

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
SESSION DE 1932-1933	N° 150		ZITTINGSJAAR 1932-1933
	SÉANCE des 11-12 Mai 1933	VERGADERING van 11-12 Mei 1933	

PROPOSITION DE LOI

complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi par une disposition relative aux vacances des employés.

DÉVELOPPEMENTS

MADAME, MESSIEURS,

Nous avons eu l'honneur de déposer, lors de la séance du 18 décembre 1929, une proposition de loi relative à l'octroi de congés annuels payés aux ouvriers de l'industrie et du commerce, mais nous n'avons pas cru pouvoir résoudre de la même façon la question des congés payés des ouvriers et celle des vacances des employés. En effet, ces deux problèmes se présentent de façon différente.

Tous les chefs d'entreprises importantes qui se respectent et qui ont quelque souci de la santé des employés, accordent déjà à ceux-ci des vacances : il ne s'agit donc en ce qui concerne les employés que d'étendre à toutes les entreprises et à tous les employés ce qui est déjà accordé à bon nombre d'entre eux, tout en régularisant l'octroi de vacances suffisantes en de bonnes conditions. Il n'en est pas de même pour les ouvriers : dans la plupart des industries, l'institution des congés payés doit encore être introduite et les modalités du fonctionnement de cette institution doivent encore être déterminées.

Les employés ont d'ordinaire des appointements fixes payés par mois, tandis que beaucoup d'ouvriers touchent un salaire variable chaque semaine.

Il n'est pas nécessaire d'expliquer longuement les motifs qui justifient les vacances des employés. Ceux-ci sont, en effet, astreints le plus souvent à des travaux monotones et fatigants dans des locaux fermés. Ils habitent en grand nombre dans les logements exigus de nos grandes agglomérations. Ils ont donc besoin de pouvoir se rendre pendant quelques jours à la campagne ou à la mer.

L'expérience a d'ailleurs montré à tous les chefs d'entreprise que des vacances sont nécessaires et tous ceux qui se conduisent raisonnablement prennent quelques semaines de repos. Ils estimeront donc juste de les accorder également à leurs collaborateurs.

Voici quelques indications au sujet de la pratique des vacances pour employés dans différents pays. Ces

WETSVOORSTEL

tot aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, door een bepaling betreffende de verlofdagen der bedienden.

TOELICHTING

MEVROUW, MIJNE HEEREN,

Wij hadden de eer, ter vergadering van 18 December 1929, een wetsvoorstel in te dienen betreffende de toekenning van betaalde verlofdagen aan de werklieden van nijverheid en handel, doch wij meenden niet op een zelfde wijze de quaestie van het betaald verlof der werklieden en die van de verlofdagen der bedienden te regelen. Inderdaad, deze twee vraagstukken doen zich op verschillende wijze voor.

Al de leiders van belangrijke bedrijven die zich zelf erbedienden en zich in eenige mate bekommeren om de gezondheid der bedienden, kennen hun reeds verloven toe: het geldt hier dus alleen tot al de bedrijven en tot alle bedienden uit te breiden, hetgeen reeds bestaat voor een zeker getal onder hen en tevens de toekenning van een voldoende getal verlofdagen onder goede voorwaarden te regelen. Voor de werklieden doet de quaestie zich anders voor : in het meereendeel der nijverheidsbedrijven, moet het recht op betaalde verlofdagen nog ingevoerd worden en moeten de regelingsmodaliteiten nog bepaald worden.

De bedienden hebben gewoonlijk vaste wedden, maandelijks uitbetaald, terwijl vele werklieden iedere week een veranderlijke wedde ontvangen.

Het is niet nodig langdurig de redenen uiteen te zetten die de verloven voor de bedienden billijken. De bedienden zijn meestal verplicht vermoeiend en eenonig werk te verrichten in gesloten lokalen. Zij bewonen, in grooten getale, bekrompen woningen in onze groote agglomeraties. Zij hebben er dus behoefte aan gedurende enkele dagen buiten of aan de zeekust te verblijven.

De ervaring heeft, trouwens, aan alle bedrijfshoofden bewezen, dat verlof een noodzakelijkheid is en diegenen die zich verstandig gedragen, nemen enkele weken rust. Zij zullen het dus billijk vinden aan hunne medewerkers hetzelfde voordeel toe te kennen.

