.

Voor die leerjongens moeten de vroegere bepalingen van kracht blijven zolang sommigen van hen nog niet als arbeider of bediende in dienst zijn van een werkgever.

Artikel 2 voorziet in die uitzondering; men mag immers niet nalaten de nodige maatregelen te nemen ter vrijwaring van de verkregen rechten.

Artikel 3

Artikel 3 bepaalt enkel de datum waarop de wet van kracht wordt.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

In artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 28 juni 1971, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) het eerste lid wordt vervangen door wat volgt :

« De werknemers — arbeiders, bedienden en leerlingen die onder de toepassing vallen van de regeling betreffende de jaarlijkse vakantie — die, in de loop van een vakantiedienstjaar, na het einde van hun studiën voor de eerste maal werkzaam zijn in dienst van een onderneming, hebben het volgend jaar recht op aanvullende vakantie, op de wijze bepaald door de Koning. »

b) het derde en het vierde lid vervallen.

ART. 2

Voor de werknemers wier leertijd begon vóór 1 januari 1986 blijven de wetsbepalingen betreffende de jaarlijkse vakantie die werden toegepast vóór de inwerkingtreding van deze wet, van kracht.

ART. 3

Deze wet treedt in werking op 1 januari 1987 voor de tijdens dat jaar te nemen vakantie en op grondslag van de verkregen rechten betreffende de tijdens het vorige dienstjaar geleverde prestaties.

Article 2

Considérant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, il est certain qu'elle ne pourra être appliquée dans le cas des apprentis dont l'apprentissage a pris cours pendant les exercices de vacances qui précèdent celui qui, pour la première fois, ouvre le droit au bénéfice des avantages de ladite loi.

Pour ces apprentis, les anciennes dispositions doivent demeurer d'application aussi longtemps que certains d'entre eux ne seront pas au service d'un employeur en qualité d'ouvrier ou d'employé.

L'article 2 prévoit cette exception, les mesures nécessaires de conservation de droits acquis ne pouvant être négligées.

Article 3

L'article 3 prévoit simplement la date d'entrée en vigueur de la loi.

J. DESMARETS.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

A l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées par l'arrêté royal du 28 juin 1971, sont apportées les modifications suivantes :

a) le premier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Les travailleurs — ouvriers, employés et apprentis assujettis au régime des vacances annuelles —, occupés pour la première fois dans une entreprise à la fin de leurs études au cours d'un exercice de vacances ont droit, l'année suivante, à des vacances supplémentaires selon les modalités fixées par le Roi. »

b) les troisième et quatrième alinéas sont supprimés.

ART. 2

Pour les travailleurs entrés en apprentissage avant le 1^{er} janvier 1986, les dispositions légales relatives aux vacances annuelles appliquées avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent valables.

ART. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 1987 pour les vacances à prendre au cours de cette année, sur base des droits acquis relatifs aux prestations fournies au cours de l'exercice précédent.

J. DESMARETS.