

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session de 1929-1930	N° 52		Zittingsjaar 1929-1930
	SÉANCE du 18 Décembre 1929	VERGADERING van 18 December 1929	

PROPOSITION DE LOI

relative à l'octroi de congés annuels payés
aux ouvriers de l'industrie et du commerce.

DÉVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

De tout temps les professeurs et les élèves, les magistrats, les fonctionnaires, beaucoup de travailleurs exerçant une profession libérale, ont pris des vacances annuelles.

Les industriels et les commerçants qui veulent conserver la vigueur de leur esprit et la santé de leur corps, qui veulent aussi acquérir ou développer des connaissances intellectuelles, des idées générales, des vues larges, s'assurent chaque année quelques jours ou quelques semaines de répit.

Les chefs des grands établissements industriels, commerciaux ou financiers qui se respectent accordent tous quelques jours de congé payé au personnel de leurs bureaux.

L'heure semble venue d'étendre le bienfaisant usage des vacances annuelles à la masse des salariés.

La présente proposition de loi a pour but de faire un premier pas dans la voie de l'octroi de congés annuels payés aux ouvriers de l'industrie et du commerce.

Jadis, lorsque la plupart des travailleurs appartenaient à l'agriculture et habitaient la campagne, le jeu des saisons, et les longues nuits d'hiver, le grand nombre de fêtes chômées, assuraient à ces travailleurs des champs des intervalles nécessaires de repos.

Au début de la grande industrie les progrès techniques étaient encore insuffisants, peut-être, pour assurer à tous les salariés une période annuelle de congé payé.

Maintenant que toutes les agglomérations industrielles se sont développées, que les grandes villes ont pris des proportions énormes et que par conséquent la difficulté d'atteindre en quelques heures la campagne paisible et reposante est devenue insurmontable pour beaucoup de salariés, la nécessité se fait sentir de quelques jours consécutifs de congé.

Dans nos établissements industriels et commerciaux rationalisés le rythme du travail s'est accéléré, la vie est devenue trépidante provoquant une fatigue excessive du système nerveux.

Les salariés qui appartiennent à l'élite de plus en plus nombreuse de leur classe, désirent aussi pouvoir

WETSVOORSTEL

op het verleenen van betaalde jaarlijksche verlofdagen
aan de arbeiders in de nijverheid en in den handel.

TOELICHTING

MIJNE HEEREN,

Te allen tijde hebben leeraars en leerlingen, magistraten, ambtenaren, vele arbeiders die een vrij beroep uitoefenen, ieder jaar verlof genomen.

Nijverheids- en handelslui, die hun geest frisch en hun lichaam gezond willen houden, die verstandelijke kennis, algemeene gedachten, ruime inzichten willen verkrijgen, nemen ieder jaar eenige dagen of eenige weken verlof.

De hoofden van de groote nijverheids- handels- of financieondernemingen, die hun naam willen hooghouden verleen en allen eenige dagen betaald verlof aan hun kantoorpersoneel.

Het oogenblik schijnt gekomen om ook de massa van de loontrekkenden van de weldaad der jaarlijksche verlofdagen te laten genieten.

Dit wetsvoorstel heeft voor doel een eersten stap te doen op den weg tot het verleen en van een betaald jaarlijksch verlof aan de arbeiders in de nijverheid en in den handel.

Eertijds, toen het meerendeel der arbeiders tot den landbouw behoorden en buiten woonden, brachten de afwisseling der seizoenen, de lange winternachten, het groot getal werklooze feestdagen, aan deze landarbeiders de noodzakelijke rust.

Bij het ontstaan van de grootnijverheid, was de techniek misschien nog niet genoeg gevorderd om aan al de gesalarieerden een jaarlijksche periode van betaald verlof toe te kennen.

Nu dat alle industriele agglomeraties zich hebben ontwikkeld, nu de groote steden ontzaglijke uitbreiding hebben gekregen, en het bijgevolg voor vele arbeiders eene onoverkomelijke moeilijkheid is geworden om in enkele uren het rustige platteland te bereiken, doet de noodzakelijkheid zich voelen eenige achtereenvolgende verlofdagen te verleen en.

In onze gerationaliseerde nijverheids- en handelsinstellingen is het rythme van den arbeid versneld, het leven is er koortsachtig geworden en veroorzaakt eene overdreven inspanning van het zenuwstelsel.

De gesalarieerden die behooren tot de steeds talrijker wordende elite van hunne klasse, vragen ook

consacrer chaque année quelques jours à l'accroissement de leurs connaissances générales et à la participation à la vie civique. Ils veulent pouvoir prendre part à certaines manifestations, à des semaines d'études, à des congrès. Ceux qui sont chrétiens réclament quelques jours pour développer leur vie spirituelle par la retraite et la prière.

D'ailleurs les plaisirs que l'on offre aux salariés dans les agglomérations industrielles et les grandes villes, loin de les reposer comme il faut, les énervent davantage. Il faut absolument que les travailleurs puissent prendre quelques jours de repos hors de ces milieux agités.

Notre proposition est donc basée sur les exigences de la dignité, du développement intellectuel et de la santé des salariés.

Dans bon nombre de pays industriels des dispositions législatives ont déjà été promulguées ou sont à l'étude, ayant pour but d'imposer l'octroi de congés annuels payés.

Nous allons les résumer brièvement.

A. — *Dispositions législatives existantes en matière de vacances payées pour les ouvriers et employés.*

Il faut faire la distinction entre les dispositions législatives de caractère général et les dispositions législatives spéciales s'appliquant à des catégories déterminées :

a) Il existe un régime général de vacances, en Europe, dans les pays suivants : Autriche, Finlande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Russie et Tchécoslovaquie; hors d'Europe : au Brésil.

b) Soit conjointement à une loi générale, soit en l'absence d'une telle loi, on trouve en Europe, des lois spéciales pour des catégories déterminées dans les pays suivants : en Autriche (gens de théâtre, personnel domestique, ouvriers agricoles, etc.); au Danemark (gens de maisons); en Espagne (gens de mer); en Finlande (employés de commerce); en Grande-Bretagne (employés de magasins); en Islande (apprentis du commerce); en Italie (employés de bureaux); en Suisse (dans quelques cantons : les employés commerciaux et industriels, les ouvrières, les gens de maisons, les apprentis, etc.); en Yougoslavie (les travailleurs des monopoles d'Etat); hors d'Europe, au Chili (employés) et au Salvador (employés).

Nous donnerons maintenant un résumé des dispositions de caractère général.

PAYS D'EUROPE

Autriche. — a) La loi du 30 juillet 1929 institue un régime des vacances payées pour les ouvriers des entreprises privées. Voici les principes essentiels de cette loi : Tout ouvrier a droit à 1 semaine de vacance par an si son contrat de travail dure, de façon ininterrompue, depuis 1 année, et à 2 semaines

ieder jaar eenige dagen te mogen besteden om hunne algemeene kennis te kunnen verrijken, en te kunnen deel nemen aan het burgerleven. Zij verlangen te kunnen deelnemen aan sommige manifestaties, aan studieweken, aan congressen. De christenen onder hen vragen eenige vrij dagen om hun geestelijk leven te kunnen ontwikkelen door retraite en gebed.

Ten andere, de vermaken die men aan de gesalarieerden biedt in de nijverheidsagglomeraties en in de groote steden, verre van hun rust te verschaffen, zooals het behoort, ontzenuwen hun nog meer. Het is volstrekt noodig dat de arbeiders eenige dagen rust buiten die middens kunnen nemen.

De waardigheid, de verstandelijke ontwikkeling en de gezondheid van de arbeiders zijn de grondslagen van ons voorstel.

In vele industrielanden werden reeds wettelijke bepalingen afgekondigd of liggen er ter studie, voor doel hebbend het verleenen van betaalde jaarlijksche verlofdagen op te leggen.

Wij gaan ze kort samenvatten.

A. — *Bestaande wetsregelingen in zake betaalde verlofdagen voor de arbeiders en bedienden.*

Men moet onderscheid maken tusschen de wetsbepalingen met algemeen karakter, en de bijzondere wetsbepalingen toepasselijk op bepaalde categorieën :

a) Er bestaat een algemeen stelsel van verloven, in Europa, in de navolgende landen : Oostenrijk, Finland, Letland, Luxemburg, Polen, Roemenië, Rusland en Tsjecho-Slowakije; buiten Europa : in Brazilië.

b) Hetzij te gelijk met eene algemeene wet, hetzij zonder eene dergelijke wet, vindt men in Europa bijzondere wetten voor bepaalde categorieën in de volgende landen : in Oostenrijk (theaterartisten, dienstpersoneel, landbouwarbeiders, enz.); in Denemarken (huisbedienden); in Spanje (zeelieden); in Finland (handelsbedienden); in Groot-Brittannië (winkelbedienden); in IJsland (handelsleergasten); in Italië (kantoorbedienden); in Zwitserland (in eenige kantons : de handels- en nijverheidsbedienden, de arbeidsters, de huisbedienden, de leergasten, enz.); in Joegoslavië (de werklieden van de Staatsmonopolies); buiten Europa, in Chili (bedienden) en in Salvador (bedienden).

Hier volgt eene samenvatting van de bepalingen van algemeenen aard.

LANDEN VAN EUROPA

Oostenrijk. — a) De wet van 30 Juli 1929 brengt een stelsel van betaald verlof tot stand voor de arbeiders der private ondernemingen. De grondbeginselen van deze wet zijn : Ieder arbeider heeft recht op 1 week verlof in het jaar wanneer zijn arbeidsovereenkomst ononderbroken loopt sedert 1 jaar, en op

quand le contrat qui le lie à l'entreprise dure depuis 5 années.

L'allocation de vacances est égale au dernier salaire perçu ou bien, pour les ouvriers à la tâche, au gain moyen des 12 dernières semaines. Si en dehors du salaire, l'intéressé reçoit aussi le logis et la nourriture il a droit, s'il ne bénéficie pas de ces avantages pendant son congé, à une indemnité égale, par jour de vacance, au montant de l'allocation journalière de maladie.

b) Pour les *employés privés* c'est la loi spéciale du 11 mai 1921 sur le contrat d'emploi qui établit le régime des vacances. Dès que le contrat d'emploi dure depuis 6 mois, l'employé a droit à 14 jours de vacance. Cette durée devient 3 semaines après 5 années de service, 4 semaines après 10 années de service et 5 semaines après 25 années de service.

c) Les *adolescents* jouissent, s'ils ne sont pas apprentis, des droits conférés en matière de vacances, par la loi sur les vacances ouvrières ou par la loi sur le contrat d'emploi.

Pour les apprentis, d'ordinaire, c'est la loi sur les vacances ouvrières qui est d'application. Toutefois, en vertu de cette loi, les adolescents (y compris les apprentis) qui n'ont pas accompli leur seizième année ont déjà droit quand leur contrat de travail ou d'emploi dure depuis 1 an, à 2 semaines de vacance.

Finlande. — La loi du 1^{er} juin 1929 établit qu'il faut accorder annuellement au minimum 7 jours ouvrables consécutifs de vacances, sans réduction de salaire, à tout ouvrier occupé depuis 1 an de façon ininterrompue chez le même employeur. En cas d'occupation ininterrompue par le même employeur depuis 6 mois, ce dernier doit accorder 4 jours de vacance. Les ouvriers logés et nourris par leur patron, qui passent leurs vacances dans une autre localité, ont droit à une indemnité alimentaire conforme au prix pratiqué dans la localité du lieu du travail.

Tout accord portant limitation du droit à des vacances que ces dispositions établissent est considéré comme nul et non avenu.

Lettonie. — La loi du 24 mars 1922 prévoit 2 semaines de vacances payées pour tous les travailleurs salariés et appointés, à l'exception des ouvriers agricoles.

Luxembourg. — La question est réglée par la loi du 6 décembre 1926. Tous les salariés ont droit à des vacances annuelles avec paiement du salaire. La durée de ces vacances dépend du nombre des années de service chez un même employeur, elle comporte :

- 4 jours après 1 année de service.
- 5 jours après 5 années de service.
- 7 jours après 10 années de service.
- 12 jours après 20 années de service.

2 weken wanneer het contract dat hem aan de onderneming bindt sedert 5 jaar duurt.