Ziehier enkele inlichtingen betreffende het verlof voor de bedienden, in verschillende landen. Zij vul-

indications complètent celles que nous avons déjà données dans les développements de notre proposition de loi du 18 décembre 1929.

Nous distinguerons :

- 1° Les congés payés, prévus par une législation générale;
- 2° Les congés payés, prévus par une législation spéciale;
- 3° Les congés payés, prévus par des conventions collectives.

Il existe un régime général de vacances en Europe, dans les pays suivants: Autriche, Finlande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Roumanie et Tchécoslovaquie, ainsi qu'en Amérique, notamment au Brésil. Toutefois, à côté de ces législations générales il existe parfois des lois spéciales pour certaines catégories de travailleurs.

Dans d'autre pays encore toute la matière est régie par des lois spéciales seulement.

Les vacances payées réglées de cette manière sont assez répandues.

Dans les *Informations sociales du B. I. T.* et dans d'autres publications nous trouvons des détails récents et importants sur la question qui nous occupe.

C'est ainsi qu'au *Chili*, un décret du 11 novembre 1925 prévoit un congé annuel de quinze jours pour tous les employés ayant servi plus d'une année.

Au *Salvador*, une loi du 10 juin 1926 stipulait que les employés de commerce avaient droit à 14 jours de congé annuel payé. Cette loi a été remplacée par une autre, datant du 31 mai 1927, qui, tout en maintenant les dispositions relatives au congé, autorise l'employé à cumuler les congés de trois années au maximum.

En *Grèce*, un décret du 13 novembre 1927 prévoit que tout employé d'un magasin occupant plus de deux employés, situé dans une ville de 15,000 habitants, a droit à un congé annuel de 15 jours, après une année au plus de service ininterrompu.

Ces dispositions peuvent être étendues au personnel des magasins de villes de moins de 15,000 habitants.

Tout récemment, le 3 décembre 1929, dans une grande réunion sous la présidence de M. Venizelos, qui fut consacrée à l'examen de la situation des employés, il a été décidé d'accorder à tous les employés sans distinction un congé annuel payé de quinze jours. En outre, la semaine anglaise sans réduction d'appointements a été acceptée pour les employés des banques, des sociétés anonymes, etc.

En *Esthonie* il existe une réglementation légale pour les fonctionnaires de l'État et des communes, dont le nombre est de 51,680. On pourrait les classer comme les employés. Après une année de service ils

ont le droit à un congé annuel payé de quinze jours, en la même mesure que les employés.

Wij onderscheiden :

- 1° De betaalde verlofdagen, voorzien door een algemeene wetgeving;
- 2° De betaalde verlofdagen, voorzien door een bijzondere wet;
- 3° De betaalde verlofdagen, voorzien door collectieve overeenkomsten.

Er bestaat een algemeen regime voor de verlofdagen, in de volgende landen : Oostenrijk, Finland, Letland, Luxemburg, Polen, Roemenië en Tsjechoslowakije, alsmede in Amerika, namelijk in Brazilië. Naast deze algemeene wetsregelingen bestaan er soms bijzondere wetten voor sommige categorieën van arbeiders.

In andere landen nog wordt de heele zaak slechts geregeld krachtens bijzondere wetten.

De derwijze ingevoerde verlofregelingen zijn nogal talrijk.

In de *Informations sociales du B. I. T.* en in andere documenten vinden wij nadere en belangrijke inlichtingen over de jongste maatregelen.

In *Chili* namelijk, voorziet een decreet van 11 November 1925 een jaarlijksch verlof van vijftien dagen voor alle bedienden met meer dan een jaar dienst.

In *Salvador*, bepaalde eene wet van 10 Juni 1926, dat de handelsbedienden recht hadden op 14 dagen betaald verlof per jaar. Deze wet werd vervangen door eene andere, van 31 Mei 1927, die de schikkingen betreffende het verlof in stand houdt en den bediende de toelating geeft de verlofdagen, toegekend voor een periode van drie jaar ten hoogste, in eenmaal te nemen.

In *Griekenland*, voorziet een decreet van 13 November 1927 dat ieder bediende van een winkel waarin meer dan twee bedienden werkzaam zijn en die gelegen is in een stad met 15,000 inwoners, recht heeft op een jaarlijksch verlof van 15 dagen, na, ten hoogste, een jaar niet onderbroken dienst.