De bezoldiging voor de verlofdagen is gelijk aan het laatst ontvangen loon, ofwel voor de stukwerkers aan het gemiddeld loon der 12 laatste weken. Krijgt de belanghebbende buiten het loon ook onderkomen en voedsel, dan heeft hij recht, wanneer hij deze voordeelen onder zijn verlof niet ontvangt, op eene vergoeding die gelijk is, per dag verlof, aan het bedrag der dagelijksche ziektevergoeding.

b) Voor de *private bedienden* wordt het stelsel der verloven geregeld door de bijzondere wet van 11 Mei 1921 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Van zodra die overeenkomst 6 maanden oud is, heeft de bediende recht op 14 dagen verlof. Deze duur wordt 3 weken na 5 jaren dienst, 4 weken na 10 jaren dienst en 5 weken na 25 jaren dienst.

c) De *jongelieden* genieten, indien zij niet leergasten zijn, de rechten die zijn toegekend in zake verlof, door de wet op het arbeidsverlof of door de wet op de arbeidsovereenkomst.

Voor de leergasten is het gewoonlijk de wet op de arbeidersverloven die wordt toegepast. Evenwel hebben de jongelieden (met inbegrip van de leergasten), die nog niet volle 16 jaar tellen, reeds recht op 2 weken verlof, wanneer hun arbeidsovereenkomst sedert 1 jaar loopt.

Finland. — De wet van 1 Juni 1929 bepaalt dat men jaarlijks ten minste 7 achtereenvolgende verlofdagen moet verleen, zonder dat het loon verminderd wordt, aan de werklieden die, gedurende 1 jaar, op onafgebroken wijze, bij denzelfden werkgever in dienst zijn. Ingeval de werkmán bij denzelfden werkgever gedurende 6 maanden, zonder onderbreking aan het werk is, moet de werkgever 4 dagen verlof toekennen. De werklieden welke woning en onderhoud bekomen van hun werkgever, en hun verlof in eene andere plaats doorbrengen, hebben recht op eene vergoeding wegens onderhoud, overeenkomende met den prijs der levensmiddelen in de plaats waar het werk wordt verricht.

Iedere overeenkomst die het recht op verlof beperkt, wordt geacht nietig en van geener waarde te zijn.

Letland. — De wet van 24 Maart 1922 voorziet 2 weken betaald verlof voor al de arbeiders die een loon of een wedde ontvangen, de landarbeiders uitgezonderd.

Luxemburg. — Het vraagstuk wordt geregeld door de wet van 6 December 1926. Alle gesalarieerde werklieden hebben recht op een jaarlijksch verlof met loon. De duur van dit verlof hangt af van het getal jaren dienst bij een zelfden werkgever en omvat :

- 4 dagen na 1 jaar dienst;
- 5 dagen na 5 jaren dienst;
- 7 dagen na 10 jaren dienst;
- 12 dagen na 20 jaren dienst.

Pour les salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans, la durée des vacances annuelles est de 7 jours après occupation chez le même patron durant 1 année complète et ininterrompue.

Pendant toute la durée des vacances, l'ouvrier a droit au même salaire que celui qu'il touche d'ordinaire.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux ouvriers agricoles, des vignobles et des forêts, non plus qu'aux travailleurs à domicile, aux gens de maison, aux entreprises occupant ordinairement moins de 20 ouvriers, à l'exception toutefois des ouvriers de moins de 18 ans et des ouvriers occupés aux mines de fer et ardoisières. Elles ne sont pas applicables non plus aux salariés saisonniers. Sont à considérer comme salariés saisonniers pour l'application de la loi sur les congés ouvriers, les ouvriers occupés dans les industries désignées ci-après, sous condition toutefois que ces industries se trouvent réduites régulièrement à des périodes de chômage complet dont la durée globale atteint au moins 2 mois par an :

1° L'industrie du bâtiment et des travaux publics, à l'exception des travaux de cette catégorie que les établissements industriels font exécuter dans leurs usines et fabriques par leur propre personnel. Il restera cependant entendu que la dispense prévue à l'article 2 de la loi ne s'appliquera qu'aux ouvriers de l'industrie du bâtiment proprement dite, et non point aux autres catégories d'ouvriers occupés d'une façon permanente par les entrepreneurs, tels que serruriers, menuisiers, etc., pour autant que le nombre de ces ouvriers occupés normalement par un même entrepreneur dépasse 20 unités;

2° Les carrières et sablières;

3° Les briqueteries de campagne;

4° Les fabriques de chapeaux de paille;

5° Les fabriques de conserves;

6° Les fromageries;

7° Les hôtels des stations balnéaires et touristiques;

8° L'industrie du vêtement.

L'employeur peut faire compenser par des heures supplémentaires les heures perdues à cause des vacances. Toutefois, le total des heures supplémentaires ne peut dépasser 2 par jour, ni au maximum 30 par an et par ouvrier. En outre, ces heures supplémentaires doivent être payées moyennant la surcharge d'usage pour le travail supplémentaire et cette surcharge ne peut en nul cas être inférieure à 30 % du salaire ordinaire. (Pour plus amples informations, voir *Revue du Travail*, n° 6 du 30 juin 1927, pp. 938 à 943.)

Pologne. — La loi du 16 mai 1922 institue des vacances pour tous les ouvriers et employés tant de l'industrie privée que de l'industrie d'État.

Les travailleurs ont droit à 8 jours de vacances

Voor de loontrekkende arbeiders en de leerjongens die minder dan 18 jaar oud zijn, is de duur van het jaarlijksch verlof 7 dagen na een vol jaar onafgebroken dienst bij denzelfden werkgever.

Gedurende het gansche verlof heeft de werkmán recht op hetzelfde loon als datgene dat hij gewoonlijk ontvangt.

Deze bepalingen zijn niet toepasselijk op de landarbeiders, de wijngaardeniers en boscharbeiders, evenmin als op de huisarbeiders, op de dienstlieden, op de bedrijven die gewoonlijk minder dan 20 werklieden tellen, met uitzondering echter van de werklieden der ijzerertsminen en lesteengroeven. Zij zijn ook niet toepasselijk op de seizoenarbeiders. Worden gelijkgesteld met de seizoenarbeiders, bij de toepassing van de wet op het arbeidsverlof, de werklieden die hiernavolgende nijverheidstakken, met inachtneming echter dat in deze nijverheidstakken regelmatige perioden van volkomen werkloosheid voorkomen, waarvan de gezamenlijke duur ten minste 2 maanden per jaar bereikt :

1° De bouwnijverheid en de openbare werken, met uitzondering van de werken dezer categorie, die de nijverheidsbedrijven laten uitvoeren in hunne fabrieken en werkplaatsen, door hun eigen personeel. Nochtans is de vrijstelling, voorzien in artikel 2 der wet slechts toepasselijk op de werklieden van de eigenlijke bouwnijverheid en niet op de andere categorieën van werklieden welke bestendig in dienst zijn bij ondernemers, als slotenmakers, schrijnwerkers, enz., in zover het getal dezer werklieden, in normalen tijd, door een zelfden ondernemer aan het werk gesteld, meer dan 20 bedraagt;

2° De steen- en zandgroeven;

3° Plattelandsche steenbakkerijen;

4° Fabrieken van strooien hoeden;

5° Fabrieken van conserven;

6° Fabrieken van kaas;

7° De hotels in badplaatsen en rustoorden;

8° De kledingsnijverheid.

De werkgever kan de werkuren, verloren uit hoofde van het verlof, doen vergoeden door supplementaire werkuren. Het gezamenlijk bedrag van de bijkomende werkuren mag evenwel niet 2 per dag, noch, ten hoogste, 30 per jaar en per werkmán overschrijden. Bovendien moeten deze bijkomende werkuren betaald worden mits toevoeging van de gewone verhooging voorzien voor het bijwerk en deze verhooging mag in geen geval minder dan 30 t. h. van het gewone loon bedragen. (Voor alle verdere inlichtingen, leze men het *Arbeidsblad*, n° 6 van 30 Juni 1927, blz. 938 tot 943.)

Polen. — De wet van 16 Mei 1922 voert het verlof in voor al de werklieden en bedienden zoowel van de private als van de Staatsnijverheidsbedrijven.

De werklieden hebben recht op 8 dagen betaald

payées si le contrat qui les lie à l'entreprise dure sans interruption depuis 1 an.

Tous les travailleurs non manuels du commerce, de l'industrie et des bureaux ont droit à 2 semaines de vacances après 6 mois ininterrompus de service et à 1 mois de vacances payées consécutives après 1 année d'emploi.

Les jeunes ouvriers âgés de moins de 18 ans ont droit à 14 jours consécutifs de vacances après 1 année de service.

Les ouvriers travaillant dans des ateliers occupant moins de 4 personnes n'ont pas droit à des vacances.

Russie. — Le Code du Travail du 9 novembre 1922 dispose que toutes les personnes salariées, ayant travaillé de façon ininterrompue durant 5 mois et demi ont droit chaque année à un congé ordinaire d'au moins 2 semaines. Pour celles n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans, la durée des vacances doit comporter au moins 1 mois. Il en est de même pour les ouvriers travaillant dans des entreprises insalubres (par exemple : sous terre dans l'industrie minière, dans les ateliers à chaleur intense de l'industrie métallurgique, dans la fabrication de certains produits chimiques; polygraphiques, etc.).

Parfois le congé est remplacé par une indemnité pécuniaire. Ce cas ne se présente cependant que très rarement, et c'est ainsi (d'après le *Bulletin syndical* du 12 juin 1926) qu'en 1924, le congé annuel moyen, par ouvrier a été, dans les métaux de 13.6 jours; dans l'industrie chimique, de 14.8 jours; dans l'industrie polygraphique de 20.4 jours. Les jours fériés ne sont pas compris dans le total des jours de congés accordés.

Il y a de nombreuses « Maisons de repos » (toujours d'après l'organe cité plus haut) où les travailleurs peuvent passer leurs vacances. Les syndicats attachent un grand intérêt au développement de ces institutions qui sont le complément naturel, logique, de la réforme des vacances ouvrières.

Tchécoslovaquie. — a) Pour les ouvriers de l'industrie privée est d'application la loi du 3 avril 1925 sur l'introduction d'un régime de vacances payées pour les salariés. Selon cette loi, la durée des vacances est de 6 jours, si le contrat de travail liant l'intéressé à une seule et même entreprise dure depuis 1 à 10 ans, 7 jours après 10 à 15 années de service, 8 jours après plus de 15 années de service.

Roumanie. — Les congés payés, sont réglementés par la loi du 28 mars 1929 sur les contrats de travail.

Voici un résumé des principales dispositions de la loi roumaine au sujet des vacances payées :

Le patron doit accorder au salarié un congé annuel dont la durée varie d'après l'ancienneté. Le salarié

verlof indien de arbeidsovereenkomst met de bedrijfsleiding, sedert 1 jaar, ononderbroken loopt.

Al de arbeiders van den handel, de nijverheid en de burelen, welke geen handenarbeid verrichten, hebben recht op 2 weken verlof na 6 maanden onafgebroken dienst en op 30 achtereenvolgende betaalde verlofdagen na 1 jaar dienst.

De jongere werklieden, minder dan 18 jaar oud, hebben recht op 14 achtereenvolgende verlofdagen na 1 jaar dienst.

De werklieden welke arbeiden in werkplaatsen met minder dan 4 personen hebben geen recht op verlof.

Rusland. — Het Arbeidswetboek van 9 November 1922 bepaalt dat al de loontrekkende personen welke onafgebroken hebben gewerkt gedurende 5 ½ maanden, recht hebben op een gewoon jaarlijksch verlof van ten minste 2 weken. Voor de personen welke nog den leeftijd van 18 jaar niet hebben bereikt moet het verlof ten minste 1 maand omvatten. Hetzelfde geldt voor de werklieden die in ongezonde bedrijven werken (bijv. in ondergrondse inrichtingen der mijnnijverheid, in de werkplaatsen der metaalnijverheid waar eene groote hitte heerscht, in sommige fabrieken van chemische producten, polygraphische producten, enz.).

Soms wordt het verlof vervangen door eene vergoeding in geld. Dit geval doet zich echter slechts zeer zelden voor en zoo komt het (volgens het *Bulletin syndical* van 12 Juni 1926) dat in 1924, het gemiddeld jaarlijksch verlof, per werkmán, bedroeg : in de metaalnijverheid, 13.6 dagen; in de chemische nijverheid, 14.8 dagen; in de polygraphische nijverheid, 20.4 dagen. De feestdagen worden niet opgenomen in het gezamenlijk bedrag van de toegekende verlofdagen.

Er zijn talrijke « Rusthuizen » (volgens hetzelfde *Bulletin*) waar de werklieden hun verlof kunnen doorbrengen. De vakbonden hechten veel belang aan de ontwikkeling dezer instellingen die de natuurlijke, logische aanvulling zijn van de hervorming betreffende het arbeidersverlof.

Tsjechoslowakije. — a) Voor de werklieden der private nijverheid wordt de wet van 3 April 1925 toegepast, betreffende de invoering van het betaald verlof voor de loontrekkende arbeiders. Volgens deze wet heeft het verlof een duur van 6 dagen, indien de werkovereenkomst die den betrokkene aan eene enkele en zelfde onderneming bindt, sedert 1 tot 10 jaar duurt, 7 dagen na 10 tot 15 jaar dienst, 8 dagen na meer dan 15 jaren dienst.

Roemenië. — Het betaald verlof wordt geregeld volgens de wet van 28 Maart 1929 betreffende de arbeidsovereenkomst.

Ziehier eene samenvatting van de voornaamste bepalingen der Roemcensche wet :

De werkgever moet aan den loontrekkenden arbeider een jaarlijksch verlof toekennen waarvan de duur

qui a travaillé sans interruption pour la même entreprise pendant une période de 1 à 3 ans a droit à un congé de 7 jours. L'ancienneté de 3 à 5 ans donne droit à un congé de 10 jours; de 5 à 10 ans à un congé de 14 jours. Le travailleur qui a plus de 10 ans de service a droit à 1 jour en plus par année en sus de 10 ans. Cependant, la durée du congé annuel ne doit pas dépasser 30 jours. Ces périodes de congé sont des périodes minima, leur durée ne peut être réduite et le congé ne peut être supprimé par accord entre les parties.

Pendant toute la durée du congé, le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire moyen pendant les 3 mois précédant son congé, augmenté de toutes les indemnités supplémentaires dont il pouvait bénéficier.

Les entreprises commerciales ou industrielles employant au moins 10 salariés sont soumises aux dispositions concernant les congés.

Pour garantir l'observation de ces obligations, la loi dispose que le patron qui n'accorderait pas au salarié le congé légal devra lui payer une indemnité égale au double de la somme qui lui aurait été due pour la durée de son congé.

D'autre part, le salarié qui, pendant son congé légal, travaillerait dans une autre entreprise sera considéré comme déchu de ses droits et obligé de restituer à son patron les sommes reçues pour la durée entière de son congé. Il perdra, en outre, son droit au congé pour l'année suivante.

Concernant les employés la loi stipule :

Les dispositions concernant les congés payés s'appliquent aux employés avec les modifications suivantes :

L'ancienneté de 1 à 3 ans donne droit à un congé de 10 jours, de 3 à 5 ans à un congé de 14 jours, de 5 à 10 ans à un congé de 21 jours. L'employé qui a plus de 10 ans de service a droit à 1 jour en plus par année en sus de 10 ans. Cependant la durée du congé annuel ne doit pas dépasser 30 jours au total.

Les dimanches et jours fériés tombant dans la période de vacances ne sont pas défalqués, mais doivent être payés.

Outre toutes les allocations convenues, les travailleurs ont droit pour la période de vacances, à une indemnité répondant à la moyenne de leur salaire durant les 4 semaines précédentes.

Pour les mineurs, la question est réglée par la loi du 1^{er} juillet 1921. Les ouvriers des deux sexes engagés dans l'exploitation des gisements minéraux réservés et dans les entreprises subsidiaires y annexées, auront droit, après 1 année de service ininterrompue dans l'industrie minière d'un district, à une période

verschilt volgens de anciënniteit. De loontrekkende arbeider die, zonder onderbreking, voor een zelfde bedrijf gewerkt heeft gedurende eene periode van 1 tot 3 jaar heeft recht op een verlof van 7 dagen. De anciënniteit van 3 tot 5 jaar geeft recht op een verlof van 10 dagen; van 5 tot 10 jaar op een verlof van 14 dagen. De werkmán die meer dan 10 jaren dienst telt, heeft recht op 1 dag meer par jaar, boven het cijfer van 10 jaar. Nochtans moet de duur van het jaarlijksch verlof niet 30 dagen overschrijden. Deze verlofperioden zijn minima; haar duur mag niet verkort worden en het verlof mag slechts opgeheven worden indien de partijen het daarover eens zijn.

Gedurende den geheelen verlofstijd ontvangt de loontrekkende arbeider eene vergoeding overeenkomende met zijn gemiddeld loon gedurende de 3 maanden die zijn verlof voorafgaan; bij het loon worden alle toeslagen gevoegd waarop hij recht had.

De handels- of nijverheidsbedrijven welke ten minste 10 loontrekkende arbeiders aan het werk stellen, zijn onderworpen aan de bepalingen betreffende het verlof.

Om de naleving van deze verplichtingen te verzekeren, bepaalt de wet dat de werkgever die aan den loontrekkenden arbeider niet het wettelijk verlof toekent, hem eene vergoeding moet betalen overeenkomende met het dubbel der som die hem verschuldigd zou wezen voor den duur van den verlofstijd.

Moest de loontrekkende tijdens zijn wettelijk verlof, in eene andere onderneming arbeiden, dan wordt hij vervallen van zijne rechten verklaard en verplicht de sommen welke hij voor den duur van zijn verlof heeft ontvangen, aan zijn werkgever terug te geven. Bovendien verliest hij zijn recht op verlof voor het volgend jaar.

Betreffende de bedienden luidt de wet :

De bepalingen betreffende de betaalde verlofdagen zijn van toepassing op de bedienden mits de volgende wijzigingen :

De diensttijd van 1 tot 3 jaar, geeft recht op een verlof van 10 dagen, van 3 tot 5 jaar op een verlof van 14 dagen, van 5 tot 10 jaar op een verlof van 21 dagen. De bediende die meer dan 10 jaren dienst heeft, heeft recht op 1 dag meer voor ieder jaar boven de 10 jaar. Het jaarlijksch verlof mag echter in het geheel niet 30 dagen overschrijden.

De Zondagen en wettelijke feestdagen die binnen den verloftermijn vallen, worden niet afgetrokken maar wel betaald.

Boven de overeengekomen uitkeeringen hebben de arbeiders voor den verlofduur recht op eene vergoeding overeenkomende met het gemiddeld bedrag van hun loon tijdens de 4 voorgaande weken.

Voor de mijnwerkers wordt het vraagstuk geregeld door de wet van 1 Juli 1921. De arbeiders en arbeidsters die werkzaam zijn in de exploitatie der gereserveerde ertslagen en in de daaraan gehechte ondergeschikte bedrijven, hebben, na één jaar onafgebroken dienst in het mijnbedrijf van een district,

de congé payé par l'entreprise, dont la durée annuelle sera calculée comme suit :

De 1 an au moins à 5 années au plus de service : 5 jours;

De 5 à 10 ans de service : 7 jours;

De 10 à 15 ans de service : 10 jours;

Plus de 15 ans de service : 12 jours.

b) Pour les *employés privés*, est d'application la loi du 16 janvier 1910, réglant les congés comme suit :

Après 6 mois de service : 10 jours;

Après 5 ans de service : 14 jours;

Après plus de 15 ans de service : 3 semaines.

Le traitement continue de courir pendant la période de congé.

Les périodes d'absences pour causes de maladies ou d'accident ne peuvent être comptées pour des vacances.

c) Les vacances des *adolescents* sont réglées par la loi du 3 avril 1925. Les adolescents n'ont pas d'autres droits que les adultes. La loi n'institue un régime différent qu'en faveur des apprentis, dans le cas desquels elle dispose qu'après un semestre d'occupation dans une même entreprise, chez le même patron, ils auront droit à une période annuelle de 8 jours de congé, les dimanches et jours fériés de cette période compris, mais payés.

EN DEHORS DE L'EUROPE

Brésil. — En vertu de l'ordonnance du 30 octobre 1926, les employés et ouvriers des entreprises commerciales, industrielles et bancaires, ainsi que des institutions de bienfaisance et de prévoyance et les employés de journaux, ont droit annuellement à un congé de 14 jours avec paiement du salaire ou traitement et de toutes les indemnités ordinaires.

Le droit à la jouissance du congé est ouvert par le fait que le contrat de travail liant l'intéressé à la même entreprise dure depuis 12 mois.

Toute transgression de ces dispositions est punissable à une amende allant de 50 à 2,000 livres sterling.

B. — Dispositions législatives en préparation.

Un statut légal des vacances ouvrières est en élaboration en France et en Allemagne.

Allemagne. — La future loi sur le contrat de travail contiendra des dispositions réglant les congés payés. Entre temps les vacances ouvrières sont réglées par les conventions collectives. Le projet de loi sur la formation professionnelle apportera une réglementation spéciale pour les adolescents au-dessous de 18 ans; les organismes appelés par la loi à réglementer l'apprentissage devront pouvoir prendre des déci-

recht op een door de onderneming betaald verlof, waarvan de jaarlijksche duur berekend wordt als volgt :

Voor een dienstduur van minstens 1 tot 5 jaar : 5 dagen;

Van 5 tot 10 jaar : 7 dagen;

Van 10 tot 15 jaar : 10 dagen;

Van boven de 15 jaar : 12 dagen.

b) Voor de *private bedienden* is van toepassing de wet van 16 Januari 1910, waarbij het verlof wordt geregeld als volgt :

Na 6 maanden dienst : 10 dagen;

Na 5 jaren dienst : 14 dagen;

Na meer dan 15 jaren dienst : 3 weken.

De wedde loopt tijdens het verlof.

Afwezigheid wegens ziekte of ongeval komt niet in aanmerking voor de verlofdagen.

c) De verlofdagen der *jongelieden* worden geregeld bij de wet van 3 April 1925. De jonge lieden hebben geene andere rechten dan de volwassenen. Wel huldigt de wet een verschillend regime voor de leergasten : na 6 maanden bezigheid in een zelfde bedrijf, bij denzelfden werkgever, hebben zij recht op 8 dagen verlof per jaar, de Zondagen en wettelijke feestdagen inbegrepen, maar betaald.

BUITEN EUROPA

Brazilië. — Luidens de ordonnancie van 30 October 1926, hebben de bedienden en werklieden der handels-, nijverheids- en bankinstellingen, alsmede der instellingen van weldadigheid en vooruitzicht en der dagbladen, recht op 14 betaalde verlofdagen per jaar met daarbij de gewone vergoedingen.

Het recht op het verlof ontstaat uit het feit dat de arbeidsovereenkomst, die den belanghebbende bindt aan dezelfde onderneming, sedert 12 maanden voortduurt.

Iedere overtreding van deze bepalingen wordt gestraft met een boete die 50 tot 2,000 pond sterling beloopt.

B. — Wettelijke beschikkingen in voorbereiding.

Een wettelijk statuut van het arbeidsverlof is in voorbereiding in Frankrijk en Duitschland.

Duitschland. — De toekomstige wet op de arbeidsovereenkomst zal bepalingen bevatten tot regeling van de betaalde verlofdagen. Intusschen wordt het arbeidsverlof geregeld krachtens collectieve overeenkomsten. Het wetsontwerp betreffende de beroepsopleiding zal eene bijzondere regeling invoeren voor de jonge arbeiders van minder dan 18 jaar; de inrichtingen waaraan de wet de regeling van het leer-

sions, d'observation obligatoire sur la nature et la durée des congés pour les adolescents.

France. — Il existe un projet de loi déposé le 11 juillet 1925 par le Ministre du Travail Durafour, auquel nous empruntons les particularités suivantes :

Tout salarié a droit, si le contrat de travail qui le lie à l'entreprise dure depuis plus d'un an, à un congé ininterrompu d'au moins 8 jours ouvrables; si ce contrat dure depuis plus de 2 ans, à un congé ininterrompu d'au moins 15 jours ouvrables.

Six mois d'emploi ininterrompu au 1^{er} juin de l'année en cours donnent droit à un congé ininterrompu de 4 jours ouvrables.

Les durées ci-dessus sont portées respectivement à 12, 22, 6 jours pour les personnes travaillant dans les industries insalubres et dangereuses qui seront déterminées par décret, ainsi que pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

Les droits acquis aux congés subsistent intégralement en cas de passage du salarié à un autre établissement dépendant du même employeur.