Deze bepalingen kunnen worden uitgestrekt tot het personeel der magazijnen van de steden met minder dan 15,000 inwoners.

Onlangs nog, namelijk op 3 December 1929, werd in eene belangrijke vergadering, gehouden onder het voorzitterschap van den heer Venizelos en gewijd aan het onderzoek van den toestand der bedienden, beslist aan al de bedienden zonder onderscheid jaarlijks vijftien betaalde verlofdagen te verleenen. Bovendien, werd de Engelsche week zonder afhouding van wedde aangenomen voor de bedienden der banken, der naamloze vennootschappen, enz.

In *Estland* bestaat er eene wettelijke regeling voor de ambtenaren van den Staat en van de gemeenten, die ten getale van 51,680 zijn. Men zou ze kunnen indeelen zooals de bedienden. Na een jaar dienst,

ont deux semaines de congé; deux années de service donnent droit à un congé de quatre semaines. Les employés des banques et du commerce jouissent d'un congé annuel de deux à trois semaines. Mais c'est surtout en vertu de la coutume.

A côté de ces données récentes, nous trouvons, en remontant plus haut, plusieurs lois spéciales sur les congés payés pour employés.

En *Finlande*, la loi de 1919, modifiée par celle de 1922, accorde des congés aux employés de commerce.

En *Italie*, un décret-loi de 1919 sur les contrats des employés privés prévoit un congé annuel payé.

Au *Luxembourg*, la loi de 1919 sur les contrats de service des employés règle les congés payés pour cette catégorie de travailleurs. Une loi générale sur les congés ouvriers, en date du 6 décembre 1926, fut adoptée, s'appliquant à tous les salariés sans distinction d'âge et qui ne jouissent pas encore d'un congé d'après la législation antérieure.

En *Tchécoslovaquie*, la loi de 1910 sur les employés de commerce reste en vigueur, mais, une loi générale, promulguée le 3 avril 1925, prévoyant un congé annuel pour tous les salariés permanents, est venue s'y ajouter.

Dans le canton de Tessin, la loi de 1912 sur le travail dans les bureaux techniques s'applique aux personnes employées à des services commerciaux ou de bureau dans les entreprises commerciales ou industrielles.

En divers pays existent des vacances payées pour employés, en vertu de contrats collectifs. C'est le cas, notamment, pour l'Allemagne.

Ainsi au 31 décembre 1928, sur 822 contrats visant des employés, 781 contenaient des dispositions relatives aux congés payés. Le calcul de la durée des congés se fait en général sur la base des années de service passées dans l'entreprise, mais souvent aussi on prend en considération la durée du travail professionnel et l'âge de l'employé. La durée maximum des congés varie beaucoup, comme le montre le tableau suivant :

Nombre de contrats :

1	72	47	110	20	419	10	42	3	22	31	2
---	----	----	-----	----	-----	----	----	---	----	----	---

Durée maximum (jours) :

6	12	14	15	16	18	20	21	22	24	36	42
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Douze contrats prévoient la conclusion de contrats spéciaux concernant les vacances.

En *Grande-Bretagne*, on compte environ 1,500,000 travailleurs jouissant de congés payés en vertu de contrats collectifs. Le nombre exact d'employés de commerce et de bureau, jouissant de congés payés

hebben zij twee weken verlof; na twee jaren dienst, vier weken. De bank- en handelsbedienden krijgen twee tot drie weken verlof per jaar, dit, inzonderheid, krachtens een bestaande gebruik.

Benevens deze jongste feiten, treffen wij nog vroegere speciale wetten aan op het betaald verlof voor bedienden.

In *Finland*, wordt, krachtens de wet van 1919, gewijzigd door die van 1922, verlof verleend aan de handelsbedienden.

In *Italië*, voorziet een decreet-wet van 1919 op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden van private ondernemingen, een jaarlijksch betaald verlof.

Ook in *Luxemburg* wordt door de wet van 1919 op het arbeidscontract voor bedienden, het betaald verlof voor deze categorie van arbeiders geregeld. Eene algemeene wet van 6 December 1926 komt een toepassing op de loontrekkenden zonder onderscheid van leeftijd, die krachtens de vroegere wetten nog geen recht hadden op verlof.