Dans tous les pays industriels les syndicats de différentes tendances mènent campagne pour l'introduction ou le développement de l'usage des congés payés.

En Belgique la Confédération des Syndicats chrétiens a adopté en sa séance du 15 octobre dernier la résolution suivante :

« Le Comité de la Confédération,

Considérant les résolutions du Congrès de 1925, relatives aux congés payés et ainsi conçues : « La Confédération des Syndicats chrétiens estime :

1° Que la réalisation des congés payés, par la voie des conventions collectives, est préférable à l'institution de ce régime par la loi;

2° Que, si la réalisation des congés payés par les conventions collectives se heurte à une grande hostilité du côté patronal, l'intervention du législateur devra être envisagée... »

Considérant que l'institution des congés payés n'a fait que peu de progrès en Belgique depuis 4 ans;

Considérant que la dignité, le développement intellectuel et moral, la santé des ouvriers de l'industrie centralisée et rationalisée exigent l'octroi de congés payés;

Considérant qu'il est toujours désirable de voir régler les congés payés par des conventions collectives tenant compte des conditions particulières et de la situation de chaque industrie;

Considérant qu'il y a lieu pourtant de fixer un cer-

lingschap toevertrouwt, zullen het recht bezitten, beslissingen te treffen welke verplichtend zullen zijn, ten aanzien van den aard en den duur van het verlof voor de jonge arbeiders.

Frankrijk. — Er bestaat een wetsontwerp, ingediend op 11 Juli 1925 door den Minister van Arbeid Durafour, waaruit wij de volgende bijzonderheden overnemen :

Ieder gesalarieerde heeft recht, wanneer de arbeids-overeenkomst die hem aan de onderneming bindt, meer dan 1 jaar loopt, op een ononderbroken verlof van ten minste 8 werkdagen; loopt die overeenkomst gedurende meer dan 2 jaar, op een ononderbroken verlof van ten minste 14 werkdagen.

Zes maanden doorlopenden arbeid op 1 Juni van het loopende jaar, geven recht op een ononderbroken verlof van 4 werkdagen.

Deze duur wordt respectievelijk gebracht op 12, 22, 6 dagen voor de personen die werken in ongezonde en gevaarlijke ondernemingen die bij decreet worden bepaald, evenals voor de gesalarieerden van minder dan 18 jaar.

De verworven rechten op de verloven blijven in hun geheel bestaan in geval de gesalarieerde overgaat naar eene andere inrichting afhangende van denzelfden werkgever.

In al de industrielanden, steunen de syndicaten van verschillende strekking de beweging voor het invoeren en het uitbreiden van het gebruik der betaalde verlofdagen.

In België heeft het Algemeen Christelijk Vakverbond in zijne vergadering van 15 October l.l. het volgende besluit aangenomen.

« De Raad van het Vakverbond,

Overwegende de besluiten van het congres van 1925, betreffende de betaalde verlofdagen, in volgende termen gesteld : « Het Algemeen Christelijk Vakverbond is van oordeel :

1° Dat de invoering van het betaald verlof langs den weg der collectieve arbeidsovereenkomst den voorkeur verdient;

2° Dat, wanneer langs dien weg geen voldoende uitslagen bereikt worden, wettelijke invoering in overweging moet genomen worden... »

Overwegende :

Dat de invoering van betaald verlof maar weinig vooruit is gegaan in België gedurende die vier jaren;

Dat de waardigheid, de verstandelijke en zedelijke ontwikkeling, alsmede de gezondheid der arbeiders van de gecentraliseerde en gerationaliseerde nijverheid, betaald verlof eischen;

Dat de invoering van betaald verlof langs den weg der collectieve arbeidsovereenkomsten, rekening houdend met de bijzondere voorwaarden en den toestand van elke nijverheid, steeds wenschelijk blijft;

Dat het evenwel noodig is een zeker termijn vast te

tain délai au delà duquel l'institution des congés payés sera réalisée, dans toute la mesure compatible avec les possibilités économiques, même si les patrons refusent leur libre collaboration à cette réforme si justifiée et si urgente :

« La Confédération désire voir présenter au plus tôt un projet ou une proposition de loi stipulant que le Roi aura le droit à partir du 1^{er} janvier 1932, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, de rendre obligatoire l'octroi de 10 jours de congés payés par an, dans les industries où des conventions conclues entre patrons et ouvriers n'auront pas déjà généralisé l'institution des congés payés.

gebed.

« La Confédération estime que dans les jours des congés payés doivent être compris les jours de fête de l'Ascension, de l'Assomption, de la Toussaint et de la Noël, et qu'il convient de tendre à un régime qui assurerait à tous les ouvriers, même à ceux qui sont chargés de famille nombreuse, les moyens de prendre une semaine de vacances à la campagne pendant la bonne saison, sans toutefois enlever aux travailleurs la liberté de répartir leurs jours de congé payé sur l'ensemble de l'année.

« Elle juge qu'il importe d'interdire efficacement aux ouvriers jouissant de congés payés, de travailler pour autrui, avec ou sans rémunération, pendant le temps du congé payé.

« Elle déclare qu'il ne faut pas tenir compte pour l'octroi du minimum de congé annuel du temps de présence de l'ouvrier dans une entreprise, mais seulement du temps depuis lequel il travaille dans l'industrie ou le groupe d'industries auquel il appartient, et que par conséquent il y a lieu d'instaurer un système de versements patronaux périodiques, permettant de constituer un fonds de vacances ouvrières, géré par la Caisse d'épargne, et payant par l'intermédiaire des organisations ouvrières les allocations de vacances.

« La Confédération après entente avec les syndicats chrétiens d'employés, fera présenter une proposition de loi spéciale relative aux congés des employés.

« La Confédération décide de faire parvenir le texte de la résolution ci-dessus au Ministre du Travail et aux Bureaux du Sénat et de la Chambre. »

Nous estimons que ces vœux de la Confédération des Syndicats chrétiens sont parfaitement raisonnables et opportuns.

La charge qui résultera pour nos entreprises industrielles et commerciales de l'introduction des congés payés, n'est pas trop lourde et ne les empêchera pas de soutenir victorieusement la concurrence des industries étrangères, à condition qu'on leur laisse un temps raisonnable pour s'adapter au régime nouveau et qu'on règle les détails de son application en tenant

stellen, waarna de toekenning van betaald verlof moet doorgevoerd worden, in de mate der economische mogelijkheden, zelfs wanneer de patroons weigeren uit eigen beweging mede te werken aan de verwezenlijking dezer dringende en rechtvaardige hervorming;

« Het Vakverbond wenscht dat er zoohaast mogelijk een wetsontwerp of een wetsvoorstel ingediend worde, waarbij de Koning gemachtigd wordt, vanaf 1 Januari 1932, na raadpleging van de betrokken patroons- en werkliedenorganisaties, de toekenning van tien betaalde verlofdagen per jaar, verplichtend te maken voor die nijverheden of nijverheidsgroepen, waar overeenkomsten tusschen patroons en arbeiders, de invoering van het betaald verlof nog niet zullen veralgemeend hebben.

« Het Algemeen Christelijk Vakverbond is van oordeel dat de feestdagen van O. H. Hemelvaart, O. L. V. Hemelvaart, Kerstmis en Allerheiligen, moeten gerekend worden bij de betaalde verlofdagen, en dat het past naar een regiem te streven dat alle arbeiders, zelfs deze met een kroostrijk gezin, zou in staat stellen eene week verlof te genieten op den buiten, tijdens het warme seizoen. Evenwel mag men de arbeiders de vrijheid niet ontnemen hun betaalde verlofdagen te verdeelen over het geheele jaar.

« Het meent dat men de werklieden, die betaald verlof gennieten, volstrekt allen arbeid voor andere personen moet verbieden, zij het dan met of zonder loon.

« Het verklaart dat men, voor de toekenning van het minimum jaarlijksch verlof, geen rekening mag houden met den tijd gedurende denwelke de arbeider in de onderneming werkzaam is, maar alleenlijk met zijn arbeidstijd in de nijverheid of nijverheidsgroep, waartoe hij behoort. Dat men bijgevolg een systeem moet invoeren van periodische stortingen der patroons, dat toelaten zou over te gaan tot de stichting van een Fonds voor Arbeidersvacaties, beheerd door de Algemeene Spaar- en Lijfrentkas, dat de verloftoeslag zou betalen, langs de Werkliedenorganisaties om.

« Het Algemeen Christelijk Vakverbond zal, in overeenstemming met de Cristene Bediendensyndikaten, een afzonderlijk wetsvoorstel doen indienen betreffende het betaald verlof voor de bedienden.

« Het Algemeen Christelijk Vakverbond besluit den tekst van bovenstaande resolutie over de maken aan den Minister van Arbeid en aan de bureelen van Kamer en Senaat. »

Wij meenen dat deze wenschen van het Algemeen Christelijk Vakverbond volstrekt redelijk en gepast zijn.

De last die voor onze nijverheids- en handelsondernemingen zal voortvloeien uit de invoering van de betaalde verloven, is niet te zwaar, en zal hen niet beletten de mededinging van de buitenlandsche nijverheid te overwinnen, op voorwaarde dat men hun den behoorlijken tijd late om zich aan het nieuwe stelsel aan te passen, en dat men al de punten van de

compte des nécessités particulières de chaque profession.

En effet, la rationalisation et les progrès techniques auront bien vite fait de compenser les charges supplémentaires occasionnées par les congés payés: d'ailleurs, les concurrents étrangers de nos industriels et commerçants supportent déjà des charges aussi lourdes, si pas plus lourdes, ou ne tarderont pas à les supporter, car l'institution des congés payés se répandra de plus en plus rapidement. De plus, l'introduction de vacances régulières procurera aux ouvriers la détente dont ils ont besoin à certains moments, le moyen d'exécuter certains travaux domestiques nécessaires à leur ménage et le temps requis pour participer à certaines réunions scientifiques, politiques ou religieuses. Le nombre des absences irrégulières diminuera. Le législateur, les associations patronales et les associations ouvrières pourront s'unir pour combattre ce fléau, qui coûte bien plus cher à notre industrie et à notre commerce que ne coûteront les vacances payées.

Ces considérations générales, permettent de comprendre les idées qui nous ont guidé dans la rédaction du texte de notre proposition. C'est pourquoi nous nous bornons à ajouter ici quelques explications sommaires au sujet des principaux articles.

EXAMEN DES ARTICLES

L'article premier énonce le principe directeur de la loi: un délai est donné aux patrons et aux ouvriers pour régler, au mieux des intérêts de leur industrie ou de leur commerce, l'institution de congés payés. Passé ce délai, le Roi devra imposer au moins 6 jours par an de congé payé, il pourra imposer plus à une industrie déterminée ou un groupe d'industries, si les circonstances économiques le permettent sans toutefois, dépasser le chiffre de 10 jours de congé payé par an.

Nous désirons donc que la question des congés payés soit réglée par les conventions collectives, et ce n'est que si cette réforme est arrêtée par la mauvaise volonté des patrons d'une industrie que le Roi devra intervenir pour imposer son introduction.

Nous avons choisi ce mode de réglementation par arrêté royal à défaut de conventions collectives, parce que nous devons tenir compte de circonstances particulières très diverses. Il est impossible, en pareille matière, d'imposer des règles détaillées uniformes à toutes les industries.

Néanmoins la loi doit fixer certains principes généraux auxquels les conventions collectives et les arrêtés royaux devront se conformer.

Il est à remarquer que la loi ne s'appliquera qu'aux ouvriers de l'industrie et du commerce et non pas à ceux de l'agriculture. Nous proposerons prochainement une loi spéciale pour régler les congés des employés.

toepassing er van regele met inachtneming van de bijzondere noodwendigheden van elk vak.

Inderdaad, de rationalisatie en de technische vooruitgang zullen aldaar de bijkomende lasten, veroorzaakt door de betaalde verloven, hebben vergoed; overigens, de vreemde concurrenten van onze nijverheids- en handelslieden hebben nu reeds even zware, zoo niet zwaardere lasten te dragen, of zullen die weldra hebben te dragen, want de betaalde verloven zullen zich vlug uitbreiden. Bovendien, de invoering van geregelde verlofdagen zal aan de arbeiders de ontspanning geven, waaraan zij op sommige tijdstippen behoefte hebben, zal hun het middel schenken om sommige huiselijke werken uit te voeren die voor hun huisgezin noodig zijn, en den vereischten tijd om deel te nemen aan wetenschappelijke, politieke of godsdienstige vergaderingen. Het getal onregelmatige afwezigheden zal verminderen. De wetgever, de werkgeversverenigingen en de arbeidersverenigingen zullen kunnen samenwerken om dien geest te bestrijden, die aan onze nijverheid en onzen handel duurder kosten dan de betaalde vakantie.

Deze algemeene beschouwingen zullen u doen begrijpen welke gedachten ons geleid hebben bij het opstellen van den tekst van ons voorstel. Daarom beperken wij er ons bij hier enkele beknopte verklaringen te geven over de bijzonderste artikelen.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN

Het eerste artikel behelst het leidend beginsel der wet: een termijn wordt bepaald voor de werkgevers en de arbeiders om het betaald verlof te regelen, naar de eischen van de belangen van handel en nijverheid. Is die termijn voorbij dan moet de Koning ten minste 6 dagen betaald verlof per jaar opleggen; voor een bepaalde nijverheid of een groep van nijverheidsondernemingen kan hij een langeren tijd opleggen, indien de economische omstandigheden het toelaten, zonder evenwel 10 dagen betaald verlof per jaar te overschrijden.

Wij willen dus de kwestie van het betaald verlof geregeld zien door de collectieve overeenkomsten, en alleen dan wanneer deze hervorming tegengehouden wordt door den kwaden wil van de werkgevers eener nijverheid, zal de Koning moeten tusschenkomen om die hervorming op te leggen.

Wij hebben deze regeling bij Koninklijk besluit bij gebrek van collectieve overeenkomsten gekozen omdat wij rekening moeten houden met zeer verscheidene bijzondere omstandigheden. Het is onmogelijk te dezer zake omstandige eenvormige regelingen voor te schrijven voor alle nijverheidstakken.

Niettemin moet de wet zekere algemeene beginselen bepalen waaraan de collectieve overeenkomsten en de Koninklijke besluiten zich moeten houden.

Er dient opgemerkt te worden dat de wet alleen zal van toepassing zijn op de arbeiders in de nijverheid en den handel en niet op de landbouwarbeiders. Binnenkort zullen wij eene bijzondere wet voorstellen om het verlof van de bedienden te regelen.

Les articles 2 à 6 se rapportent à l'hypothèse où des conventions collectives sont conclues entre patrons et ouvriers. Les articles 7 à 15 au cas où de pareilles conventions n'ont pu être établies.

L'article 3 est rendu nécessaire par le fait que la Belgique ne possède pas un régime légal satisfaisant en matière de syndicats ouvriers et de conventions collectives.

Si la majorité des employeurs et des ouvriers appartenant à une industrie ou à une branche commerciale se mettent d'accord sur l'institution des congés payés, les dispositions de leur accord relatives à cette question s'appliqueront automatiquement, dès que l'accord aura été constaté, à toutes les autres entreprises relevant de cette industrie ou de cette branche commerciale.

Si l'accord n'est conclu que, par une minorité des employeurs et des ouvriers d'une industrie ou d'une branche commerciale, le Roi devra intervenir pour généraliser l'institution dans cette industrie ou cette branche commerciale conformément à l'article 12.

L'article 4 contient une disposition relative au renouvellement tacite des accords arrivés à la fin du terme pour lequel ils ont été conclus. Il est à noter que si l'accord n'est pas renouvelé le Roi est tenu d'intervenir par application de l'article 13.

Les articles 5 et 6 déterminent le rôle de la Commission des congés payés, chargée d'entériner les accords relatifs aux congés payés et de vérifier si ces accords remplissent les conditions prescrites.

Nous nous sommes inspirés en ce qui concerne la composition de cette Commission de ce qui a été fait pour la Commission des allocations familiales.

Si nous parlons des organisations ouvrières les plus représentatives, c'est pour assurer la représentation au sein de la Commission des minorités syndicales importantes et notamment des syndicats ouvriers chrétiens.

L'article 8 spécifie que les jours de congé payé doivent être pris en dehors des jours ou demi-jours de repos, déjà prescrit par des lois antérieures.

Nous désirons que les jours de congé payé permettent à l'ouvrier de prendre de véritables vacances, de plusieurs jours consécutifs, et nous savons que les organisations ouvrières se préoccupent d'aider les travailleurs à prendre ces vacances dans des conditions favorables, avec toute leur famille.

Néanmoins les circonstances dans lesquelles se trouvent les salariés et les pères de famille nombreuse nous ont décidés à laisser toute liberté à l'ouvrier pour la répartition de ses jours de congé.

De artikelen 2 tot 6 doelen op de veronderstelling, waarin collectieve contracten zijn afgesloten tussen patroons en werklieden; de artikelen 7 tot 15 op het geval waarin dergelijke overeenkomsten niet konden tot stand gebracht worden.

Artikel 3 is noodig door het feit dat België geen wettelijk stelsel heeft in zake arbeiderssyndicaten en collectieve overeenkomsten.

Wanneer de meerderheid der werkgevers en der arbeiders, behorende tot eene nijverheid of tot een handelstak zich tot akkoord stellen over de invoering van het betaald verlof, zullen de bepalingen van hunne overeenkomst betreffende deze kwestie automatisch toegepast worden, zoodra dit akkoord is vastgesteld, op al de andere ondernemingen verband houdend met die nijverheid of dien handelstak.

Wordt het akkoord slechts gesloten door eene minderheid van werkgevers en arbeiders van eene nijverheid of een handelstak, zal de Koning moeten tusschenkomen om de instelling algemeen te maken in die nijverheid of in den handelstak overeenkomstig artikel 12.

Artikel 4 bevat eene bepaling betreffende de stilzwijgende vernieuwing van de overeenkomsten waarvan de termijn verstreken is. Men merke op dat indien de overeenkomst niet vernieuwd wordt, de Koning ingrijpt, bij toepassing van artikel 13.

De artikelen 5 en 6 bepalen de taak van de Commissie voor het betaald verlof, welke gelast is de overeenkomsten aangaande het betaald verlof te bekrachtigen en na te gaan of deze akkoorden de vereischte voorwaarden vervullen.

Wat de samenstelling van deze Commissie betreft lieten wij ons leiden door de schikkingen getroffen in zake van de Commissie voor de gezinstoelagen.

Indien wij spreken over de meest representatieve arbeidersorganisaties, dan is het om de vertegenwoordiging te verzekeren, in den schoot der Commissie, van de belangrijke syndicale minderheden en namelijk van de Christene arbeidersbonden.

Artikel 8 bepaalt dat de betaalde verlofdagen moeten gekozen worden buiten de gewone rustdagen of halve rustdagen, welke reeds, in voorgaande wetten voorzien zijn.

Wij wenschen dat de betaalde verlofdagen aan den arbeider toelaten werkelijk verlof te nemen gedurende verscheidene achtereenvolgende dagen en wij weten dat de arbeidersorganisaties er zich op toeleggen om het den werklieden mogelijk te maken verlof te nemen, in gunstige omstandigheden, met heel hun gezin.

Nochtans hebben de omstandigheden, waarin zich de gesalarieerden en de vaders van kroostrijke gezinnen bevinden, ons aangezet om den arbeider volkomen vrij te laten ten aanzien van de verdeling en het gebruik van zijne verlofdagen.

Les articles 9 et 10 règlent la façon dont les fonds nécessaires au paiement des allocations de congé seront réunis. Nous avons été guidés par les expériences faites en matière de pensions de vieillesse.

Il est évident que si l'on ne veut pas subordonner le paiement des allocations de congé au temps de présence du salarié dans une entreprise déterminée on doit instaurer un système de versement à une Caisse centrale, dans le genre de celui que nous proposons. Le problème est plus compliqué que celui des allocations familiales parce que les allocations de congé doivent être proportionnées au salaire de chaque ouvrier et ne sont pas fixées invariablement pour toutes les catégories d'ouvriers d'une même entreprise comme le sont les allocations familiales.

Nous sommes convaincus que le système que nous proposons n'est pas trop compliqué et fonctionnera aisément, sans grands frais. Mais la loi doit laisser au Roi une large liberté pour régler les détails d'exécution.

L'article 11 donne au Roi le pouvoir d'imposer un nombre de jours de congé dépassant le minimum de 6 prévu à l'article 8.

Cet article confère aussi au Roi le pouvoir d'imposer le paiement des allocations de congé pour les fêtes de la Noël, de l'Ascension, de l'Assomption et de la Toussaint, qui sont assimilées aux dimanches par les articles 31 et 32.

L'article 15 impose au Roi l'obligation de consulter les groupements de chefs d'entreprises et d'ouvriers lorsqu'il veut imposer plus que 6 jours de congé par an. Patrons et ouvriers auront ainsi le moyen de faire valoir toutes les observations légitimes qu'ils auraient à présenter.

Les articles 16 à 25 organisent l'octroi des congés et le contrôle de l'exécution par les patrons des obligations qui leur sont imposées. Les dispositions de ces articles s'inspirent des expériences faites dans l'application des lois sociales précédentes.

L'article 26 interdit aux ouvriers de travailler pendant leur congé annuel payé pour un employeur quelconque. En contrevenant à ces dispositions les salariés pourraient nuire soit à leur patron, soit à eux mêmes, soit aux ouvriers de l'industrie ou de la branche commerciale dans laquelle ils travaillent pendant ces congés payés. C'est pourquoi l'article donne au patron et aux ouvriers en question le moyen de faire punir les salariés en faute et de se faire indemniser pour la perte éventuellement subie. Il n'est toutefois pas nécessaire pour que les intéressés

De artikelen 9 en 10 regelen de wijze waarop de gelden, noodig tot het betalen van de verloftoelagen bijeengebracht worden. Wij lieten ons hierin leiden door de ervaringen in zake van ouderdomspensioenen.

Het spreekt vanzelf dat, indien men de betaling van de verloftoelagen niet wil afhankelijk maken van den tijd gedurende welken de gesalarieerde in den dienst van een bepaald bedrijf is geweest, men dan eene regeling moet invoeren die stortingen aan eene Centrale Kas voorziet, in den aard van de inrichting die wij voorzien. Het vraagstuk is meer ingewikkeld dan dat van de gezinstoelagen, omdat de verloftoelagen evenredig dienen te zijn aan het loon van iederen arbeider en niet, op eenvormige wijze vastgesteld worden, voor al de categorieën van arbeiders van een zelfde bedrijf, zooals dit geschiedt voor de gezinstoelagen.

Wij zijn er van overtuigd dat het stelsel dat wij voorleggen niet te ingewikkeld is en dat het gemakkelijk in werking zal kunnen gebracht worden, zonder groote kosten. Doch de wet moet den Koning vrij laten voor hetgeen de bijzonderheden van de uitvoering betreft.

Artikel 11 verleent aan den Koning de bevoegdheid om meer verlofdagen op te leggen dan het minimum van 6, voorzien in artikel 7.

Dit artikel geeft ook aan den Koning het recht om de betaling der verloftoelagen op te leggen, voor feestdagen als Kerstmis, Ons-Heer-Hemelvaartdag, O. L. V. Hemelvaart en Allerheiligen, welke met de Zondagen worden gelijkgesteld, krachtens de artikelen 31 en 32.

Artikel 15 legt aan den Koning de verplichting op de groepeerings van bedrijfsleiders en arbeiders te raadplegen, wanneer hij meer dan 6 verlofdagen per jaar wil opleggen. Werkgevers en werklieden bezitten dan het middel om al de rechtmatige opmerkingen te laten gelden die zij zouden wenschen aan te voeren.

Artikel 16 tot 25 regelen de toekenning van de verlofdagen en het toezicht over de naleving van de verplichtingen door de werkgevers. De bepalingen van deze artikelen werden ingegeven door de ervaring, opgedaan bij de toepassing van voorgaande sociale wetten.

Artikel 26 legt aan de arbeiders het verbod op gedurende hun jaarlijksch betaald verlof te werken, voor om het even welken werkgever. Nemen zij deze bepalingen niet in acht, dan berokkenen de gesalarieerden schade aan hun werkgever, of aan zichzelf, of aan de arbeiders van het nijverheids- of handelsvak waarin zij werken gedurende de betaalde verlofdagen. Derhalve geeft het artikel aan den werkgever en aan de betrokken arbeiders het middel om de gesalarieerden die de wetsbepalingen overschrijden, te straffen, en eene vergoeding te eischen voor het

puissent intervenir devant le Conseil des Prud'hommes qu'ils aient subi une perte.