In *Tsjechoslowakije* blijft de wet van 1910 op de handelsbedienden van kracht, doch eene algemeene wet van 3 April 1925 voorziet jaarlijks een verlof voor al de bestendige loontrekkenden.

In het kanton Tessino, komt de wet van 1912 op het werk in de technische burelen van toepassing op de personen die werkzaam zijn in de handels- of kantoor-diensten van handels- of nijverheidsondernemingen.

In verschillende landen bestaan betaalde verlofdagen voor bedienden krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit is o. m. met Duitschland het geval.

Zoo waren er op 31 December 1928, op 822 arbeidsovereenkomsten waarbij bedienden betrokken waren, 781 met bepalingen betreffende betaalde verlofdagen. De berekening van den duur van de verlofdagen wordt, over 't algemeen, gedaan op den grondslag van de dienstjaren in de onderneming doorgebracht, maar vaak ook worden de duur van het beroepswerk en de leeftijd van den bediende in aanmerking genomen. De maximum-duur van de verlofdagen is zeer uiteenlopend, zooals uit de volgende tabel blijkt :

Aantal arbeidsovereenkomsten :

1	72	47	110	20	419	10	42	3	22	31	2
---	----	----	-----	----	-----	----	----	---	----	----	---

Maximum-duur (dagen) :

6	12	14	15	16	18	20	21	22	24	36	42
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

In twaalf arbeidsovereenkomsten wordt het sluiten van bijzondere overeenkomsten over het verlof voorzien.

In *Groot-Brittanië*, telt men nagenoeg 1,500,000 arbeiders die betaalde verlofdagen genieten krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten. Het juist aantal handels- en kantoorbedienden met betaalde verlofdagen

n'est pas connu, mais la grande majorité en jouit. En novembre 1929, M. Winterton, député travailliste, a déposé une proposition de loi générale sur les congés payés obligatoires, englobant tous les salariés. La proposition prévoit des sanctions sévères contre celui qui voudrait tourner la loi, notamment en renvoyant un employé immédiatement avant l'époque de ses vacances. Dans ce cas, le patron serait passible d'une amende de 20 livres. En outre, le congé ne pourrait en aucun cas priver l'employé de ses droits de repos les jours de fête légale. Le nombre de personnes, bénéficiant de huit jours de congé serait porté ainsi à douze millions. Le principe de cette proposition a été accueilli favorablement. Mais vu les difficultés économiques considérables que doit surmonter en ce moment la Grande-Bretagne, le vote de cette proposition sera sans doute retardé.

D'autres pays encore accordent des congés payés en vertu d'une coutume établie depuis longtemps. C'est le cas pour notre pays, où beaucoup d'employés d'entreprises commerciales et industrielles jouissent de congés payés.

En Suède, une enquête a été faite sur les dispositions relatives aux congés :

Les employés des téléphones bénéficient d'un congé qui varie, selon l'ancienneté et l'âge de 6 à 14 jours. Dans les compagnies privées des chemins de fer, le personnel permanent des bureaux jouit de 20 à 30 jours et le personnel permanent de la traction d'un congé de 15 à 20 jours; pour le personnel temporaire la durée des vacances est de 6 à 15 jours.

Un pays retardataire en congés payés est bien l'Espagne. Jusqu'ici les employés ne jouissent pas encore de cette salubre réforme. Aussi « l'Union des Employés de bureau d'Espagne » vient d'adresser au Gouvernement un mémoire exposant ses revendications, parmi lesquelles elle cite les vacances payées obligatoires, qui devront être fixées d'après le nombre des années de service et l'importance du poste rempli. Le mémoire ajoute que ces progrès sont aujourd'hui réalisés dans la plupart des pays civilisés.

Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de promulguer une loi spéciale relative aux vacances des employés: il suffit d'ajouter un article 6bis à la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi et de modifier l'article 29 de façon à rendre les dispositions relatives aux congés applicables même aux employés dont les appointements dépassent 24,000 francs.