Les articles 31 et 32 assimilent les jours de fêtes de l'Ascension, de l'Assomption, de la Toussaint et de la Noël aux dimanches en ce qui concerne l'interdiction de faire travailler.

La très grande majorité des entreprises industrielles et commerciales ont déjà pris l'habitude de ne pas faire travailler leur personnel ces jours là. Mais on constate encore qu'un certain nombre de chefs d'entreprises ne se conforment pas à cet usage. Or, les ouvriers désirent tous profiter de ces jours pour assister à des réunions de famille, pour participer à des excursions ou à des congrès, et, de plus, les ouvriers chrétiens tiennent à célébrer religieusement ces grandes fêtes.

RENÉ DEBRUYNE.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

La question de l'octroi de congés annuels payés aux ouvriers de l'industrie et du commerce sera réglée de commun accord par les chefs d'entreprise et les travailleurs intéressés.

A défaut d'accord, elle sera tranchée d'office par le Roi.

ART. 2.

Un délai, expirant le 31 décembre de l'année dans le courant de laquelle la présente loi sera publiée, est accordée aux groupements patronaux et aux groupements ouvriers de l'industrie et du commerce ainsi qu'aux employeurs de l'industrie et du commerce et aux ouvriers occupés par eux, pour conclure l'accord dont il est question à l'article précédent.

ART. 3.

Lorsque l'ensemble des groupements qui ont pris part à la conclusion d'un accord, représente la majorité des employeurs et des ouvriers appartenant à une industrie ou à une branche commerciale, l'accord est valable pour toutes les entreprises qui relèvent de cette industrie ou de cette branche commerciale.

Si l'accord ne concerne qu'une ou plusieurs entreprises déterminées, il doit être conclu par le ou les exploitants de ces entreprises, d'une part et, d'autre part, par le ou les groupements auxquels est affiliée la majorité des ouvriers intéressés. A défaut de tels

gebeurlijk geleden verlies. Het is evenwel niet noodzakelijk dat de belanghebbenden een verlies hebben geleden, om, voor den Werkrechtersraad te kunnen een klacht indienen.

De artikelen 31 en 32 stellen de feestdagen, als Hemelvaartsdag, O. L. V. Hemelvaart, Allerheiligen en Kerstmis, met de Zondagen gelijk voor hetgeen het verbod betreft om werk op te leggen.

De groote meerderheid van de nijverheids- en handelsbedrijven hebben reeds de gewoonte genomen hun personeel niet te laten werken op die dagen. Doch men ziet nog dat een groot getal bedrijfsleiders deze gewoonte niet in acht nemen. De werklieden wenschen echter gebruik te maken van deze dagen om familiefeesten bij te wonen, om aan uitstapjes of aan kongressen deel te nemen. Bovendien stellen de Christene arbeiders er prijs op deze groote feestdagen op godsdienstige wijze te vieren.

RENÉ DEBRUYNE.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

De kwestie van het toekennen van jaarlijksch betaald verlof aan de werklieden van handel en nijverheid zal geregeld worden in gemeenschappelijk overleg door de hoofden van ondernemingen en de betrokken arbeiders.

In geval geen akkoord bereikt wordt zal de kwestie ambtshalve door den Koning opgelost worden.

ART. 2.

Aan de werkgevers- en aan de arbeidersgroepeerings in de nijverheid en in den handel, alsmede aan de werkgevers in de nijverheid en in den handel en aan de door hen gebezigde arbeiders wordt een termijn toegestaan, eindigende op 31 December van het jaar waarin deze wet zal worden bekend gemaakt, om, de overeenkomst te sluiten, waarvan in het vorig artikel sprake is.

ART. 3.

Wanneer de groepeerings, welke aan het sluiten eener overeenkomst hebben deelgenomen, gezamenlijk de meerderheid vertegenwoordigen van de tot een nijverheids- of een handelsbedrijf behorende werkgevers en werklieden, geldt deze overeenkomst voor al de van deze nijverheid of van dezen handelstak afhangende bedrijven.

Omval de overeenkomst slechts een of meer bepaalde bedrijven, dan moet zij worden gesloten door het of de hoofden van deze bedrijven, eenerzijds, en anderzijds, door de groepeerings(en) waarbij de meerderheid der betrokken arbeiders is aangesloten. Bij

groupements, l'acquiescement est donné par la majorité des ouvriers intéressés elle-même.

Un arrêté royal déterminera la manière dont seront constatées :

1° L'affiliation de la majorité des ouvriers intéressés à un ou plusieurs groupements;

2° L'acquiescement de la majorité des ouvriers intéressés, lorsque ceux-ci ne sont pas groupés en une ou plusieurs associations.

ART. 4.

Tout accord indique le terme pour lequel il est conclu.

Ce terme ne peut être inférieur à trois ans.

Si, à l'expiration du terme stipulé, l'accord n'est pas rompu par les deux parties intéressées ou dénoncé par l'une d'elles six mois au moins avant l'échéance, il sera renouvelé tacitement pour une période d'un an. Il en sera de même à l'expiration de cette période et ainsi de suite, à la fin de chaque nouvelle prorogation.

Dans tous les cas, l'accord conclu est envoyé, sans retard, en triple exemplaire, à la Commission des congés payés, pour être entériné.

ART. 5.

Une Commission sera instituée par le Roi auprès du Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale sous le nom de Commission des congés payés.

Elle sera composée de neuf membres, parmi lesquels il y aura trois représentants des chefs d'entreprise et trois représentants des travailleurs, choisis sur des listes doubles de candidats émanant des organisations patronales et des organisations ouvrières les plus représentatives.

Pour le surplus, l'organisation de la Commission des congés payés sera déterminée par arrêté royal.

ART. 6.

La Commission des congés payés vérifie si les conditions exigées par l'article 3 se trouvent remplies.

Pour que l'accord puisse être entériné, il faut, en outre :

1° Qu'il organise la constatation des jours de congé de la manière indiquée à l'article 16;

2° Qu'il prévoit le paiement d'allocations aux ouvriers en congé, au moyen de versements effectués par les employeurs et ce dans les conditions déterminées par l'article 9 et l'article 10, alinéa 1^{er}, 2 et 4;

ontstentenis van dergelijke groepeerings, wordt de toestemming verleend door de meerderheid zelf van de betrokken werklieden.

Bij Koninklijk besluit wordt de wijze bepaald waarop dient vastgesteld :

1° De aansluiting van de meerderheid der betrokken werklieden bij een of meer groepeerings;

2° De toestemming van de meerderheid der betrokken werklieden, wanneer dezen niet in een of meer verenigings gegroepeerd zijn.

ART. 4.

Iedere overeenkomst vermeldt den termijn waarvoor zij werd gesloten.

Deze termijn mag niet minder bedragen dan drie jaar.

Indien, bij het verstrijken van den bepaalden termijn, de overeenkomst niet door beide betrokken partijen wordt verbroken of door een hunnen opgezegd, ten minste zes maanden vóór den vervalldag, zal zij stilzwijgenderwijs worden vernieuwd voor een tijdperk van één jaar. Evenzoo zal geschieden bij het verstrijken van dit tijdperk en zoo verder, op het einde van iedere nieuwe verlenging.

In ieder geval, wordt de gesloten overeenkomst onverwijld, in drievoudig afschrift, aan de Commissie voor de betaalde verlofdagen ter bekrachtiging toegezonden.

ART. 5.

Bij het Ministerie van Nijverheid, Arbeid en Sociale Voorzorg wordt, door den Koning, een Commissie ingesteld, onder de benaming van : Commissie voor de betaalde verlofdagen.

Zij zal bestaan uit negen leden, onder welke zullen zijn drie vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden en drie vertegenwoordigers van de arbeiders, gekozen op lijsten dragende een dubbel aantal namen van kandidaten, uitgaande van de meest kenmerkende werkgevers en arbeidersinrichtingen.

Voor het overige, zal de samenstelling der Commissie voor betaalde verlofdagen, door Koninklijk besluit vastgesteld worden.

ART. 6.

De Commissie voor de betaalde verlofdagen gaat na of de bij artikel 3 gestelde vereischten werden nagekomen.

Alvorens de overeenkomst te kunnen bekrachtigen is, daarenboven vereischt :

1° Dat zij, naar luid van artikel 16, de vaststelling van de verlofdagen inricht ;

2° Dat zij de uitkeering voorziet van tegemoetkomingen aan de met verlof zijnde werklieden, door middel van stortingen gedaan door de werkgevers en dit op de wijze bepaald bij artikel 9 en artikel 10, alinea's 1, 2 en 4;

3° Que, dans l'ensemble, la solution adoptée de commun accord par les intéressés soit au moins aussi favorable aux ouvriers que le régime minimum prévu par les articles 8 à 10.

Les accords deviennent obligatoires pour tous les employeurs et ouvriers intéressés le soixantième jour qui suit la date de l'entérinement.

ART. 7.

Dans les industries et les branches commerciales pour lesquelles aucun accord n'aura été conclu dans le délai fixé par l'article 2, le Roi imposera l'octroi de congés annuels payés aux ouvriers dans les conditions déterminées par les articles 8 à 11 ci-après.

ART. 8.

Indépendamment des jours ou demi-jours de repos prévus par des lois antérieures et sans préjudice des articles 31 et 32 ci-après, tout ouvrier, sans distinction de sexe ou d'âge, aura droit annuellement à six jours de congé payé.

Ces jours de congé seront fixés de commun accord par l'employeur et l'ouvrier.

A défaut d'accord, la difficulté sera tranchée par l'inspecteur du travail ou l'ingénieur des mines compétant. Le fonctionnaire appelé à statuer s'efforcera de concilier les légitimes préférences de l'ouvrier avec les besoins de l'industrie ou du commerce.

Si l'ouvrier en fait la demande, les six jours de congé auxquels il a droit en vertu du présent article, devront lui être accordés d'affilée. Il sera aussi loisible à l'ouvrier de les échelonner sur le cours de l'année.

ART. 9.

Pour chaque jour de congé, l'ouvrier touchera une allocation, constituée au moyen de versements opérés à son profit par le ou les employeurs qui l'auront occupé au travail.

Ces versements s'élèveront à deux pour cent du salaire payé à chaque échéance.

Ils seront effectués, le jour même de l'échéance, au moyen de timbres spéciaux collés sur une carte ou un carnet.

Les fractions de salaire de moins de 5 centimes seront négligées; celles de 5 à 9 centimes seront arrondies au dixième.

Les timbres seront émis par le Département de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale et vendus aux employeurs par l'intermédiaire des bureaux de poste.

Un arrêté royal déterminera la série des timbres à émettre, le modèle des cartes ou carnets de versements et leur prix de vente.

ART. 10.

Lorsque les cartes ou carnets sont entièrement garnis de timbres et, en tout cas, à la fin de chaque semestre, l'employeur les remet à la Caisse d'épargne

3° Dat, over het geheel, de in gemeen overleg door de betrokkenen aangenomen oplossing ten minste even gunstig weze voor de werklieden, als het bij de artikelen 8 tot 10 voorziene minimum-stelsel.

De overeenkomsten worden bindend voor al de betrokken werkgevers en werknemers, den zestigsten dag volgende op den dag der bekrachtiging.

ART. 7.

In de nijverheids en handelsvakken, waar geene overeenkomst gesloten wordt binnen het tijdsbestek door artikel 2 voorzien, zal de Koning het toekennen van het betaald verlof aan de arbeiders, opleggen onder de voorwaarden vastgesteld in de hiernavolgende artikelen 8 tot 41.

ART. 8.

Afgezien van de bij de vorige wetten voorziene dagen en halve dagen rust, en onverminderd de hiernavolgende artikelen 31 en 32, zal ieder werkman, zonder onderscheid van kunne of leeftijd, jaarlijks recht hebben op zes betaalde verlofdagen.

De verlofdagen worden, in gemeen overleg, door den werkgever en den werknemer bepaald.

Bij ontstentenis van overeenkomst, wordt het bezwaar beslecht door den bevoegden arbeidsopziener of mijnningenieur. De ambtenaar er mede belast uitspraak te doen zal zich beijveren de billijke voorkeur van den werkman met de behoeften van de nijverheid of van den handel overeen te brengen.

Zoo de werkman hetzelfde aanvraagt, moeten de zes verlofdagen waarop hij recht heeft krachtens onderhavig artikel, hem aan één stuk door worden verleend. Het zal den werkman ook vrij staan ze over heel het jaar te verdeelen.

ART. 9.

Voor iederen verlofdag zal de werkman een tegemoetkoming ontvangen, gevestigd door middel van stortingen te zijnen voordeele gedaan door den of de werkgevers bij wien hij heeft gearbeid.

Die stortingen zullen twee ten honderd bedragen van het op elken vervalldag uitbetaalde salaris. Zij worden gedaan, op den vervalldag zelf, door middel van bijzondere zegels te plakken op een kaart of in een boekje.

De breuken van salaris van min den 5 centiem tellen niet mede; die van 5 tot 9 centiem worden tot den deciem afgerond.

De zegels worden uitgegeven door het Departement van Nijverheid, Arbeid en Sociale Voorzorg en aan de werkgevers verkocht, door bemiddeling van de postkantoren.

Een Koninklijk besluit zal de uit te geven reeks zegels, het model der stortingskaarten of -boekjes en hun verkoopprijs bepalen.

ART. 10.

Wanneer de kaarten of boekjes geheel met zegels zullen bekleed zijn en, in ieder geval, op het einde van ieder halfjaar, worden zij door den werkgever

ou à l'un des agents dont celle-ci dispose dans les bureaux de poste. La remise aura lieu dans les huit jours qui suivent soit le dernier versement, soit la fin du semestre.

Chaque fois que les ouvriers prennent congé, la Caisse d'Épargne prélève sur les sommes versées à leur profit de quoi payer les allocations auxquelles ils ont droit.

Pour chaque jour de congé, les ouvriers recevront une allocation égale au sixième du montant total des sommes inscrites à leur nom.

Le paiement des allocations a lieu sur notification par l'employeur, à la Caisse d'Épargne, du congé accordé. Cette notification aura lieu dans les quarante-huit heures de l'octroi du congé.

Les allocations pourront être payées par l'intermédiaire du groupement professionnel auquel l'ouvrier appartient, si celui-ci en exprime le désir à la Caisse d'Épargne.

Les sommes à décaisser par la Caisse d'Épargne lui seront remboursées par l'État dans les délais et conditions qui seront déterminés par un arrêté royal.

Le même arrêté règlera d'une manière générale les rapports qui existeront, en vertu de la présente loi, entre l'État et la Caisse d'Épargne, ainsi que les relations de cette dernière avec les chefs d'entreprise assujettis, leurs ouvriers et les groupements auxquels ceux-ci sont affiliés.

ART. 11.

Lorsque la situation économique de l'industrie ou de la branche commerciale à laquelle il doit être fait application de l'article 7, le permet, le Roi peut majorer, en ce qui la concerne, le nombre des jours de congé à octroyer aux ouvriers et la quotité des versements à opérer par les employeurs, sans toutefois excéder dix jours de congé par an et, pour ce qui est des versements, la limite de trois pour cent des salaires.

Sans préjudice des dispositions des articles 31 et 32, le Roi pourra comprendre parmi les dix jours de congé payé imposés par arrêté royal les fêtes de la Noël, de l'Ascension, de l'Assomption et de la Toussaint, pour autant que ces fêtes ne coïncident pas avec un dimanche.

ART. 12.

Si, dans une industrie ou une branche commerciale, un ou plusieurs accords ont été conclus qui ne lient que les exploitants et les ouvriers d'une ou plusieurs entreprises déterminées, l'obligation d'octroyer des congés annuels payés aux ouvriers sera imposée par le Roi aux autres chefs d'entreprise appartenant à la même industrie ou branche commerciale.

afgegeven bij de Spaarkas of aan een harer agenten in de postkantoren.

De overlegging geschiedt binnen de acht dagen volgende op de jongste storting, ofwel op het einde van het halfjaar.

Ieder maal dat de werklieden verlof nemen, zal de Spaarkas van de te hunnen voordeele gestorte sommen, het noodige bedrag afnemen om de tegemoetkomingen te betalen, waarop zij recht hebben.

Voor iederen verlofdag, zullen de werklieden eene tegemoetkoming ontvangen, gelijk aan het zesde van het gezamenlijk bedrag der op hun naam ingeschreven sommen.

De uitbetaling der tegemoetkomingen geschiedt op kennisgeving door den werkgever, aan de Spaarkas, van het verleende verlof. Deze kennisgeving heeft plaats binnen de vier-en-twintig uren na het verleen van het verlof.

De tegemoetkomingen kunnen betaald worden door bemiddeling van de beroepsvereniging waartoe de werkman behoort, zoo deze daartoe den wensch uitdrukt aan de Spaarkas.

De door de Spaarkas uit te betalen sommen zullen haar door den Staat worden teruggegeven binnen de termijnen en op de wijzen bij Koninklijk besluit te bepalen.

Hetzelfde besluit zal op een algemeene wijze de betrekkingen regelen welke, uit kracht van deze wet, zullen bestaan tusschen den Staat en de Spaarkas, alsmede de betrekkingen van deze met de aan de wet onderworpen hoofden van onderneming, hunne werklieden en de groepeerings waarbij dezen zijn aangesloten.

ART. 11.

Wanneer de economische toestand van het nijverheids- of het handelsbedrijf waarop artikel 7 moet toepasselijk worden gemaakt, zulks toelaat, kan de Koning, met het oog daarop, het aan de werklieden te verleen aantal verlofdagen en de hoegrootheid der aan de werkgevers opgelegde stortingen vermeerderen, zonder echter tien verlofdagen per jaar en, voor wat de stortingen betreft, zonder de grens van drie ten honderd van de salarissen te overschrijden.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 31 en 32, zal de Koning onder de tien bij Koninklijk besluit opgelegde betaalde verlofdagen kunnen begrijpen: de feesten van Kerstmis, Ons-Heer-Hemelvaart, Onze-Lieve-Vrouw-Hemelvaart en Allerheiligen, in zoo verre deze feesten niet op een Zondag vallen.

ART. 12.

Zoo in een nijverheids- of een handelsbedrijf, een of meer overeenkomsten werden gesloten, welke alleen de ondernemers en de werklieden van een of meer bepaalde ondernemingen binden, zal de verplichting van betaalde jaarlijksche verlofdagen aan de werklieden door den Koning worden opgelegd aan de andere hoofden van onderneming welke tot hetzelfde nijverheids- of handelsbedrijf behooren.

ART. 13.

Le Roi fera également usage des pouvoirs que lui confère la présente loi, lorsqu'un accord venu à expiration n'aura pas été prorogée et qu'une nouvelle convention n'aura pas été conclue immédiatement en son lieu et place.

ART. 14.

Les arrêtés royaux qui imposent l'octroi de congés annuels payés aux ouvriers fixent la date à laquelle leurs dispositions entreront en vigueur.

ART. 15.

Pour exercer les attributions qui lui sont conférées par l'article 11 de la présente loi, le Roi consultera :

- 1° Les associations de chefs d'entreprise et d'ouvriers intéressés;
- 2° Le Conseil supérieur du Travail;
- 3° Le Conseil supérieur de l'Industrie et du Commerce.

ART. 16.

Les chefs d'entreprise consigneront, au fur et à mesure, dans un registre spécial, les jours de congé accordés à chaque ouvrier soit en exécution d'un accord, soit par l'application des articles 7, 11, 12 ou 13.

Ils porteront les mêmes indications sur une carte ou carnet, qui, après chaque inscription, sera remis à l'ouvrier, contre récépissé.

Lorsque des ouvriers ne sont pas depuis le début de l'année au service de l'entreprise qui les occupe, et que, pour un motif quelconque, ils se trouvent dans l'impossibilité de produire leur carte ou carnet de congés, l'employeur pourra s'assurer à la Caisse d'Épargne du nombre de jours de congé dont, éventuellement, chacun d'eux aurait déjà bénéficié dans le courant de l'année chez ses précédents patrons.

La Caisse d'Épargne prendra ses dispositions pour être à même de renseigner le chef d'entreprise dans les quarante-huit heures.

Le modèle du registre dont il est question à l'alinéa 1^{er} ainsi que celui des cartes ou carnets de congés seront déterminés par arrêté royal.

ART. 17.

Les chefs d'entreprise assujettis se conformeront, en outre, à toutes autres dispositions établies par arrêté royal en vue du contrôle ou, d'une manière générale, en vue d'assurer l'exécution de la présente loi.

ART. 18.

Des fonctionnaires ou autres agents désignés par le Gouvernement surveilleront l'exécution de la présente

ART. 13.

De Koning zal insgelijks gebruik maken van de macht hem door deze wet verleend, wanneer een ten einde geloopt overeenkomst niet werd verlengd en er niet dadelijk, in de plaats daarvan, een nieuwe overeenkomst werd gesloten.

ART. 14.

De Koninklijke besluiten waarbij het verleen van betaalde jaarlijksche verlofdagen aan de werklieden wordt opgelegd, stellen den datum vast waarop hunne bepalingen in werking zullen treden.

ART. 15.

Ter uitoefening van de bevoegdheden welke hem door artikel 11 van deze wet worden verleend, zal de Koning raadplegen :

- 1° De vereenigingen van de betrokken hoofden van ondernemingen en van werklieden ;
- 2° Den Hoogen Arbeidsraad ;
- 3° Den Hoogen Nijverheids- en Handelsraad.

ART. 16.

De hoofden van onderneming zullen, regelmatig, in een bijzonder register aanteekenen de aan iederen werkman verleende verlofdagen, hetzij in uitvoering van een overeenkomst, hetzij bij toepassing van de artikelen 7, 11, 12 of 13.

Zij zullen dezelfde aanduidingen overbrengen op eene kaart of in een boekje dat, na iedere inschrijving, tegen ontvangstbewijs, aan den werkman wordt ter hand gesteld.

Wanneer werklieden niet van den aanvang des jaars af in den dienst zijn van de onderneming welke hen bezigt, en dat, om eenigerlei reden, zij in de onmogelijkheid verkeerden hun verlofkaart of -boekje vóór te leggen, kan de werkgever zich bij de Spaarkas vergewissen van het aantal verlofdagen dat, eventueel, eenieder van hen, bij zijn vorigen werkgever, reeds genoten heeft in den loop van het jaar.

De Spaarkas zal de noodige schikkingen treffen om in staat te zijn het hoofd van onderneming, binnen de acht-en-veertig uren, in te lichten.

Het model van het register, waarvan sprake in het eerste lid, alsmede dat van de verlofkaarten of -boekjes wordt bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 17.

De aan deze wet onderworpen hoofden van onderneming zullen zich, daarenboven, schikken naar alle andere bij Koninklijk besluit vast te stellen bepalingen, met het oog op het toezicht of, over 't algemeen, ten einde de uitvoering van deze wet te verzekeren.

ART. 18.

Ambtenaren of andere door de Regeering aangewezen agenten zullen over de uitvoering van deze wet

loi, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

ART. 19.

Les fonctionnaires ou autres agents désignés en vertu de l'article précédent auront la libre entrée des établissements exploités par les employeurs assujettis.

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

Communication leur sera donnée, à leur demande, des cartes ou carnets de congés, des cartes ou carnets de versements, du registre dont la tenue est prescrite par l'article 16, du registre ou de la liste du personnel, du registre ou des feuilles de salaires, ainsi que de tous autres documents que les employeurs devraient avoir en leur possession en application de l'arrêté royal prévu à l'article 17.

En cas d'infraction à une disposition de la loi ou des arrêtés d'exécution, les fonctionnaires ou autres agents chargés du contrôle dresseront des procès-verbaux qui feront foi, jusqu'à preuve du contraire.

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

ART. 20.

Sera puni d'une amende de 26 à 100 francs, l'employeur ou son préposé qui n'aura pas effectué en temps voulu les versements prescrits par l'article 9.

La peine sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu d'omissions de versement.

Le jugement fixera le délai dans lequel l'intéressé devra effectuer les versements omis.

Si l'employeur ne s'exécute pas dans le délai fixé, le recouvrement des sommes dues sera opéré par voie de contrainte, comme en matière de contributions directes.

ART. 21.

Pourront être punis d'une amende de 200 à 500 francs et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou de l'une de ces peines seulement, les chefs d'entreprise ou leurs préposés qui auront inscrit des mentions ou indications mensongères soit sur les cartes ou carnets de congés, soit sur les cartes ou carnets de versements, soit sur le registre dont la tenue est prescrite à l'article 16.

ART. 22.