Le texte que nous proposons a pour but d'assurer réellement des vacances aux employés et non des jours isolés de congé. Nous tenons pourtant compte des difficultés qui pourraient se présenter dans de

gen is niet bekend, maar de groote meerderheid geniet er van. In November 1929 heeft de heer Winterton, van de *Labour Party*, een algemeen wetsvoorstel op verplichte betaalde verlofdagen ingediend, waarin al de loontrekkenden betrokken worden. In het wetsvoorstel worden strenge strafbepalingen voorzien tegen dengene, die zich aan de wet zou willen onttrekken, namelijk door een bediende juist vóór den verloftijd door te zenden. In dit geval, zou de patroon zich aan een boete van 20 pond blootstellen. Bovendien zou de bediende, in geen geval, mogen beroofd worden van zijn aanspraak op rust op wettelijke feestdagen. Het aantal personen, dat ten minste acht dagen verlof geniet, zou aldus op 12 miljoen gebracht worden. Het beginsel van dit wetsvoorstel werd gunstig onthaald. Maar uit hoofde van de groote economische moeilijkheden waarmede Groot-Britannië voor het oogenblik te kampen heeft, zal de aanneming van dit wetsvoorstel ongetwijfeld vertraging ondergaan.

Ook in andere landen worden betaalde verlofdagen verleend krachtens een sedert lang bestaand gebruik. Dit is het geval met ons land, waar vele bedienden uit handels- en industrieondernemingen betaalde verlofdagen genieten.

In Zweden, werd een onderzoek ingesteld naar de regeling van de verlofdagen :

De bedienden van de telefonen krijgen een verlof dat, volgens de dienstjaren en den leeftijd, gaat van 6 tot 14 dagen. In de private spoorwegmaatschappijen krijgt het vast kantoorpersoneel 20 tot 30 dagen verlof en het vast tractiepersoneel 15 tot 20 dagen; voor het tijdelijk personeel is de duur van het verlof 6 tot 15 dagen.

Een land, dat in zake betaalde verlofdagen, ten achter is, is ongetwijfeld Spanje. Tot nog toe, genieten de bedienden er nog niet van deze heilzame hervorming. Het Verbond van de Kantoorbedienden in Spanje, heeft dan ook aan de Regeering een vertoog doen geworden, waarin zijn eischen uiteengezet worden, waaronder de betaalde verlofdagen vermeld worden, welke zullen moeten berekend worden volgens het aantal dienstjaren en de belangrijkheid van den post, welken men bekleedt. In het vertoog wordt er verder op gewezen, dat deze verlofdagen voor het oogenblik in het meerendeel van de beschaafde landen bestaan.

Wij zijn van meening dat er geen bijzondere wet op de verlofdagen der bedienden noodig is : het volstaat de wet van 7 Augustus 1922 op de Arbeidsovereenkomst voor bedienden met een artikel 6bis aan te vullen, en artikel 29 zoodanig te wijzigen dat de bepalingen betreffende de betaalde verlofdagen ook toepasselijk zouden zijn op de bedienden wier wedde hooger is dan 24,000 frank.

De tekst, welken wij voorstellen, heeft ten doel een werkelijk verlof en geen afzonderlijke verlofdagen aan de bedienden te verzekeren. Wij houden evenwel rekening met de moeilijkheden, welke zich in kleine

petites entreprises. Les articles 7 et 8 de la loi du 7 août 1922 règlent la situation des employés appelés sous les drapeaux ou retenus par la maladie. Il est d'usage d'accorder sans retenue de traitement de petits congés d'un jour ou deux en cas d'événements importants dans la famille de l'employé. Ces petits congés ne pourront pas être déduits des vacances prévues par notre proposition.

Il n'y a pas lieu de redouter les charges financières qui résulteraient de l'octroi des congés, car l'expérience montre que dans presque tous les cas, il y a moyen de compenser l'absence de l'employé en congé.

René DEBRUYNE.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE.

1° Il est ajouté à la loi du 7 août 1922 un article nouveau qui portera le n° 6bis et qui sera libellé comme suit :

« Tout employé a droit chaque année à un certain nombre de jours de congé fixé comme suit :

a) La première année de service, un jour de congé par mois de service;

b) A partir de la deuxième année jusqu'à cinq ans de service, quatorze jours ouvrables;

c) Après cinq années de service, vingt et un jours ouvrables;

d) Après vingt années de service, vingt-huit jours ouvrables.

Les parties peuvent par une stipulation expresse du contrat d'emploi augmenter le nombre de jours de congé auxquels l'employé a droit.

Le traitement et autres avantages de la rémunération sont dus intégralement pendant la durée du congé.

L'époque du congé est fixée suffisamment à l'avance et de commun accord par les deux parties, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et de l'époque normale des vacances.