Sans préjudice de l'application éventuelle des articles 269 et 274 du Code pénal, seront punis d'une amende de 100 à 300 francs, les employeurs ou leurs

waken, onverminderd de verplichtingen welke rusten op de ambtenaren van de rechterlijke politie.

ART. 19.

De krachtens het vorig artikel aangewezen ambtenaren of andere agenten zullen vrijen toegang hebben in de door de aan deze wet onderworpen werkgevers beheerde instellingen.

De hoofden van onderneming, werkgevers, bestuurders, zaakvoerders, aangestelden en arbeiders zijn er toe gehouden hun de inlichtingen te verstrekken, welke zij vragen om zich van de naleving der wet te vergewissen.

Op hun verzoek worden hun, ter inzage, medegegeeld : de verlofkaarten of -boekjes, de stortingskaarten of -boekjes, het register voorzien in artikel 16 of de lijst van het personeel, het loonregister of de loonbladen, alsmede alle andere geschreven stukken welke de werkgevers, bij toepassing van het bij artikel 17 voorzien Koninklijk besluit, in hun bezit zouden moeten hebben.

In geval van overtreding van een bepaling der wet of der besluiten ter uitvoering, zullen de met het toezicht belaste ambtenaren of andere agenten processen-verbaal opmaken, welke geloofwaardig zullen zijn, zolang het tegenbewijs niet is geleverd.

Van het proces-verbaal zal, binnen de acht-en-veertig uren, en dit op straffe van nietigheid aan den overtreder een afschrift worden ter hand gesteld.

ART. 20.

Wordt gestraft met een boete van 26 tot 100 frank, de werkgever of zijn aangestelde die niet te gepasten tijde de bij artikel 9 voorgeschreven stortingen heeft gedaan.

De straf wordt zoo dikwijls toegepast als er verzuim van storting is vastgesteld.

Het vonnis bepaalt den termijn binnen welken de betrokkene de verzuimde stortingen zal moeten doen.

Zoo de werkgever daaraan niet voldoet binnen den bepaalden termijn, zal de invordering van de verschuldigde sommen worden gedaan door middel van dwangbevel, zooals in zake van rechtstreeksche belastingen.

ART. 21.

Kunnen gestraft worden met een boete van 200 tot 500 frank en met een gevangenzitting van acht dagen tot een maand of met slechts een dezer straffen, de hoofden van onderneming of hun aangestelden die leugenachtige vermeldingen of aanwijzingen hebben ingeschreven hetzij op de verlofkaarten of -boekjes, hetzij op de stortingskaarten of -boekjes, hetzij op het register waarvan het houden bij artikel 16 is voorgeschreven.

ART. 22.

Onverminderd de eventuele toepassing van de artikelen 269 en 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met een boete van 100 tot 300 frank, de werk-

préposés qui refuseront soit de fournir aux agents chargés du contrôle les renseignements dont ceux-ci ont besoin pour remplir leur mission, soit de leur communiquer les documents énumérés à l'article 19.

ART. 23.

Les autres infractions aux dispositions de la présente loi ou des arrêtés d'exécution, commises par les chefs d'entreprise ou leurs préposés, seront punies d'une amende de 50 à 200 francs.

En cas d'infraction à la disposition de l'article 10, alinéa 1^{er}, la sentence, après avoir condamné l'employeur à une amende, fixe le délai dans lequel il devra remettre la carte ou carnet de versements à la Caisse d'Épargne.

La sentence indique en même temps la somme totale représentée par les timbres qui étaient ou auraient dû être collés sur la carte ou le carnet.

Si l'employeur ne s'exécute pas dans le délai fixé, la somme dont il est question ci-dessus sera recouvrée de la manière énoncée à l'alinéa final de l'article 20.

ART. 24.

En cas de récidive dans l'année qui suit la condamnation, les minima et maxima de peine fixés par les articles précédents seront doublés.

ART. 25.

Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées, en vertu de la présente loi, à charge de leurs préposés.

ART. 26.

Il est interdit aux ouvriers de travailler pendant leurs congés annuels payés pour un employeur quelconque.

L'ouvrier qui transgresse cette défense, peut être attrait devant le Conseil de prud'hommes, soit par l'employeur qui l'occupait au moment où le travail indu a été accompli, soit par des ouvriers appartenant à l'industrie ou à la branche commerciale dans laquelle il a travaillé pendant son congé payé.

En cas de condamnation, il sera privé d'un nombre de jours de congé égal au double du nombre de jours de congé pendant lequel il aura travaillé indûment.

En outre, une somme égale au montant des allocations qu'il a perçues en raison de ces derniers jours de congé, sera attribuée, à titre d'amende civile, à la partie plaignante, sans préjudice à l'octroi de dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Dans les vingt-quatre heures de la condamnation, un résumé succinct du jugement sera transmis,

gevers of hun aangestelden die weigeren hetzij aan de met het toezicht belaste agenten de inlichtingen te verstrekken, welke dezen noodig hebben om hun zending te vervullen, hetzij de bij artikel 19 vernoemde stukken mede te deelen.

ART. 23.

De overige overtredingen van de bepalingen van deze wet of van de besluiten ter uitvoering, door de hoofden van onderneming of hun aangestelden gepleegd, worden gestraft met een boete van 50 tot 200 frank.

In geval van overtreding van de bepaling van artikel 10, eerste lid, bepaalt de uitspraak, na den werkgever tot een boete te hebben veroordeeld, den termijn binnen welken hij de stortingskaart of het stortingsboekje aan de Spaarkas moet overmaken.

De uitspraak duidt terzelfder tijd de totale som aan, vertegenwoordigd door de zegels welke op de kaart of het boekje geplakt waren of dienden geplakt te zijn.

Zoo de werkgever daaraan niet voldoet binnen den bepaalden termijn, zal de vorenbedoelde som worden ingevorderd op de wijze door de slotaline van artikel 20 aangegeven.

ART. 24.

In geval van herhaling binnen het jaar volgende op de veroordeeling, zullen de bij de vorige artikelen bepaalde minima- of maximastraffen worden verdubbeld.

ART. 25.

De werkgevers zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling der, krachtens deze wet, ten laste van hun aangestelden uitgesproken boeten.

ART. 26.

Aan de werklieden is het verboden, gedurende hun jaarlijksche betaalde verlofdagen, voor rekening van eenig werkgever te arbeiden.

De werkmán die dit verbod overtreedt, kan voor den Werkrechtersraad worden gedaagd, hetzij door den werkgever die hem bezigde op het oogenblik waarop de onrechtmatige arbeid werd geleverd, hetzij door werklieden behoorende tot het nijverheidsbedrijf waarin hij gedurende zijn betaald verlof heeft gearbeid.

In geval van veroordeeling, wordt hij beroofd van een getal verlofdagen gelijk aan het dubbel van het getal verlofdagen gedurende welke hij ongeoorloofd zal gearbeid hebben.

Bovendien zal eene som, gelijk aan het bedrag van den toeslag, dien hij ontvangen heeft, uit hoofde deze laatste verlofdagen, toegekend worden, bij wijze van burgerlijke boete, aan de klagende partij, onverminderd het verleenen van schadeloosstelling, zoo daartoe reden bestaat.

Een beknopte samenvatting van het vonnis wordt, binnen de vier-en-twintig uren na de veroordeeling,

d'office et gratuitement, par le greffier du Conseil de prud'hommes, à la Caisse d'Épargne.

ART. 27.

Par dérogation à l'article 100 du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 du Livre I^{er} de ce code sont applicable aux infractions à la présente loi ou aux arrêtés pris en vue de son exécution.

Toutefois, l'article 85 dudit code ne sera pas appliqué en cas de récidive.

ART. 28.

L'action publique résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi ou des arrêtés pris en vue de son exécution sera prescrite après une année révolue, à compter du jour où l'infraction aura été commise.

ART. 29.

Les procurations, quittances, certificats et autres pièces relatives à l'exécution de la présente loi seront délivrés gratuitement et dispensés des droits de timbre, de greffe et d'enregistrement.

ART. 30.

Tous les trois ans, le Gouvernement fera rapport aux Chambres sur l'exécution de la présente loi.

ART. 31.

L'article 2 de la loi du 17 juillet 1905, modifiée par celles du 25 mai 1914 et du 24 juillet 1927, sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales, est rédigé comme suit :

« Les employeurs assujettis à la présente loi ne pourront occuper au travail le dimanche, pour l'exploitation de leurs entreprises, des personnes autres que les membres de leur famille, parents au troisième degré au plus, habitant avec eux.

» La même défense s'applique au fait d'occuper ces personnes au travail, pour l'exploitation de l'entreprise, les jours de l'Ascension, de l'Assomption, de la Toussaint et de Noël.

» Ces dispositions visent le travail effectué sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise.

» Elles visent également :

» 1° Le travail accompli par toute personne qui gère un magasin de détail pour le compte d'autrui, dans la mesure où cette personne prend part à la vente;

» 2° Le travail de tous les membres de la famille du gérant d'un magasin de détail, quels qu'ils soient.

» La présente loi comporte les exceptions et dispenses énoncées ci-après. »

ambtshalve en kosteloos, door den griffier van den Werkrechtersraad, aan de Spaarkas overgemaakt.

ART. 27.

In afwijking van artikel 100 van het Strafwetboek, zijn hoofdstuk VII en artikel 85 van Boek I van dit wetboek toepasselijk op de overtredingen van deze wet of van de ter uitvoering daarvan genomen besluiten.

Echter zal artikel 85 van gezegd wetboek niet worden toegepast, in geval van herhaling.

ART. 28.

De openbare vordering voortvloeiende uit eene overtreding van de bepalingen dezer wet of van de ter uitvoering daarvan genomen besluiten, verjaart na een vol jaar, te rekenen van den dag waarop de overtreding werd gepleegd.

ART. 29.

De volmachten, kwitanties, getuigschriften en andere stukken betreffende de uitvoering van deze wet worden kosteloos afgeleverd en van de zegel-, griffie- en registratierechten vrijgesteld.

ART. 30.

Om de drie jaar, doet de Regeering verslag aan de Kamers over de uitvoering van deze wet.

ART. 31.

Artikel 2 van de wet van 17 Juli 1905, gewijzigd door die van 25 Mei 1914 en van 24 Juli 1927, op de Zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen, wordt gesteld als volgt :

« De aan deze wet onderworpen werkgevers mogen, voor de inrichting van hun ondernemingen, 's Zondags, geen andere personen doen arbeiden dan de met hen inwonende familieleden, bloedverwanten tot in den derden graad ten hoogste.

» Hetzelfde verbod geldt voor het geval dat deze personen aan den arbeid worden gehouden, voor de werking van de onderneming, op de dagen van Onsheer - Hemelvaart, Onze-Lieve-Vrouw - Hemelvaart, Allerheiligen en Kerstmis.

» Deze bepalingen betreffen den onder het gezag, de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd verrichten arbeid.

» Zij betreffen insgelijks :

» 1° Den arbeid verricht door ieder persoon die een kleinhandel drijft voor een anders rekening, in de mate dat deze persoon aan den verkoop deelneemt;

» 2° Den arbeid van al de familieleden van den zaakvoerder van een kleinhandel, welke die ook mogen zijn.

» Deze wet omvat de hierna opgegeven uitzonderingen en vrijstellingen. »

ART. 32.

Les dispositions suivantes sont ajoutées à l'article 4 de la même loi :

« Les ouvriers et employés des entreprises énumérées dans le présent article peuvent être occupés au travail les jours de l'Ascension, de l'Assomption, de la Toussaint et de Noël.

» Toutefois, pour chaque jour de repos ainsi supprimé, le chef d'entreprise devra leur accorder un jour de repos compensatoire dans le courant de l'année. »

ART. 32.

De volgende bepalingen worden aan artikel 4 van dezelfde wet toegevoegd :

« De werklieden en bedienden van de in dit artikel vernoemde ondernemingen mogen aan den arbeid worden gebezigd op de dagen van Ons-Heer-Hemelvaart, Onze-Lieve-Vrouw-Hemelvaart, Allerheiligen en Kerstmis.

» Echter zal het hoofd van onderneming, voor iederen alzoo afgeschaften rustdag, hun in den loop van het jaar een vergoedenden rustdag moeten verleen.

RENÉ DEBRUYNE.

HUBERT DELACOLLETTE.

P. POULLET.

HUBERT MAMPAEY.

J. BODART.

AD. DHAVÉ.