Néanmoins, l'employé qui a droit à plus de treize jours de congé peut prendre, à n'importe quelle époque de l'année, deux jours à déduire de ses vacances annuelles.

Dans les entreprises qui n'utilisent pas plus de trois employés, le congé peut être divisé en deux périodes sensiblement égales.

Le temps pendant lequel un employé ne peut pres-ter ses services pour des raisons civiques, de famille ou de santé ne peut être imputé sur le congé annuel.

bedrijven zouden kunnen voordoen. Bij de artikelen 7 en 8 van de wet van 7 Augustus 1922, wordt de toestand geregeld van de bedienden, die onder de wapens geroepen worden of ziek gevallen zijn. Het gebruik bestaat kleine verlofdagen van een dag of een paar dagen, zonder afhouding van loon, toe te staan bij gewichtige gebeurtenissen in het gezin van den bediende. Deze korte verloven zullen niet mogen afgetrokken worden van het verlof, dat in ons voorstel voorzien wordt.

Men hoeft niet beducht te zijn voor de financieele lasten die zouden voortvloeien uit de toekenning van betaalde verlofdagen, want de ondervinding leert dat het bijna in alle gevallen mogelijk is in de afwezigheid van den bediende te voorzien.

René DEBRUYNE.

WETSVOORSTEL

EENIG ARTIKEL.

1° Aan de wet van 7 Augustus 1922 wordt een nieuw artikel toegevoegd dat n° 6bis zal dragen en luiden als volgt :

« Ieder jaar, heeft elk bediende recht op een zeker aantal verlofdagen, bepaald als volgt :

a) Het eerste dienstjaar, een dag verlof per maand dienst;

b) Van af het tweede jaar tot vijf jaar dienst, veertien werkdagen;

c) Na vijf jaar dienst, een en twintig werkdagen;

d) Na twintig jaar dienst, acht en twintig werkdagen.

Door eene uitdrukkelijke bepaling in het bediende-arbeidscontract, kunnen partijen het getal verlofdagen, waarop de bediende recht heeft, vermeerderen.

De wedde en andere voordeelen van de bezoldiging zijn in hun geheel verschuldigd voor den duur van het verlof.

Het tijdstip van het verlof wordt tijdig genoeg en in gemeen overleg door beide partijen vastgesteld, met inachtneming van de noodwendigheden der onderneming en van het normale tijdstip der vacaties.

Echter kan de bediende die recht heeft op meer dan dertien dagen verlof, op eender welk tijdstip van het jaar twee dagen verlof nemen, die van zijn jaarlijksch verlof moeten afgetrokken worden.

In de ondernemingen waar niet meer dan drie bedienden werkzaam zijn, kan het verlof verdeeld worden in twee ongeveer gelijke tijdperken.

De tijd, dat de bediende wegens burgerplichten, familieverplichtingen of om gezondheidsredenen zijn dienst niet kan waarnemen, mag niet op het jaarlijksch verlof worden aangerekend.

L'obligation de donner le congé annuel au prorata du temps de service de l'année en cours existe lorsque l'employé a reçu ou donné son préavis; mais si le congé a déjà été pris intégralement avant le moment où le préavis est donné, l'employeur ne peut réclamer aucune indemnité. »

2° L'article 29 de la susdite loi est modifié comme suit :

« Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 6bis, 7, 26, 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 24,000 francs par an. »

3° Toute convention contraire au présent article est nulle de plein droit.

De verplichting het jaarlijksch verlof te verleenen naar verhouding van den dienstdtijd van het loopende jaar, bestaat wanneer de bediende zijn opzeg gekregen of gegeven heeft; maar wanneer het verlof reeds geheel werd genomen vóór het oogenblik waarop de opzeg wordt gegeven, kan de werkgever geene vergoeding eischen. »

2° Artikel 29 van hooger genoemde wet wordt gewijzigd als volgt :

« Zijn niet onderworpen aan de voorafgaande schikkingen, bij uitzondering van de artikelen 6bis, 7, 26, 27, de dienstcontracten waarin de overeengkomen wedde meer dan 24,000 frank per jaar bedragen. »

3° Elke met dit artikel strijdige overeenkomst is van rechtswege ongeldig.

René DEBRUYNE,
J. BODART,
H. VERGELS,
S. WINANDY,
H. MARCK,
H. HEYMAN.
